

*Instituciones
participantes en
el proyecto*



UMBC
AN HONORS
UNIVERSITY
IN MARYLAND

M UNIVERSITY OF MICHIGAN

IDRC  **CRDI**

UNIVERSITY OF TORONTO
MUNK CENTRE
FOR INTERNATIONAL STUDIES
AT TRINITY COLLEGE

Canada 

El impacto de los salarios mínimos en el mercado de trabajo de El Salvador



T.H. Gindling

(University of Maryland Baltimore County)

José Andrés Oliva Cepeda (Fusades)

Álvaro Trigueros Argüello (Fusades)

Proyecto “El impacto del salario mínimo en los mercados
laborales de Centroamérica:

Un análisis comparativo de Costa Rica, El Salvador
y Nicaragua”

El impacto de los salarios mínimos en el mercado de trabajo de El Salvador

Junio de 2010

T.H. Gindling
University of Maryland Baltimore County

José Andrés Oliva Cepeda y
Álvaro Trigueros Argüello
Fusades

339.49

F98i Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES)
Impacto de los salarios en el mercado mínimo de trabajo de El Salvador

sv Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social,
(FUSADES). – 1a. ed. – San Salvador, El Salv. : FUSADES, 2010
65 p. [22] p.; 25 cm

ISBN 978-99923-893-8-6

1. Recesión económica. 2. Problemas sociales. 3. Ingresos mínimos.
4. Análisis económico-El Salvador. I. Título.

BINA/jmh

*Este trabajo se llevó a cabo con la ayuda de
una subvención del
Centro Internacional de Investigaciones para
el Desarrollo, Ottawa, Canadá*

Primera edición, 800 ejemplares

Junio de 2010

Una publicación del Departamento de Estudios
Económicos y Sociales –DEES–

Impreso en: Comunicación y Mercadeo, S.A. de C.V.

Hecho el depósito de Ley de acuerdo con el Art. 15 de la Ley del Libro.

Índice general

	Prefacio	i
1.	El salario mínimo en la literatura económica y la legislación en El Salvador	3
1.1	El salario mínimo en la literatura teórica y empírica.....	3
1.2	Marco jurídico e institucional en El Salvador	4
1.3	Actores institucionales.....	6
1.3.1	Consejo Nacional del Salario Mínimo	6
1.3.2	Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	10
2.	El salario mínimo y cumplimiento	14
2.1	Salarios mínimos reales	14
2.2	Población económicamente activa, sectores cubiertos y no cubiertos.....	17
2.3	Análisis de la distribución de los salarios.....	29
3.	Efectos del salario mínimo sobre salarios y empleo	33
3.1	Efecto sobre los salarios	34
3.2	Efecto sobre el empleo.....	38
4.	Transiciones de empleo y de pobreza ante cambios en el salario mínimo	41
4.1	Transiciones de empleo	41
4.2	Efectos sobre la pobreza	48
4.2.1	Relación entre el salario mínimo y la línea de pobreza.....	48
4.2.2	Probabilidad de ser pobre ante un aumento del salario mínimo	51
4.2.3	Transiciones en la pobreza ante un aumento del salario mínimo	55
5.	Conclusiones y sugerencias de política	59
	Apéndice: construcción de datos tipo panel.....	67
	Anexos	71
	Bibliografía	84

Índice de cuadros

1	Ilustración de pago del salario mínimo por hora, según decreto 147 del Código de Trabajo	5
2	Resumen de salario mínimo por día, establecido por Decreto Ejecutivo..	8
3	Clasificación de la PEA, 2008.....	18
4	Porcentaje de empleos cuyos salarios o ingresos son mayores, se ubican por encima, en el 20% o por debajo del salario mínimo, en el sector cubierto y no cubierto total	20
5	Porcentaje de ocupados cuyo ingreso se encuentra abajo, entre el 20% y por encima del salario mínimo. Cubierto, permanente y temporal	21
6	Porcentaje de ocupados cuyo ingreso se encuentra abajo, entre el 20% y por encima del salario mínimo. Urbano y rural, tiempo completo y tiempo parcial	23
7	Porcentaje de ocupados cuyo ingreso se encuentra abajo, entre el 20% y por encima del salario mínimo. Por sector según SM.....	24
8	Distribución por rango salarial respecto al salario mínimo en cada decil de salario mensual, 2008	26
9	Porcentaje de ocupados cuyo ingreso se encuentra abajo, entre el 20% y por encima del salario mínimo. Por jornada laboral	28
10	Características de los ocupados en el sector cubierto según cercanía al salario mínimo	29
11	Elasticidad de los salarios por hora ante cambio del salario mínimo por hora	35
12	Elasticidad de los salarios mensuales ante cambio del salario mínimo mensual	37
13	Efectos marginales en la probabilidad de mantenerse en el sector cubierto.....	40
14	Matriz de transición entre sectores, 2006-2007	42
15	Efecto marginal de un aumento del SM sobre la probabilidad de pasarse a otra categoría ocupacional si el empleado parte del sector cubierto privado	45
16	Efecto marginal de un aumento del SM sobre la probabilidad de pasarse a otra categoría ocupacional si el empleado parte del sector gran empresa cubierto privado	46
17	Efecto marginal en la probabilidad de entrar al sector cubierto ante un aumento del salario mínimo desde la categoría indicada.....	48

18	Costo promedio anual canasta básica alimentaria, línea de pobreza ampliada y salario mínimo mensual o ingreso del hogar si solamente un miembro trabaja	49
19	Efecto marginal en la probabilidad de que un hogar sea pobre en el período siguiente ante un aumento del salario mínimo.....	55
20	Impacto marginal del salario mínimo en la probabilidad de transición de pobreza desde pobre a no pobre	56
21	Impacto marginal del salario mínimo en la probabilidad de transición de pobreza desde no pobre a pobre	58
A	Estadísticos de marco muestral de EHPM	67
B	Anatomía del panel: número de hogares y personas emparejadas según criterio	69

Índice de gráficos

1	Salarios mínimos diarios ajustados por inflación.....	15
2	Salario mínimo como porcentaje del salario promedio en 2008 por sectores, según salario mínimo	17
3	Histograma de la distribución de las horas trabajadas durante el día, varios sectores. 2006	27
4	Distribución Kernel de salarios mensuales y mínimo, varios sectores. 2006	30
5	Distribución Kernel de diferencia entre salarios mensuales y mínimo, varios sectores. 2006	32
6	Relación entre salario mínimo y canasta básica alimentaria familiar	50

Índice de anexos

1	Historial de tarifas de salarios mínimos por actividad económica, según Decreto Ejecutivo	71
2	Salarios garantizados en el sector construcción	72
3	Presupuesto Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	73

4	Inspecciones y reinspecciones realizadas según tipo de solicitud.....	74
5	Estadísticas del Área de Inspección de Trabajo. Inspecciones y reinspecciones, según oficina regional y trabajadores cubiertos al año. 1997-2007	75
6	Multas impuestas en primera instancia por causa, según rama.....	76
7	Diferencias individuales por forma de resolución.....	77
8	Juicios laborales tramitados por año, según forma de intervención y parte favorecida.....	78
9	Población económicamente activa, según condición de empleo.....	79
10	Comparación de medidas de muestras totales y panel	80
11	Elasticidad de los salarios por hora ante cambio del salario mínimo.....	81
12	Elasticidad de los salarios ante cambio del salario mínimo mensual.....	82
13	Efecto marginal en la probabilidad de mantener empleo en el sector indicado ante un aumento del salario mínimo.....	83

Prefacio

Nos complace presentar el documento de política pública, “El impacto de los salarios mínimos en el mercado de trabajo de El Salvador”, elaborado por Tim Gindling de la Universidad de Maryland Baltimore County y José Andrés Oliva y Álvaro Trigueros Argüello, ambos de Fusades. Esperamos que el mismo contribuya de manera importante a un debate serio sobre la relación entre las políticas laborales y sus resultados en el bienestar económico y social de los hogares y personas en los países centroamericanos.

El estudio es parte del proyecto “El impacto del salario mínimo en los mercados laborales de Centroamérica: Un análisis comparativo de Costa Rica, El Salvador y Nicaragua”, que fue patrocinado por el Centro de Investigación para el Desarrollo Internacional de Canadá (IDRC, por sus siglas en inglés), y conjugó los esfuerzos de investigadores en la Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (Fusades), la Fundación Internacional para el Desafío Global (Fideg), la Universidad de Costa Rica (UCR), el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) de Costa Rica, la Universidad de Michigan, la Universidad de Maryland y la Universidad de Toronto. El objetivo del proyecto es alcanzar un conocimiento más profundo y objetivo de las políticas laborales en Centroamérica y contribuir así con la discusión de políticas laborales para que éstas sean más efectivas en su aporte a la generación de empleo y mejores condiciones económicas y sociales para todos los actores preocupados por el bienestar general.

El documento es acompañante de otros dos estudios realizados en Nicaragua y Costa Rica. El primer documento de política pública se tituló “El impacto de los salarios mínimos en los salarios, el empleo y la pobreza en Nicaragua”, y fue elaborado por Enrique Alaniz de la Fundación Internacional para el Desafío Económico Global (Fideg), Tim Gindling y Katherine Terrell de la Universidad de Michigan. Y el segundo documento, se titula “Reforzar el cumplimiento de los salarios mínimos en Costa Rica”, elaborado por Tim Gindling y Juan Diego Trejos del Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas de la Universidad de Costa Rica. Los tres estudios abarcan una riqueza de información y análisis sobre los salarios mínimos en Centroamérica, que serán de utilidad para el debate nacional, pero también para el análisis comparativo entre los países, que permite enriquecer aún más la discusión.

Los trabajos son fruto de un esfuerzo de investigación internacional y local, que puso a disposición los mejores atributos de cada miembro del equipo, las fortalezas técnicas y empíricas de investigadores internacionales, y la riqueza de información y conocimiento de investigadores e instituciones locales del proyecto, logrando un resultado enriquecedor en conocimiento y experiencia, de beneficio mutuo



y para la sociedad en su público objetivo, que son los encargados de políticas públicas, investigadores y actores involucrados en las relaciones laborales en Centroamérica.

Si el objetivo de la política de salario mínimo es reducir la desigualdad en la distribución del ingreso y la pobreza, estos estudios muestran que alcanzar este objetivo no es una tarea sencilla, y que dicha política genera también impactos no deseados. El estudio de Costa Rica presta atención especial al hecho que un número significativo de trabajadores gana menos que el salario mínimo, y busca identificar cuáles segmentos de la población tienden a estar en este grupo desprotegido. Pero el estudio va más allá de eso, y también analiza quiénes permanecen ganando menos que el salario mínimo a lo largo del tiempo, quiénes pueden pasar a ganar más, y quiénes pueden pasar de ganar más a ganar menos que el salario mínimo, y cómo esto se relaciona con las transiciones hacia dentro y fuera de la pobreza.

Por su parte, los estudios de Nicaragua y El Salvador evalúan el impacto de cambios en los salarios mínimos sobre los salarios, el empleo y la pobreza. Si bien, al aumentar el salario pagado a los trabajadores de menores ingresos se logra reducir la desigualdad entre los que conservan su empleo, también, algunos trabajadores pierden su empleo y a otros se les hace más difícil encontrar un trabajo que pague el salario mínimo. Asimismo, otros trabajadores buscan alternativas de ingresos en el mercado no cubierto por el salario mínimo o ajustan el número de miembros de la familia que trabajan.

Se invita a los lectores a leer los documentos con profundidad para encontrar una variedad de este tipo de resultados opuestos al objetivo del salario mínimo. También, los resultados invitan a pensar en la necesidad de una política de desarrollo que aumente las habilidades y capacidades de la población, concentrando los esfuerzos en inversión de capital humano, que genera resultados a plazos más largos; esto mejoraría la oferta de mano de obra y lograría mejores salarios. En complemento a esto, serían necesarias políticas que aumentaran la demanda de mano de obra. Finalmente, es necesario pensar en alternativas de política laboral, que reconozcan el límite de la política de salario mínimo y la complejidad del mercado laboral en países en desarrollo.

La herramienta básica para completar estos estudios ha sido la construcción de bases de datos de panel a partir de encuestas de hogares. Esto ha sido fundamental, ya que permite evaluar hipótesis que no son posibles de someter a prueba estadística con bases en datos de corte transversal, que es el tipo más

común para las encuestas de hogares. El caso de Nicaragua contaba con la ventaja del trabajo realizado por Fideg, que durante varios años ha levantado una encuesta de hogares representativa desde un punto de vista nacional, urbano y rural, diseñado en el formato de encuesta de panel, y que fue el insumo principal para la elaboración del estudio presentado en esta ocasión. Para El Salvador y Costa Rica, se hizo un trabajo novedoso, en el sentido que se utilizaron las encuestas de hogares de los institutos nacionales de estadísticas y se cruzaron con información cartográfica y demográfica para reconstruir la información de datos de panel que se encontraba oculta en las mismas encuestas. En el proceso hubo un intercambio entre los investigadores de los tres países, que logró extraer de la mejor manera posible la riqueza de la información disponible en estas encuestas. De esta forma, se pone a disposición de investigadores la información, para profundizar en temas de política laboral, más allá del alcance de este proyecto más concreto sobre salarios mínimos.

No nos podemos quedar sin destacar la participación de Katherine Terrell para impulsar este proyecto; sin su inspiración y entusiasmo este proyecto no existiría. Lamentablemente, un incidente repentino se llevó a Kathy -como la llamamos todos sus amigos y colegas- de este mundo, en diciembre de 2009. Es en honor y memoria de ella que ofrecemos estos estudios.

Álvaro Trigueros Argüello



El impacto de los salarios mínimos en el mercado de trabajo de El Salvador¹¹

Establecer un salario mínimo (SM) es un tema de discusión recurrente en el ámbito de las políticas públicas. Varios gobiernos han establecido diversos salarios mínimos en sus economías y han realizado aumentos de éste, con el objeto de mejorar la situación económica de ciertos grupos de la población.

El debate sobre la justificación de la legislación del SM es amplio y está lejos de ser un tema resuelto; para algunos, el propósito es redistribuir el ingreso hacia los trabajadores con más bajos ingresos¹². La herramienta de política puede ser especialmente importante en países en desarrollo durante períodos de rápido ajuste hacia la economía global. Ante la profundidad de la competencia global, una parte del debate argumenta a favor de reducir o eliminar el SM u otra regulación laboral, para permitir más flexibilidad laboral, e incrementar la competitividad (Heckman and Pages, 2003). La razón principal radica en que la rigidez del mercado laboral como el SM, puede disminuir la creación de empleos y, por consiguiente, contribuir al desempleo y la pobreza (Pages and Micco, 2006). Por el otro lado, la alta competitividad, pudiera también crear un ambiente estrecho para empleos de baja calificación e ingreso y para el mantenimiento de ciertas condiciones laborales, con lo cual pudiera ser necesario establecer un mínimo como el SM o estándares laborales. De hecho, Acemoglu (2001) argumenta que el SM pudiera cambiar la composición del empleo hacia trabajos con salarios más altos. Por lo tanto, el aumento del SM pudiera, hasta cierto punto, contribuir a reducir la pobreza, incrementando el ingreso de aquellos afectados por la legislación y, tal vez, crear nuevos trabajos con salarios más altos.

¹¹ La investigación presentada en esta publicación es fruto de un proyecto apoyado por el Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (www.idrc.ca). Subvención No. 104242-001. Se aprecia el apoyo de Edgard Rodríguez de IDRC durante la ejecución de este proyecto. La idea e inspiración original del estudio fue preparada en conjunto con Katherine Terrell de la Universidad de Michigan, quien inicialmente era investigadora principal para este estudio, pero el 29 de diciembre de 2009 falleció inesperadamente por una enfermedad. Queremos dejar patente de su valioso aporte en este trabajo. También, desde el comienzo hasta el final, el trabajo se ha beneficiado con el seguimiento y comentarios de Albert Berry de la Universidad de Toronto. A lo largo del estudio hubo otras contribuciones valiosas: se agradece la buena recepción que se tuvo en entrevistas realizadas con Daniel Flores de Paz y Marina Estela Melgar de Hernández de la Dirección General de Estadística y Censos de El Salvador; Javier Rivas, de la Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Finalmente, Florencia López Boo, Melisa Morales y Suzanne Duryea del Banco Interamericano de Desarrollo nos hicieron notar la posibilidad de construir un panel con las Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples de 2006 y 2007, lo cual fue muy valioso para este trabajo.

¹² Ver Freeman (1996) para una discusión lúcida sobre el salario mínimo como una herramienta distributiva.

El presente estudio pretende realizar una investigación extensa y rigurosa sobre la efectividad del SM en El Salvador, como herramienta para aliviar la pobreza y aumentar los salarios, y su efecto en la composición de la fuerza laboral; especialmente en contextos, como el salvadoreño y otros países de América Latina, donde grandes segmentos de la población laboran en un mercado donde no se siguen normas legales. En América Latina, aproximadamente dos de cada tres empleados se encuentran laborando en el sector informal (Perry et al., 2007).

El documento se encuentra organizado de la siguiente manera: en la primera parte se aborda el marco teórico, jurídico e institucional; en la segunda, se describe la evolución de los salarios mínimos reales y el mercado de trabajo salvadoreño; en la tercera parte se presentan estimaciones econométricas para la cuantificación del efecto del aumento del SM real sobre los salarios y el empleo, tanto en los trabajadores del sector cubierto por el SM, como del no cubierto; la cuarta parte está dedicada a las transiciones de empleo entre sectores, como resultado de un aumento en el salario mínimo y el impacto de éste en la pobreza; y en la quinta parte se presentan las conclusiones y sugerencias de política sobre el salario mínimo.

1. El salario mínimo en la literatura económica y la legislación en El Salvador

1.1 El salario mínimo en la literatura teórica y empírica

El incremento del SM es considerado como un componente de la política laboral en El Salvador; sin embargo, los estudios que han considerado analizar su efectividad en profundidad son escasos¹³. La teoría convencional sobre los salarios mínimos, sostiene que sus efectos están determinados por su posición en relación con el nivel de salario de equilibrio, donde la demanda de trabajo intercepta con la oferta. Si el SM está fijado por abajo del salario de equilibrio o muy pocos trabajadores gana menos, no producirá ningún efecto. Sin embargo, si el SM se encuentra por encima del valor de equilibrio, ocasionara desempleo, principalmente sobre los trabajadores con menores destrezas. Ante un aumento del SM la demanda de trabajadores se reduciría aumentando el desempleo. La noción principal consiste en que el incremento del SM, afecta la distribución de los salarios, lo que provoca que las condiciones en el mercado sean más limitadas o aún más restrictivas, para las personas que obtienen un salario cerca del SM, por lo cual ciertas personas dejan el sector donde se cumple la regulación y se trasladan a otro segmento donde no se cumple, lo que incrementa el autoempleo o el empleo en el sector informal.

La teoría sugiere que imponer un piso por encima del equilibrio lleva a una caída del empleo; ante un salario más alto, más personas estarán dispuestas a laborar; sin embargo, si el valor agregado se mantiene constante, sin un aumento de la productividad o competitividad, éste no será el suficiente para ciertas empresas (donde el sector de microempresas fuera más propenso a este problema) con lo cual estarán menos dispuestas a incrementar el empleo. Con el nuevo nivel de salario habrá más trabajadores dispuestos a trabajar pero habría menos cantidad de empresas dispuestas a emplearlos.

Estudios empíricos han estudiado ampliamente el aumento del SM. En países como Estados Unidos, no se ha encontrado que aumentos en el SM haya ocasionado caídas sustantivas del empleo. Castillo-Freeman y

¹³ Cox-Edwards (2000) hace un diagnóstico amplio del mercado laboral en El Salvador, en el cual cubre el tema del salario mínimo, pero no realiza un análisis estadístico para evaluar hipótesis sobre el impacto de esta medida en los salarios, el empleo y la pobreza. Algo similar ocurre con los trabajos de Alabí y Abelino (1998) y Ángel (2006) que analizan el salario mínimo para el sector agropecuario.

Freeman (1991) sugirieron que el nivel de SM es tan bajo que no afecta la distribución de los salarios, con lo cual en Estados Unidos no ha habido un impacto negativo en el empleo, solamente en los jóvenes y el impacto es de hecho bastante pequeño; sin embargo, dichos autores encuentran que no es lo mismo para el caso de Puerto Rico, ya que el salario mínimo de Estados Unidos sí está bastante por encima del salario de equilibrio; en este caso el SM tiene un efecto grande sobre el empleo. En otros países desarrollados, la evidencia sugiere que el impacto del SM sobre el empleo es limitado, y se reduce principalmente a grupos vulnerables, como los jóvenes o minorías étnicas (ver Cunningham (2007)); sin embargo, en este último estudio, las dudas se ciernen hacia Latinoamérica, en tanto que investigaciones de esta naturaleza han arrojado relativamente altos porcentajes de la población ganando menos que el SM; a pesar de ello, hay suficiente evidencia que muestra que aumentos en el SM tienen un efecto perverso sobre el empleo, y, en todo caso, favorece a aquellos trabajadores que logran conservar su empleo y que se encuentran en las capas medias de la distribución de salarios. Por ejemplo, Bell (1997) no encontró un efecto negativo en México, donde el salario representa el 34% del promedio; en cambio, Maloney y Núñez (2001) encuentran un efecto negativo en países como Colombia donde el salario representa el 40% del salario promedio, con un impacto negativo en la probabilidad de ser empleado en el período siguiente en -0.27, para los que se encuentran por encima o por debajo de un 10% del SM. En América Latina, el SM como porcentaje del salario promedio oscila entre valores ligeramente inferiores al 20%, como es el caso de Uruguay, y valores cercanos al 75%, como en Paraguay; es de esperar que con un rango tan amplio, los impactos sean diversos (Cunningham (2007)).

1.2 Marco jurídico e institucional en El Salvador

Como en otros países centroamericanos, El Salvador cuenta con diferentes cuerpos legales como la Constitución de la República y el Código de trabajo, que dan soporte jurídico al establecimiento del SM. La constitución instauro en el artículo 38, inciso segundo que “todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, que se fijará periódicamente”, y para su establecimiento se entenderán aspectos como el costo de vida, la índole de la labor, el sector económico, la zona de producción, entre otros factores. El mismo inciso menciona que en los trabajos a destajo, por precio o ajuste alzado, es obligatorio asegurar un SM, por jornada de trabajo. La constitución establece como jornada ordinaria de trabajo efectivo durante el día un lapso de 8 horas diarias y 44 horas semanales (Art. 38, inciso 6).

Por su parte, el Código de Trabajo, establecido en 1972, al que se le han hecho reformas, dedica al SM varios artículos. En el art.144 menciona que “todo trabajador tiene derecho a devengar un SM que cubra suficientemente las necesidades de su hogar, en el orden material, moral y cultural” y que para “establecer el salario mínimo se tomará en cuenta el costo de la vida”. Además, establece que el salario mínimo es inembargable (art. 133).

Al igual que en la Constitución, el art. 147 del Código de Trabajo, menciona que cuando “se fijen salarios mínimos por unidad de tiempo, se referirán a la jornada diaria ordinaria de ocho horas. Cuando sea menor de 8 pero mayor de 5, el patrono estará obligado a pagar el salario mínimo”. En cualquier otro caso, la remuneración será proporcional al tiempo del trabajo realizado. Es así, que los salarios mínimos en El Salvador son fijados de manera diaria, y si el trabajador labora más de cinco horas en el día tendrá derecho al SM diario de una jornada completa de ocho horas, lo cual crea una discontinuidad en el salario por hora y en el salario marginal. Por ejemplo, durante 1998 se fijó un SM diario para los sectores comercio, servicios e industria de 42 colones, y si el trabajador laboró 6 horas se le pagarían 42 colones por su trabajo, con lo cual el salario por hora sería de siete colones y su salario marginal sería de 15.75 colones; para la séptima y octava hora el salario marginal es cero y el salario promedio converge a 5.25 colones. Para el establecimiento del SM menor a cinco horas, el pago se dividirá entre 8 horas de trabajo y se multiplicará por la cantidad de horas; si trabajo tres horas, el SM sería 15.75 colones (ver Alabí y Abelino (1998) y cuadro 1).

Cuadro 1
Ilustración de pago del salario mínimo por hora,
según decreto 147 del Código de Trabajo
(colones salvadoreños)

Horas trabajadas	Salario mínimo a pagar	Salario por hora	Salario marginal
1.00	5.25	5.25	
2.00	10.50	5.25	5.25
3.00	15.75	5.25	5.25
4.00	21.00	5.25	5.25
5.00	26.25	5.25	5.25
6.00	42.00	7.00	15.75
7.00	42.00	6.00	0.00
8.00	42.00	5.25	0.00

Fuente: Elaboración propia.

La anterior disposición tiene peculiaridad de generar un salto en el salario por hora adicional, después de la hora número cinco. Hasta la hora número cinco cada hora adicional tiene el mismo valor, pero arriba de eso el empleado recibirá un salario de ocho horas, con lo cual la hora seis tiene un valor monetario por hora más alto, la hora siete tiene un valor más alto que las cinco primeras horas, pero más bajo que la hora seis, y así sucesivamente. Esto crea una distorsión en los incentivos de contratación laboral, en el sentido que a ningún patrono le interesaría contratar a alguien por 6 ó 7 horas si de todos modos tiene que pagar las ocho horas; es decir, que reduce los espacios de negociación mutuamente beneficiosa entre trabajadores y patronos (Cox-Edwards (2000)).

Por el lado de las sanciones, el Código de Trabajo, en su art. 627 establece que los que cometan infracciones contenidas en los libros I, II, y III del Código de Trabajo, en los que se encuentra el SM, serán acreedores de una multa de quinientos colones, equivalente a US\$57.14. Finalmente, también estipula en el art. 159 que “los salarios mínimos fijados por decreto deberán ser revisados cada tres años”.

Además de los anteriores cuerpos legales existen dos convenciones que el Gobierno de El Salvador ha ratificado con respecto al SM. La primera, es la Convención 131, sobre la fijación de salarios mínimos (1970) firmada en Ginebra, entre los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En la convención se generalizan los procedimientos para fijar el SM y para la vigilancia en su cumplimiento. La segunda, es la Convención 1951, entrada en vigor en 1953, sobre la fijación de salarios mínimos en la agricultura, como instrumento de la OIT. Entre las disposiciones de esta convención se encuentra la posibilidad de pagar parcialmente el SM en el sector agropecuario a través de retribuciones en especie. Asimismo, menciona que la autoridad en los países podrá admitir excepciones al pago de salarios mínimos, a fin de evitar disminuciones en el empleo de trabajadores con capacidad física o mental reducida.

1.3 Actores institucionales

1.3.1 Consejo Nacional del Salario Mínimo

Según el art. 149 del Código de Trabajo, para el establecimiento del SM se constituye un Consejo Nacional del Salario Mínimo (CNSM), como

institución permanente, que funcionará como dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS). Está compuesto por siete miembros: tres pertenecerán al sector público en calidad de funcionarios, de los cuales dos deberán pertenecer a los ministerios de Agricultura y Economía, respectivamente, y el participante del MTPS fungirá como presidente del consejo. Los siguientes dos miembros son colocados por los sindicatos de los trabajadores y son escogidos de acuerdo con una votación en los sindicatos, decidiéndose por los más votados. Luego hay dos miembros que serán propuestos por las gremiales empresariales. Existirán dos vicepresidentes: uno para la parte representativa del sector empresarial y el otro para la parte representativa del sector trabajador. Los miembros fungirán como tales, para un período de dos años.

El art. 152 determina los objetivos del Consejo, que serán revisar periódicamente, cuando menos cada tres años, los salarios mínimos y posteriormente proponer y elaborar decretos de fijación del de los mismos, para lo cual se realizarán deliberaciones entre los miembros del consejo, en donde se discutirán las condiciones de la economía y costo de vida por medio de reglamentos internos estipulados por el mismo. El Consejo propondrá al Órgano ejecutivo y al MT, los salarios mínimos. Posteriormente, el Ejecutivo, si los aprobare, fijará los salarios mínimos mediante decreto ejecutivo. El decreto entrará en vigor ocho días después de publicado. Luego de publicado, el Consejo difundirá los cambios en todo el país (arts. 155-159). Posteriormente, el MTPS realiza inspecciones exclusivamente para corroborar la correcta aplicación del salario mínimo.

Por ejemplo, para el incremento del salario mínimo de noviembre de 2008, se realizaron 47 sesiones ordinarias y extraordinarias, donde se analizaron y discutieron aspectos como: el resultado del Censo de Población y Vivienda, el Índice de Precios al Consumidor, la rentabilidad y producción empresarial, el desempleo, la evolución del ascenso de los precios de la Canasta Básica de 2008, y las repercusiones del aumento del SM en la inflación (MTPS, Memoria de Labores (2008)).

El cuadro 2 contiene la evolución del valor de los salarios mínimos que se han establecido en El Salvador a través del CNSM. La información proviene de los decretos ejecutivos que entraron en vigor desde 1998 hasta enero de 2009¹⁴. El SM más alto corresponde al de los sectores comercio y servicios, el cual pasó de US\$4.8 dólares diarios o US\$144 dólares mensuales en 1998,

¹⁴ La serie completa de todos los salarios mínimos establecidos en El Salvador se encuentra en el anexo 1 de este documento.

Cuadro 2
Resumen de salario mínimo por día, establecido por Decreto Ejecutivo
(US\$ por día o una jornada de ocho horas)

	Julio-95 1/	Abril-98 1/	Mayo-03	Ago-06	Nov-07	May-08	Dic-08
Sectorial							
Comercio	4.40	4.80	5.28	5.81	6.10	6.41	6.92
Servicios	4.40	4.80	5.28	5.81	6.10	6.41	6.92
Industria	4.40	4.80	5.16	5.68	5.97	6.27	6.77
Maquila	4.40	4.80	5.04	5.24	5.40	5.57	5.79
Agropecuario	2.26	2.47	2.47	2.72	2.86	3.00	3.24
Recolección de cosechas							
Por jornada (un día)							
Café	2.70	2.70	2.70	2.97	3.12	3.28	3.54
Azúcar	2.29	2.29	2.29	2.52	2.65	2.78	3.00
Algodón	2.07	2.07	2.07	2.27	2.38	2.50	2.70
Por peso							
Tonelada azúcar	1.14	1.14	1.14	1.25	1.33	1.39	1.50
Arroba café	0.54	0.54	0.54	0.59	0.62	0.66	0.71
Libra algodón	0.02	0.02	0.02	0.02	0.02	0.03	0.03
Industrias de temporada							
Beneficio café	3.57	3.57	3.57	3.93	4.13	4.34	4.69
Beneficio de algodón	2.61	2.61	2.61	2.87	3.01	3.16	3.41
Ingenio azúcar	2.61	2.61	2.61	2.87	3.01	3.16	3.41

1/ Decreto en colones, se utilizó 8.75 para conversión.

Fuente: Decretos ejecutivos de Salarios Mínimos, Diario Oficial, varios volúmenes.

a US\$6.92 dólares diarios que equivalen a US\$207.6 dólares mensuales, vigente a partir de enero de 2009.

En el período anterior a mayo de 2003, el SM de comercio y servicios también aplicaba al sector industria; sin embargo, a partir de dicha fecha, a la industria se le adjudicó un SM distinto, de US\$5.16 diarios o US\$154.8 dólares mensuales. Asimismo, en ese entonces se separó el salario mínimo para la maquila, con US\$5.04 dólares diarios, o US\$151.2 dólares mensuales, y posteriormente, en diciembre de 2008 —vigente desde enero de 2009— subió a US\$5.79 diarios o US\$173.7 dólares mensuales.

Existen dos tipos de salarios mínimos adicionales, el de recolección de cosechas y la industria por temporada. El salario mínimo para recolección de cosechas aplica a los cultivos de café, azúcar y algodón, puede colocarse según peso o jornada diaria. Por ejemplo, la recolección de café tiene el SM de US\$3.54 dólares por día. Las industrias por temporada, tienen otros salarios mínimos, para beneficio de café el salario asciende a US\$4.69.

En general, durante el período anterior acontecieron seis cambios de salarios mínimos, con la diferencia que entre 1995 y 2006 sólo hubo tres cambios, mientras que entre 2006 y 2008 hubo cuatro cambios, un promedio de más de uno por año. En términos de aumento porcentual, sobre el SM

con respecto a su anterior nominal, representó lo siguiente: el cambio de abril de 1998 significó 9.1%, en todos los sectores. El incremento de mayo de 2003 fue de 10% en general, 7.5% para industria y ningún cambio para el sector agropecuario. La envergadura del aumento para agosto de 2006 resultó igual al anterior, nuevamente 10% general para todos los sectores, y 4% para la maquila. En noviembre de 2007, el aumento alcanzó 5%, y 3.1% para maquila. Finalmente, en 2008 se aplicaron dos aumentos al SM, el primero en mayo, que fue de 5% para todos los sectores, a excepción de maquila que fue de 3.1%; y el segundo en diciembre, de 8% a todos los sectores, excepto maquila con 3.9% de aumento, lo que implica en total 13% (7% para maquila) con respecto al año anterior, con lo cual se convirtió en el incremento más alto durante el período 1995-2008.

Por otra parte, el único sector del cual sus negociaciones sobre salarios se realizan fuera del CNSM, es el sector de la construcción. Además de que el trabajo de los obreros de la construcción es considerado como labores peligrosas por el Código de Trabajo (art. 106), el sector se rige mediante un “laudo arbitral”, que se establece mediante las negociaciones entre la Cámara Salvadoreña de la Industria de la Construcción (CASALCO), el Sindicato Unión de Trabajadores de la Construcción (SUTC) y el Sindicato de Trabajadores de la Construcción y Conexos Salvadoreños (SITRACOCS). Esta negociación establece los salarios o precios que los trabajadores de la construcción facturan por obra. La base legal del laudo se encuentra en el art. 510 del Código de Trabajo, el cual establece que el laudo arbitral se constituye en un fallo ante un tribunal de arbitraje, que para su creación goza del aval y conocimiento del Director General de Trabajo del MTPS, quien también funge como intermediario y conciliador.

No obstante lo dispuesto en dicho contrato colectivo, se aplica solo para las partes que participaron en el mismo, las empresas que no entraron en la negociación, ya que no otorgaron poder especial a CASALCO para el mismo, no están obligadas a cumplir con lo establecido, sino a cumplir con lo que establece la legislación laboral vigente, en cuyo caso el SM que aplica es el que rige a los sectores comercio y servicios.

El laudo arbitral, luego de ser inscrito en el registro correspondiente del MTPS, tiene carácter de contrato colectivo de trabajo. Tiene una vigencia de tres años. La cláusula 47 del laudo arbitral, establece que el trabajador tendrá derecho a un salario base garantizado, siempre y cuando cumpla con ciertos requisitos, concentrados en el cumplimiento y responsabilidad

en el trabajo¹⁵, como la asistencia, y que esté contratado directamente por la empresa.

Este salario base garantizado, implica que un trabajador que labore por unidad de obra, tendrá derecho a un salario no menor que ese valor, aun si su obra a destajo no haya alcanzado ese nivel. Los laudos han tenido un período de vigencia de un año; además, desde 1999 hasta 2007, se tenían los cambios en los meses de junio o julio, de cada año. Por ejemplo, tomando su valor bisemanal o quincenal, sin prestaciones, para enero de 1998 se fijó un salario base garantizado de US\$102.86. Éste se fue elevando, hasta US\$148.58 para 2007, y llegó a US\$160.71 en enero de 2009. Este salario, que en términos mensuales representaría US\$321.4 dólares, se encuentra por encima del salario mínimo de comercio y servicios (US\$207.6) en un 54.8%. El valor de los salarios mínimos garantizados está disponible en el anexo 2.

Así, el valor o el precio que el empleador deberá pagar, por todas las labores de la construcción quedan estipuladas en dicho acuerdo, y el salario se fija de acuerdo con la cantidad de obra ejecutada, con lo cual se establecen los salarios mínimos por cada tipo de actividad en el sector, por ejemplo, colocación de ladrillos, encielado, enchapados, sifones, etc. No obstante, el salario base garantizado es el mínimo que un trabajador ganará independiente de su cantidad de obra.

Por la forma como se aplica esta norma, implica que las empresas al medir y estudiar la obra por ejecutar evitarán que el trabajador tenga menos labor que ese mínimo, y los empleados estarán deseosos de sacar la mayor cantidad de obra posible. Debido a lo anterior, la práctica efectiva de la aplicación del salario base garantizado, no es generalizada, aunque influye indirectamente en las decisiones de contratación y cantidad de trabajo de cada obrero.

1.3.2 Ministerio de Trabajo y Previsión Social

En El Salvador existen dos actores institucionales básicos por medio de los cuales el Estado hace valer la norma del SM, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), y el sistema judicial a través de los juzgados de lo laboral. Son a estos dos agentes donde los ciudadanos acuden en caso que

¹⁵ Ver Laudo arbitral.

no hayan sido cumplidas las normas laborales. El MTPS es el órgano del gobierno que tiene a su cargo la política laboral. Tiene atribuciones legales para hacer cumplir la ley laboral.

Durante los últimos años, el MTPS ha ampliado su accionar en el mercado laboral. Por un lado, el presupuesto anual de este ministerio ha experimentado un ascenso, luego de presentar niveles que rondaron los US\$6 millones durante 1998 y 2003; tuvo dos incrementos, llegando a US\$8.5 millones en 2006, y US\$10.3 millones en 2009. Asimismo, se le han destinado ciertos refuerzos presupuestarios, con lo cual ha aumentado su ejecución en ciertos años. El aumento de recursos ha aumentado las inspecciones, llegando a 19,218 y 6,798 reinspecciones, como se menciona más adelante. El MTPS es una institución fundamentalmente dirigida a la asistencia laboral y a la verificación de las normas laborales, y durante los últimos años reforzó los recursos financieros para esas áreas, con lo cual reforzó la supervisión. Por ejemplo en 2003, de su presupuesto, que ascendió a US\$5.6 millones, destinó el 33.4% hacia áreas de servicios laborales; posteriormente, para 2007, incrementó esta asignación hasta el 46.8%, aumentando considerablemente el personal destinado a dar servicios en las áreas de inspección y asistencia. En 2003, el MTPS contó con 281 ejecutivos entre administrativos y técnicos, para 2007 se incrementó hasta 578 (anexo 3).

El MTPS, está organizado en cinco direcciones: la administrativa, la dirección de relaciones internacionales de trabajo, dirección general de trabajo, dirección general de previsión social y empleo y dirección general de inspección de trabajo. Esta última dirección tiene a su cargo realizar labores de verificación de las leyes laborales, mediante la fiscalización y el seguimiento de los empleadores. La dirección cuenta con unidades para cada sector económico, una unidad de multas y de apelaciones, tiene a su disposición cierta cantidad de inspectores que visitan las empresas y verifican el cumplimiento de las leyes. En el momento de detectar una anomalía tienen la facultad, por ley, de colocar una multa (art. 628 del Código de Trabajo). Entre las leyes laborales y las obligaciones que los patronos deben cumplir, se pueden mencionar: vacaciones, aguinaldo, SM y horas extras.

Usualmente, la dirección realiza inspecciones rutinarias, y otras discrecionales; es decir, los inspectores realizan sus visitas a empresas de manera periódica y otras de manera sorpresiva, provocadas por denuncias que reciben en la dirección. El inspector se presenta con el gerente general,

quien tiene la obligación de darle toda la información que requiera y darle permiso de sostener reuniones con los trabajadores.

Los inspectores tienen, en general, la visión de conciliar o acercar a las partes para resolver el problema, si el empresario no cumple con los derechos, cada inspector tiene la discrecionalidad de dar un plazo y/o poner una multa, mediante un proceso administrativo. El art. 628, del Código de Trabajo, menciona que una vez comprobada la infracción, el jefe de la dirección general de inspección, mandará a comparecer al interesado en un plazo no menor a ocho días. Una vez establecida esta audiencia y de corroborarse la infracción, coloca la multa, cuyos ingresos llegan a tesorería del Ministerio de Hacienda.

También el MTPS tiene la política que una o dos quincenas después de la publicación en el Diario Oficial del aumento del SM, la dirección de inspección de trabajo realiza visitas a todas las empresas del país que le sea posible, a objeto de verificar que se cumpla con la norma del SM.

12

Entre los indicadores con que se cuenta para observar la demanda por cumplimiento, es posible referirse al tipo de solicitud de inspección que se recibe, aunque también existen reclamos que se realizan en los juzgados de lo laboral. El principal motivo es el atraso en el pago de salarios (significa aproximadamente el 41.5%), le sigue el pago de vacaciones. El reclamo por el salario mínimo se ubica entre el tercer y cuarto lugar. Representó el 13.2% para el bienio 2006 y 2007. En 2004 significó hasta el 32.2%. La cantidad de reclamos ha experimentado dos períodos, pasó desde 151 casos en 2000 hasta 762 en 2004, durante ese período no ocurrió aumento del SM. Durante 2006, año en el cual el SM aumentó en agosto, el número de reclamos aumentó hasta 966, para luego paulatinamente descender hasta 370 en 2008 (anexo 5).

Por el otro lado, algunas cifras muestran cómo, en general, el MTPS incrementó sus inspecciones a través de la Dirección General de Inspección de Trabajo. Se pueden distinguir tres momentos. Para 1998, se registraron 3,598 inspecciones y 634 reinspecciones; después, en 2000, se incrementaron pasando a 7,864 y 916, respectivamente. Luego se redujeron llegando a 5,047 y 1,680 en 2002. Para 2003 y 2005, se mantuvieron en 6,400. Últimamente han aumentado en forma considerable, llegando a 19,218 inspecciones y 6,798 reinspecciones, resultado del alza en el presupuesto y contrataciones del MTPS (anexo 4).

Las direcciones del MTPS llevan a cabo varios procesos administrativos para realizar conciliaciones y solucionar infracciones a las normas. El proceso está planteado para conseguir que las partes concilien. De no ser posible, que mediante el proceso de acercamiento o arbitraje se solucionen las faltas, el MTPS procede a colocar multas. El monto de multas en el período 2002 a 2007, presentó un comportamiento estable, alrededor de US\$155.7 mil por año, lo cual implica un incremento al respecto del promedio que presentó durante 1999 a 2001 de US\$111 mil.

Otro indicador que indaga sobre el cumplimiento, es la composición de las multas por falta. La primera causa para el establecimiento de multas han sido las violaciones al Código de Trabajo, al que pertenece alrededor del 50% o 60%. Seguidamente aparecen con alrededor del 30% de violaciones a la ley de organización y funciones del sector trabajo y previsiones sociales. Finalmente, las violaciones al SM, donde el valor de la multa por cada violación asciende a US\$57.14, significan alrededor del 2% del total de multas. La cantidad de multas colocadas por violaciones al SM han aumentado de 6 en 2001 hasta 44 en 2005. Para 2007 se registraron 40 multas por un valor de US\$2,090 (anexo 6). Un aspecto a destacar es que la multa por no cumplir con el pago del salario mínimo es un parámetro que en el transcurso de los años significa un monto cada vez menor en relación con el SM establecido, con lo cual el desincentivo por no pagar el SM es más bajo.

La composición sectorial de las multas ha mostrado cambios. Recientemente, durante 2006 y 2007, el 50% provienen del sector servicios, y el 25% del sector comercio, seguido por un 15% del sector industrial. Contrariamente, durante 2003-2004 del sector industrial provino el 45% de las multas, 25% de servicios y 21% comercio. Construcción y agricultura han presentado porcentajes bajos, 6.5% y 1.5%, respectivamente (anexo 6).

Por otro lado, la Dirección General de Trabajo se encarga de atender a los trabajadores con respecto a algún incumplimiento y brinda asistencia en materia laboral y resolución de conflictos, especialmente en asuntos de diferencias entre empleador y patrono con respecto a despidos, salarios o términos de contrato. Trabaja con diferencias individuales y colectivas, atiende aspectos con sindicatos y huelgas. Desde 2001 hasta 2005, la dirección logró conciliar 1,638 diferencias individuales por año, lo que significan 35% en promedio de las diferencias individuales que atendió. A partir de 2006, logró conciliar el 40%, que implicaron 2,023 por año. Por otro lado, las diferencias colectivas de trabajo resueltas se han mantenido alrededor de 18 cada año, con excepción de los años donde se han realizado

negociaciones del laudo arbitral en la construcción, donde solamente ese sector representa más del 95% de las diferencias resueltas (anexo 7).

Finalmente, los casos que el MTPS no consigue conciliar pasan a los juzgados de lo laboral. En esta etapa, los casos entran en un proceso más largo de resolución. Los juzgados de lo laboral también reciben los casos donde el trabajador recurrió directamente al Órgano Judicial en vez que al MTPS (anexo 8). El número de juicios laborales tramitados aumentó desde 1996 hasta 2004, pasando de 2,812 a 7,319, luego mostró una disminución en 2007, llegando a 3,015. Según información del MTPS, el 56% de las resoluciones ha sido favorable para el trabajador. De éstas, las que han implicado indemnización mostraron una tendencia a disminuir desde 1,085 en 2002 hasta 639 en 2007. No obstante, el valor monetario de las indemnizaciones, en total, han permanecido estables desde 2003 en alrededor de US\$1,1 millones, luego que en 2002 fue bajo (anexo 8).

2. El salario mínimo y cumplimiento

14

A pesar de todo el montaje institucional, del aumento del presupuesto y del número de inspecciones, el cumplimiento con el salario mínimo es limitado en El Salvador. A continuación se describe la evolución del salario mínimo real, una breve descripción de la composición del mercado de trabajo en El Salvador y de la distribución de los salarios respecto al salario mínimo.

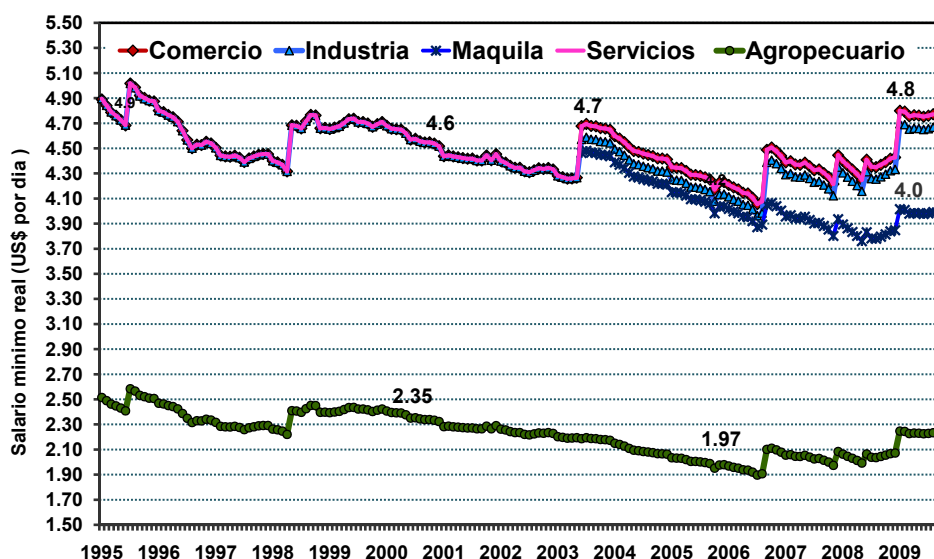
2.1 Salarios mínimos reales

El gráfico 1 ilustra la trayectoria de los salarios mínimos ajustados o deflactados por inflación¹⁶, desde enero de 1995 hasta agosto de 2009 para comercio, servicios, industria, agropecuario y maquila. Como se mencionó anteriormente, los salarios mínimos de industria, servicios y comercio estaban establecidos a la par hasta la modificación de agosto de 2003, cuando se separaron para industria y para maquila. El sector servicios y comercio comparten el mismo salario mínimo.

En términos reales la trayectoria depende del valor nominal del SM y de la inflación. Por un lado, el gráfico da cuenta de cómo cuando la inflación es más alta el descenso en el SM real es más pronunciado, cuando la inflación

¹⁶ Para realizar el cálculo de salario real se utilizó:
$$\text{Salario mínimo nominal} \times \frac{IPC_{\text{mes de año base (enero 1998)}}}{IPC_t}$$

Gráfico 1
Salarios mínimos diarios ajustados por inflación 1/



1/ Para deflactar los salarios mínimos se tomó el IPC y se construyó un índice base enero de 1998, con lo cual la comparación queda fijada para esa fecha.

Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples y Dirección General de Estadística y Censos.

es más baja la disminución del SM real es más paulatino. Por ejemplo, el descenso del SM real es más marcado entre 1995 y 1998, cuando la inflación promedió 8%, en comparación con el período hasta 2003, cuando la inflación promedió 2.2%. A partir de 2001 El Salvador se dolarizó, con lo cual la inflación descendió. Posteriormente, a partir del alza en los precios del petróleo y los alimentos, de 2006 en adelante, la inflación empezó nuevamente a crecer, marcando un descenso más marcado en el SM real; aunque fue a partir de este período que los ajustes al salario mínimo nominal se hicieron más frecuentes.

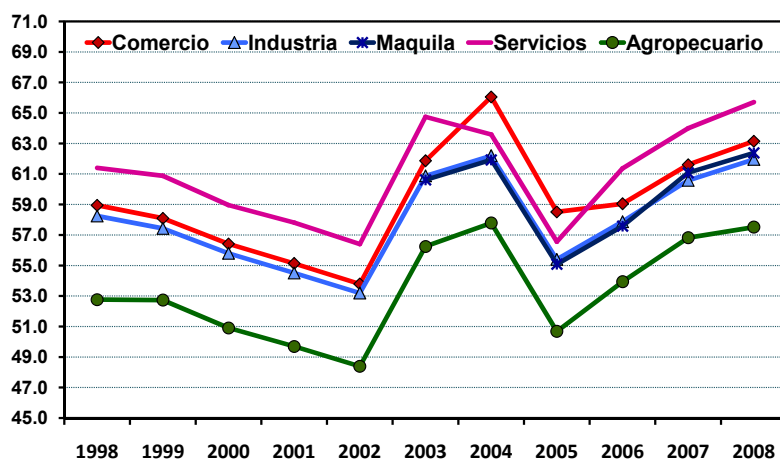
El gráfico 1 también indica que, en general, no se observa una tendencia ascendente en el SM real, sino más bien tiende a mantenerse a niveles similares a los vigentes en 1995-1996, con excepción de maquila y agricultura. Para estos dos últimos, más bien se observa una tendencia descendente. En particular, en el período existieron siete modificaciones al salario mínimo nominal; la primera se realizó en julio de 1995, la segunda corresponde a abril de 1998, que significó 5.4% en términos reales. Desde abril de 1998 se observa un decrecimiento hasta mayo de 2003, cuando se dio el tercer incremento, que en términos reales fue de 8.3%, para comercio y servicios, 5.8% en maquila; pero no incluyó al sector agropecuario.

Después se realizó otro ajuste hasta agosto de 2006, cuando todos los salarios mínimos incrementaron. Para esta modificación, los salarios mínimos reales aumentaron 5.6%, para los sectores comercio y servicios, 5.5% para industria y para la agricultura significó 5.7%. Este incremento, acercó los salarios reales al nivel de mayo de 1998, pero en los casos de maquila y agricultura no recuperaron el poder de compra al inicio del período. Finalmente, hubo tres aumentos seguidos al SM, con vigencia en noviembre de 2007, mayo de 2008 y enero de 2009. Para el cambio de enero de 2009, el aumento real fue de 9.1% para comercio y servicios, industria 9.1%, agricultura 8.9%, y maquila 3.1%. Debido a estos aumentos el SM real volvió alcanzar el nivel que reportó en mayo de 1998, con excepción de agricultura y maquila, que no superó dicho umbral. En general, comparando con abril de 1998, los aumentos de los SM nominales de los sectores comercio y servicios se aproximaron a 44.2%, lo que superó el incremento de los precios (42%), mientras que maquila y agricultura (20.6% y 31.1%), resultaron por debajo.

Acorde con la literatura sobre el SM, la ubicación del SM real en relación con el salario promedio que se observa en el mercado y en qué posición se ubica en la distribución el ingreso, son aspectos interesantes para evaluar. Teóricamente, si el SM real está muy cerca de los salarios promedio reales, un aumento del SM, pudiera encontrar más dificultades, tanto para su aplicación o cumplimiento como por el lado del empleo; contrariamente, si el SM real está muy por debajo del salario promedio, un aumento de este, implicaría que menos personas ganarían cerca del SM, y con ello más facilidad de aplicación y menos efectos sobre el empleo. Se hizo una medición de lo anterior, para todos los sectores a partir de la clasificación del salario mínimo¹⁷. En el período 1998-2008 la relación entre salario mínimo y salario medio en El Salvador ha oscilado entre 48.4% y 66.1% dependiendo de los sectores (gráfico 2). En promedio, a lo largo de estos once años, el salario mínimo relativo más alto corresponde al sector servicios, con un 61%, y el más bajo corresponde a la agricultura con 53.4%, la industria y la maquila tiene un SM relativo de 58% y el comercio de 59.3%. Los valores anteriores se encuentran por encima de la mediana en América Latina, cuando se compara con el salario promedio de los trabajadores

¹⁷ Actualmente en El Salvador se identifican cinco salarios mínimos diferentes: agricultura, comercio, servicios, industria excluyendo maquila y sólo maquila. Para fines de este estudio, se aproxima al sector maquila como la industria de la confección y textiles. Para cruzar los salarios mínimos con la clasificación industrial internacional uniforme (CIIU), era necesario agregar esta última bajo la clasificación según el SM. Para lograr esto, se agrupan de la siguiente manera. En servicios se incluyen: construcción, transporte, almacenamiento y comunicaciones, intermediación financiera e inmobiliaria, administración pública y defensa, enseñanza, servicios comunales, sociales y de salud, hogares con servicio doméstico, suministros de electricidad y agua. En agricultura se incluye solamente agricultura y pesca. En industria, incluye toda la industria manufacturera, exceptuando confección y textil, y se añade explotación de minas y canteras. En comercio se incluye lo que corresponde a comercio y hoteles y restaurantes.

Gráfico 2
Salario mínimo como porcentaje del salario promedio en 2008
por sectores según SM



Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples y decretos de salarios mínimos

(Cunningham (2007)). **Ello significa que en El Salvador el SM mínimo es relativamente alto comparado con la región latinoamericana.**

17

En cuanto a la evolución de la relación entre SM y salario medio, se observa que antes de 2003, cuando no hubo cambios en el SM nominal, la tendencia era a la baja en todos los sectores; sin embargo, de 2004 en adelante ha habido más cambios de lo usual, debido, en parte, a niveles de inflación superiores a los históricos, con lo cual dicha relación muestra una tendencia al alza. **Destaca que en todos los sectores la relación entre SM y salario medio es mayor en 2008 que en 1998, lo que afecta más el desempeño en el mercado laboral, porque entre más alta es esta relación, mayor es el efecto negativo sobre el empleo.**

2.2 Población económicamente activa, sectores cubiertos y no cubiertos

Según las estadísticas del mercado de trabajo en El Salvador, aproximadamente 2.5 millones personas¹⁸ formaron la Población Económicamente Activa (PEA) durante 2008¹⁹. Debido a que el SM tiene impactos diferentes en subgrupos de la PEA, para este estudio se utilizó la clasificación

¹⁸ Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2008.

¹⁹ Se consideran personas que forman parte de la fuerza laboral, a aquellos con 16 años o más, que están efectivamente ocupados o lo buscan activamente. El monto total de la PEA de 2008 no es comparable con años anteriores debido a la actualización del marco estadístico realizado por la DIGESTYC, para este año.

presentada en el cuadro 3, donde la PEA se subdivide en cuatro subgrupos: los que laboran en el sector privado cubierto, no privado cubierto, los que se emplean en el sector público y los desempleados. Las tres primeras categorías forman la categoría de ocupados. La referencia a trabajadores cubiertos se refiere a que son aquellos que reportaron pertenecer a la categoría ocupacional de empleados asalariados, es decir, que laboran por un salario y no realizan actividades de negocio por su propia cuenta y son aquellos a los que se les corresponde el SM. Durante 2008, del total de la PEA, el 43.6% pertenecen al sector privado cubierto, 42.9% al no cubierto²⁰ y 5.9% son desempleados. Por otro lado, el 7.5% de la PEA, labora en el sector público. **Esta diferenciación es importante, porque significa que la legislación del SM únicamente se puede aplicar a aproximadamente la mitad de las personas que pertenecen a la PEA (51.1% al sumar sector privado cubierto y sector público).**

Es posible realizar dos clasificaciones diferentes del sector privado cubierto dentro de la PEA, según tamaño de empresa, o si son empleados asalariados permanentes o temporales. Del total de la PEA, el 18.5% laboran como

Cuadro 3
Clasificación de la PEA, 2008

<u>Sector cubierto privado</u>	<u>43.6</u>
<u>Según tamaño de empresa</u>	<u>43.6</u>
<u>Micro (9 empleados o menos)</u>	<u>18.5</u>
<u>Más de 9 empleados</u>	<u>25.2</u>
Pequeña (9 a 50)	8.8
Mediana (51 a 97)	2.3
Grande (98)	14.0
<u>Según condición de empleo</u>	<u>43.6</u>
<u>Permanentes</u>	<u>29.8</u>
<u>Temporales</u>	<u>13.8</u>
<u>Sector no cubierto privado</u>	<u>42.9</u>
<u>Sector cubierto público</u>	<u>7.5</u>
<u>Desempleo</u>	<u>5.9</u>
<u>PEA (Total)</u>	<u>100.0</u>

Notas: Micro, menos de nueve; pequeña más de nueve y menos de cincuenta; mediana, más de cincuenta y menos de noventa y siete; grande, más noventa y ocho.

Fuente: EHPM, 2008.

²⁰ Las categorías que componen el sector no cubierto son y como porcentaje de la PEA: empleados por cuenta propia 29.4%; familiares no remunerados, 6.75%; aprendices y servicios domésticos, 4.8% y patronos, 4.1% (anexo 9).

asalariados en microempresas, el resto de ocupados totalizan 25.2%, del cual el 8.8% están en pequeñas empresas, 2.3% en medianas y 14% en grandes. Finalmente, según la permanencia en el empleo, hasta 29.8% de la PEA son asalariados permanentes y 13.8% son asalariados temporales.

Adicionalmente, los sectores cubiertos tienen una mejor cobertura de seguridad social; por ejemplo, aproximadamente la mitad reportaron afiliación a la seguridad social. En 2008, ésta ascendió a 54.9%, mientras que el promedio de afiliación en el sector no cubierto es de 3%. Asimismo, en 2008 el 38.1% de los que pertenecen al sector cubierto reportaron haber firmado contrato, nivel donde se ha mantenido desde 2005, cuando el ratio aumentó importantemente pasando de 22.5% a 39.5%, impulsado principalmente por aumento en la contratación del sector público que aumentó de manera significativa ese año (el porcentaje de contratación pública pasó de 4.3% en 2004 hasta 16% en 2005). Por otro lado, el porcentaje del resto, que se dedican a labores de autoempleo, aprendices y servicio doméstico, que reportaron contrato, no superó el 1%.

Con respecto a la seguridad social y la presencia de contrato, es importante establecer si el empleo es temporal o permanente. Así, destaca que además que los sectores asalariados tienen mayor cobertura, los porcentajes aumentan al acotar solamente para los asalariados permanentes. En 2008, la cobertura de seguridad social ascendió hasta el 73.4%, para los ocupados permanentes, lo cual también es consistente en el tiempo; dicho porcentaje alcanzó hasta 71.8% en 2006 y 73.3% en 2007. Por otro lado, los ocupados permanentes que reportaron tener contrato se incrementaron hasta 51.7% en 2008 (el porcentaje fue de 53.2% en 2006 y 53.5% en 2007). Esto permite identificar que el segmento de trabajadores asalariados permanentes es el que tiene mayor grado de indicadores de formalidad en el empleo, en contrastes con los que trabajan temporalmente.

En el sector privado cubierto por la legislación del salario mínimo para el período 1998-2008, 15.4% de los ocupados ganan por debajo del salario mínimo y 34.4% ganan alrededor del mismo; lo que contrasta con el sector privado no cubierto en que 54.7% ganan por debajo del salario mínimo, y 13.5% alrededor del mismo. El cuadro 4 brinda un panorama sobre la evolución de la ubicación de los salarios o ingresos de los ocupados en relación con el SM, para lo cual se calcula el porcentaje de trabajadores que ganan menos que un 80% del SM, los que ganan entre 80% y 120% y los que ganan arriba de un 120% del mínimo. Se maneja este rango de 20% para tomar en cuenta posibles errores en la medición del salario. Realizando una

Cuadro 4
Porcentaje de empleados cuyos salarios o ingresos son mayores, se ubican por encima, en el 20% o por debajo del SM, en el sector cubierto y no cubierto total

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Sector cubierto											
Arriba	50.8	50.6	52.7	54.1	53.5	47.0	47.9	50.9	50.3	48.9	46.5
Alrededor del 20% del SM	32.5	33.1	32.4	31.3	31.7	35.8	36.1	35.1	35.8	35.4	38.0
Abajo de 80% del SM	16.7	16.2	14.9	14.7	14.8	17.2	16.0	14.1	13.9	15.7	15.6
Sector no cubierto											
Arriba	31.8	30.7	33.5	33.9	31.2	35.2	32.2	24.9	34.2	31.7	31.0
Alrededor del 20% del SM	10.8	11.5	12.3	12.2	12.4	14.7	14.9	13.2	15.1	16.7	14.2
Abajo de 80% del SM	57.5	57.8	54.2	53.9	56.4	50.1	53.0	61.9	50.7	51.6	54.8

Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples

revisión del período en estudio, en 2008 el 15.6% del sector cubierto obtuvo salarios por debajo del 80% del SM; en otras palabras, aproximadamente dos de cada diez personas en el sector cubierto obtiene ingresos por debajo del 20% del SM. Es notorio la sincronía de este ratio de cumplimiento con los aumentos del SM; por ejemplo, después de 1998 cuando el SM no incrementó, el ratio mostró un descenso, con lo cual la norma profundizaba su cumplimiento, hasta 14.8% en 2002. Contrariamente, durante 2003, cuando en el mes de mayo se incrementó el SM, el porcentaje aumentó hasta 17.2%. En los años siguientes el ratio disminuyó hasta 13.9% en 2006, año durante el cual también durante agosto se introdujo otro incremento. En 2007 y 2008 se incrementó el SM y el ratio desmejoró hasta 15.6%, en 2008. Por otro lado, el ratio de ocupados obteniendo ingresos por debajo del 20% del SM en el sector no cubierto es notablemente mayor, ubicándose hasta en 54.8% en 2008, con lo cual cinco de cada diez ocupados no asalariados recibe menos que el 20% del SM. El porcentaje se ubicó en 56.4% en 2002, luego de incrementarse hasta 61.9% en 2005 pasó a 54.8% en 2008.

Con el objeto de resumir la información de cumplimiento y la distribución de los salarios, los siguientes cuadros exploran el cumplimiento según varias subdivisiones de la PEA, para el período 2006-2007, en el cual se concentra el estudio econométrico de las secciones posteriores. Se construyó el cuadro 5, donde se han separado los ocupados según una serie de categorías: sector privado cubierto; permanente o temporal, sector no cubierto y público; tamaño de empresa: micro, pequeña, mediana y grande. A su vez, se tomaron tres segmentos de la distribución de salarios, utilizando una banda de 20%: por encima, por debajo y cerca del SM.

Cuadro 5
Porcentaje de ocupados cuyo ingreso se encuentra abajo, entre el 20% y por encima del salario mínimo. Cubierto, permanente y temporal. (Promedio 2006-2007)

Sector	Rango respecto al SM		
	Debajo de 80%	Entre 80% y 120%	Arriba del 120%
Todos los trabajadores	29.4	27.7	42.9
<i>Privado cubierto</i>	16.9	40.6	42.5
Gran Empresa	4.9	44.8	50.3
Mediana Empresa	5.1	45.0	49.9
Pequeña Empresa	10.7	44.8	44.6
Microempresa	30.1	35.1	34.7
No cubierto	51.1	15.9	33.0
Cubierto público	2.5	7.0	90.4
Privado cubierto (permanentes)	5.5	38.8	55.7
Gran Empresa	1.9	37.1	60.9
Mediana Empresa	1.8	30.4	67.8
Pequeña Empresa	4.3	38.7	57.0
Microempresa	12.0	42.5	45.5
Privado cubierto (temporales)	25.9	38.8	35.3
Gran Empresa	10.5	53.1	36.5
Mediana Empresa	7.7	47.5	44.8
Pequeña Empresa	16.0	49.5	34.5
Microempresa	32.2	33.1	34.7

Notas: Micro, menos de nueve; pequeña más de nueve y menos de cincuenta; mediana, más de cincuenta y menos de noventa y siete; grande, más noventa y ocho.

Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples

Durante el período 2006-2007, de los ocupados del sector privado cubierto, el 16.9% se encuentran por debajo; en el segmento alrededor del 20% y arriba del SM, el 40.6% y 42.5%, respectivamente. Esto sugiere que incluso en el sector privado cubierto, el cumplimiento no es universal. Simultáneamente, la proporción que ganan menos que el 80% del SM aumenta en la medida que las empresas son más pequeñas, parte de un 4.9% en la gran empresa, hasta 30.1% en la microempresa. Adicionalmente, la proporción de trabajadores ganando en la banda del 20%, disminuye al pasar de la grande, mediana y pequeña a la microempresa; el porcentaje es de 44.8%, entre grande y mediana empresa, hasta 44.8% en pequeña; sin embargo, disminuye al pasar a la microempresa a 35.9%, y es aún menor en el sector no cubierto con 15.8%. Esto indica que los salarios mínimos afectan potencialmente a una porción importante de los trabajadores en el sector privado cubierto, con excepción del sector de microempresas. En otras palabras, el cumplimiento es mayor en empresas de mayor tamaño, que en empresas pequeñas.

En contraste, para el sector no cubierto, donde su ingreso se refiere al ingreso neto de actividades por cuenta propia, no a salarios, aproximadamente la mitad (51.1%) gana menos que el 80% del SM; el 15.9% obtiene una

retribución en la banda del 20%, y el 33% se ubica por encima. La proporción de trabajadores que ganan menos que el SM es más elevada que en el sector cubierto, incluso que en empresas de cualquier tamaño. Por otro lado, en el sector público, la mayoría de empleados ganan más que el SM. Para el sector público el 2.5% se ubica abajo del 80%, 7% en el SM y 90.4% por encima. Este ratio es el más elevado entre los sectores comparados.

El panel inferior del cuadro 5, ubica la separación para empleados permanentes y temporales. El cumplimiento es más elevado para los asalariados permanentes, solamente el 5.5% obtiene salarios por debajo del 80% abajo del SM, el 38.8% es cercano al SM, y el 55.7% recibe por encima de 120% del SM. La cobertura es menor para los temporales, 25.9% gana por debajo del 80% del SM. Adicionalmente, el comportamiento según tamaño de empresa se mantiene; sin embargo, el porcentaje de ocupados ganando por debajo del 80% del SM, es mayor para los asalariados temporales laborando en microempresa (32.2%) que para los permanentes (12%). Por otro lado, el porcentaje ganando por encima del 120% del SM es mayor para los permanentes (55.7%) que para los temporales (35.3%).

El porcentaje de incumplimiento con el salario mínimo en el sector privado cubierto es mayor en las áreas rurales que en las urbanas, 20.1% y 15.3%, respectivamente (cuadro 6). Similarmente, el porcentaje del sector no cubierto que gana menos que el SM en el área rural es mayor que en la urbana, 60.3% y 45.5%. Un patrón similar se mantiene por tamaño de empresa, donde los que ganan por debajo del salario mínimo son proporcionalmente más en el área rural; sin embargo, en el caso de las microempresas el porcentaje es casi igual entre lo urbano y lo rural. Considerando que el tiempo que constituye una jornada de tiempo completo, es de más de 40 horas a la semana, se separaron los ocupados de tiempo completo y tiempo parcial. Se observó que el cumplimiento es mayor para quienes trabajan tiempo completo. El porcentaje que obtiene salarios por debajo del 80% del SM en el sector privado cubierto, es de 13.2% para los que trabajan a tiempo completo, mientras que se ubica en 18.6% para los de tiempo parcial. Nuevamente, los porcentajes que ganan menos que el SM se incrementan, a medida que se reduce el tamaño de la empresa; para los ocupados a tiempo completo en el sector privado cubierto, el incumplimiento es de 4.3% en la gran empresa, y sube hasta 26.4% en la microempresa. Dichos valores suben a 5.3% y 31.6% para los ocupados temporales.

Contrario a la creencia que el mayor incumplimiento del salario mínimo se da en la maquila, o la industria textil y de confección, éste es el sector

Cuadro 6
Porcentaje de ocupados cuyo ingreso se encuentra abajo, entre el 20% y por encima
del salario mínimo. Urbano y rural, tiempo completo y tiempo parcial.
(Promedio 2006-2007)

Sector	Rango respecto al SM		
	Debajo de 80%	Entre 80% y 120%	Arriba del 120%
Urbano privado	28.0	30.4	41.6
<i>Privado cubierto</i>	15.3	40.3	44.4
Gran Empresa	4.3	41.9	53.8
Mediana Empresa	4.9	43.1	52.0
Pequeña Empresa	10.4	41.6	48.0
Microempresa	30.4	37.7	31.9
No cubierto	45.5	16.8	37.7
Rural privado	39.4	28.4	32.2
<i>Privado cubierto</i>	20.1	41.3	38.6
Gran Empresa	7.3	55.5	37.3
Mediana Empresa	5.4	49.0	45.6
Pequeña Empresa	11.2	50.7	38.0
Microempresa	29.8	31.3	38.9
No cubierto	60.3	14.4	25.3
Tiempo completo	24.7	29.9	45.4
<i>Privado cubierto</i>	13.2	42.9	44.0
Gran Empresa	4.3	47.2	48.5
Mediana Empresa	4.8	45.1	50.1
Pequeña Empresa	7.3	42.8	49.9
Microempresa	26.4	38.0	35.6
No cubierto	43.3	16.7	40.0
Cubiero público	2.2	10.8	86.9
Tiempo parcial	31.6	26.6	41.8
<i>Privado cubierto</i>	18.6	39.5	41.8
Gran Empresa	5.3	43.3	51.4
Mediana Empresa	5.2	45.0	49.8
Pequeña Empresa	12.2	45.7	42.1
Microempresa	31.6	34.0	34.4
No cubierto	54.8	15.5	29.7
Cubierto público	2.6	5.7	91.6

Notas: Tiempo completo más de 40 horas a la semana. Micro, menos de nueve; pequeña más de nueve y menos de cincuenta; mediana, más de cincuenta y menos de noventa y siete; grande, más noventa y ocho.
Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples.

donde el grado de cumplimiento es mayor; aunque también es el sector donde la mayoría de ocupados gana alrededor del SM. El cuadro 7 muestra el cumplimiento por sector de acuerdo con la clasificación sectorial implícita en el SM (ver nota de pie en la página 16). En primer lugar, se observa que el grado de incumplimiento más alto se da en el sector comercio, con un 36.2% de ocupados ganando menos que el 80% del SM; en incumplimiento le siguen la industria, con 29.7% y la agricultura con 29.3%, seguido con servicios con 29.7% de los ocupados ganando menos que el mínimo, y el nivel más bajo de incumplimiento se obtiene en el sector de la industria textil y de confección. Lo anterior es válido también si se considera solamente al sector privado cubierto, dado que el incumplimiento más bajo corresponde

Cuadro 7
Porcentaje de ocupados cuyo ingreso se encuentra abajo, entre el 20% y por encima
del salario mínimo. Por sector según SM.
 (Promedio 2006-2007)

Sector	Rango respecto al SM		
	Debajo de 80%	Entre 80% y 120%	Arriba del 120%
Agricultura	29.3	25.4	45.3
<i>Privado cubierto</i>	12.7	36.2	51.1
Gran Empresa	4.5	26.2	69.3
Mediana Empresa	3.2	45.8	51.0
Pequeña Empresa	5.8	52.5	41.6
Microempresa	17.6	30.3	52.2
No cubierto	51.9	10.6	37.5
Cubierto público	0.0	0.0	100.0
Industria (excluye maquila)	29.7	32.1	38.2
<i>Privado cubierto</i>	19.1	40.0	40.9
Gran Empresa	4.0	42.8	53.2
Mediana Empresa	7.2	43.9	48.9
Pequeña Empresa	12.2	46.6	41.1
Microempresa	40.7	33.3	26.0
No cubierto	48.9	17.9	33.2
Cubierto público	2.1	30.6	67.2
Servicios	25.1	23.4	51.4
<i>Privado cubierto</i>	14.6	35.7	49.7
Gran Empresa	5.3	33.2	61.5
Mediana Empresa	5.5	43.3	51.1
Pequeña Empresa	12.6	37.3	50.1
Microempresa	24.8	36.3	38.9
No cubierto	57.8	17.3	24.9
Cubierto público	2.5	6.7	90.8
Comercio	36.2	28.0	35.8
<i>Privado cubierto</i>	24.8	42.7	32.5
Gran Empresa	5.1	47.5	47.4
Mediana Empresa	5.5	44.7	49.8
Pequeña Empresa	11.8	46.7	41.4
Microempresa	42.0	38.4	19.6
No cubierto	44.8	16.9	38.3
Cubierto público	16.5	62.8	20.7
Téxtil y confección (maquila)	23.4	52.5	24.1
<i>Privado cubierto</i>	9.0	64.7	26.3
Gran Empresa	4.9	68.3	26.8
Mediana Empresa	2.6	61.0	36.4
Pequeña Empresa	10.2	52.3	37.4
Microempresa	45.8	42.0	12.2
No cubierto	72.7	10.6	16.7
Cubierto público	0.0	100.0	0.0

Notas: Tiempo completo más de 40 horas a la semana. Micro, menos de nueve; pequeña más de nueve y menos de cincuenta; mediana, más de cincuenta y menos de noventa y siete; grande, más noventa y ocho.

Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples.

a la industria de textiles y confección, con 9%, seguido por la agricultura con 12.7%, servicios con 14.6%, industria con 19.1% y comercio con 24.8%.

La mayor parte de los trabajadores que ganan menos del salario mínimo se encuentran en comercio y servicios. El análisis anterior se puede profundizar un poco más, estimando la distribución de los trabajadores que ganan por debajo del salario mínimo en cada sector. Para poder hacer este análisis, es necesario conocer la distribución de los ocupados en cada sector, según el SM. En promedio, entre 2006 y 2007, 36.7% de todo el empleo proviene del sector servicios, 30.5% del sector comercio, 17% del agro y 16.6% de la industria; de esta última, 5.4 puntos corresponden al

sector textil y confección (anexo 9). Con lo anterior, es posible demostrar que la concentración más elevada de empleados trabajando por debajo del 80% del SM se encuentra en el sector de comercio, lo que representa un 11% de todos los ocupados, seguido por el sector servicios con un 9.2%, la agricultura con 5%, la industria con 3.3% y la industria textil y confección con 1.3% de todos los ocupados, que en conjunto suman 29.8% de todos los ocupados ganando por debajo de 80% del SM.

En general, casi independientemente del sector según salario mínimo, las empresas grandes, con cien o más trabajadores, son las que más cumplen con el SM. Por ejemplo, para los ocupados en el sector privado cubierto en la gran empresa, los que ganan menos que el 80% del SM oscilan entre 4.5% y 5.3%. En algunos sectores, como la agricultura y la industria de textil y confección, el incumplimiento es todavía menor en la mediana empresa, con 3.2% y 2.6%, respectivamente. En el sector privado cubierto, el mayor incumplimiento se da en las pequeñas y microempresas en la industria, el comercio e industria textil y confección, con valores cercanos al 12% y 45%, respectivamente. Y el incumplimiento es todavía más alto en los sectores no cubiertos, donde se encuentran los que trabajan por cuenta propia. Lo anterior no es casual, dado que los mayores grados de informalidad se encuentran en las empresas más pequeñas y en los sectores no cubiertos por la legislación.

Los ocupados que ganan el salario mínimo se encuentran en la parte media de la distribución salarial, específicamente entre los deciles del cuatro al seis. Es interesante evaluar la relación entre el salario mínimo y la distribución de los ingresos salariales, para tener claridad de cuáles segmentos salariales se benefician o perjudican cuando hay un aumento del SM. Una manera de hacer esta evaluación es dividiendo la población de ocupados asalariados en grupos por cantidades iguales a 10%, lo que se conoce como deciles. En el cuadro 8 se observa que en los deciles de más bajos salarios, el porcentaje de los que ganan por debajo del 80% del SM es más elevado, alcanzando 80.7% para el primer decil y 56.4% para el tercer decil. Moviéndose hacia la mitad de la distribución, la concentración de los asalariados cercanos al SM se hace más elevada entre los deciles 4 a 6, pasando de 84.3% para el decil 4 hasta 90.8% en el decil 6; son éstos los segmentos más afectados por los cambios en el salario mínimo. Finalmente, del decil 7 hacia arriba los ocupados se ubican por encima del 120% del SM, desde 48% en el decil 7, hasta 100% en los deciles del 8 al 10.

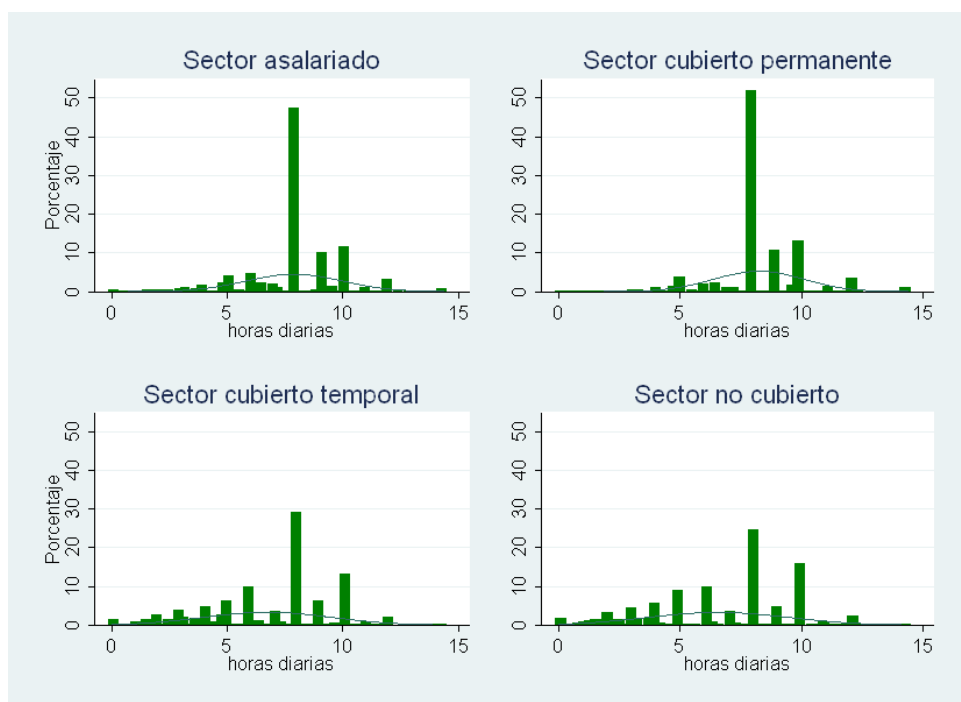
Cuadro 8
Distribución por rango salarial respecto al salario mínimo
en cada decil de salario mensual, 2008

Deciles	Rango respecto al SM		
	Debajo de 80%	Entre 80% y 120%	Arriba del 120%
Decil 1	80.7	19	0
Decil 2	42	41	17
Decil 3	56	8	36
Decil 4	2	84	13
Decil 5	0	94	6
Decil 6	0	91	9
Decil 7	0	18	82
Decil 8	0	0	100
Decil 9	0	0	100
Decil 10	0	0	100

Nota: Incluye solamente asalariados. Excluye salarios ceros.
Fuente: EHPM, 2008.

En la sección 1 se señaló, también, que la legislación sobre el salario mínimo crea una distorsión al obligar al patrono a pagar las ocho horas de jornada laboral, cuando el trabajador labora más de cinco horas. La distorsión crea un desincentivo para contratar jornadas mayores que cinco horas y menores que ocho horas. Para evaluar el grado en que esta distorsión afecta el mercado de trabajo, el gráfico 3 presenta los histogramas por duración de la jornada laboral en diversos sectores para el año 2006, que es uno de los años en los que se hacen los ejercicios econométricos más adelante. La mayor concentración en jornadas laborales se da para ocho horas en el sector de asalariados, seguido por los que laboran nueve y diez horas, lo cual contrasta con los bajos niveles de contratación que existe para jornadas de seis y siete horas; esto sugiere que la distorsión sí afecta el mercado laboral. Para el sector cubierto permanente, esta distorsión es aún más marcada, con lo cual se evidencia que no hay un incentivo para que se realicen contratos permanentes con menos horas trabajadas que benefician tanto a patronos como a empleados. Por otro lado, al examinar la distribución en sectores donde la aplicación del SM es más baja, como el sector cubierto temporal, o donde no aplica la legislación del SM, como el sector no cubierto, se observa que los picos más altos siempre se dan con jornadas de ocho horas, y con un porcentaje importante para jornadas de nueve o diez horas; sin embargo, aunque en estos sectores la contratación de jornadas entre seis y siete horas también es baja, al comparar con ocho horas, los niveles de contratación son mayores que en el sector cubierto permanente, lo que indica que estos sectores —cubierto temporal y no cubierto— cuentan con un mercado laboral más flexible.

Gráfico 3
Histograma de la distribución de las horas trabajadas durante el día, varios sectores, 2006



Fuente: Elaboración propia con base en EHPM, 2006.

A pesar que la ley estipula que para jornadas de hasta cinco horas, el salario a pagar es proporcional al tiempo trabajado, en este rango de jornada el incumplimiento con la ley de SM es mayor, y que con jornadas de entre 5 a 7 horas el incumplimiento también es mayor que con jornadas de ocho horas. La información de los histogramas se puede cruzar con la estimación de los porcentajes de los que ganan menos, alrededor, o más que el salario mínimo, siempre con un margen de 20% (cuadro 9). En primer lugar, en la última columna del cuadro se observa que mientras en el sector cubierto solamente 17.8% de los contratos laborales se encuentra de 5 a 7 horas, mientras que en el sector no cubierto dicho porcentaje es de 25.4% en tanto que están menos restringidos por la legislación laboral. En segundo lugar, al analizar los porcentajes de ocupados que ganan menos que un 80% del salario mínimo, se observa que el incumplimiento es bastante más alto para las jornadas de hasta cuatro horas, siendo de 55.2% en el sector cubierto y 71.2% en el no cubierto; y lo mismo ocurre para las jornadas de entre 5 y 7 horas, con incumplimientos de 20.3% y 51.9% para sectores cubiertos y no cubiertos.

Cuadro 9
Porcentaje de ocupados cuyo ingreso se encuentra abajo, entre el 20% y por encima del salario mínimo. Por jornada laboral
 (Promedio 2006-2007)

Sector	Rango respecto al SM			%
	Debajo de 80%	Entre 80% y 120%	Arriba del 120%	
Cubierto				
Jornada 0-4 horas	55.2	21.1	23.7	6.5
Jornada 5-7 horas	20.3	35.2	44.5	17.8
Jornada más de 8 horas	10.5	40.4	49.1	75.7
No cubierto				
Jornada 0-4 horas	71.2	11.8	17.0	20.8
Jornada 5-7 horas	51.9	16.1	32.0	25.4
Jornada más de 8 horas	39.4	16.6	44.0	53.8

Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples

Las personas que ganan alrededor o menos que el salario mínimo cuando se comparan con las que ganan más, en promedio, tienen una proporción mayor de población joven —de 16 a 30 años—, una proporción mayor de individuos con educación básica, una proporción mayor de mujeres, y una proporción menor vive en áreas urbanas. Esto implica que son las personas más vulnerables las que ganan alrededor o debajo del salario mínimo; especialmente aquellos que son jóvenes, tienen menor nivel educativo, son mujeres y viven en áreas rurales. El cuadro 10 muestra las características para los diferentes rangos: por encima, en la franja del 20% del SM, o por arriba de dicha franja. Por un lado, el porcentaje de jóvenes, es mayor para los que ganan cerca o por debajo del SM, que por encima; el porcentaje pasa desde 59.5% para los que ganan debajo, hasta 38.9% para los que ganan arriba de la franja del 20% como promedio del período 1998-2008. Asimismo, en el segmento de más altos salarios, el porcentaje de ocupados que tienen solamente educación básica es menor (40.2%) contra los que ganan menos que el 80% del SM (77.1%). Similarmente, mientras que 30% de los que ganan por arriba de la franja son mujeres, en la franja por debajo del SM, dicho porcentaje es de 36.5%. Por su parte, mientras que de los que ganan por arriba, un 76.7% vive en áreas urbanas, para los que ganan por debajo de la franja, solamente 57.9% lo hacen en áreas urbanas. Finalmente, si en el hogar de la persona se reciben o no remesas, no hace una diferencia entre los que ganan en cualquier rango respecto del SM.

Cuadro 10
Características de los ocupados en el sector cubierto según
cercanía al salario mínimo

Salario arriba del 120% del SM											
Característica	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Joven (16 hasta 30)	43.3	41.4	40.1	39.8	38.6	40.6	38.7	38.0	37.5	35.6	33.8
Educación básica	43.4	41.8	46.4	41.9	39.6	39.1	41.1	35.9	40.6	37.0	35.8
Mujer	28.9	30.4	30.4	29.1	30.9	30.6	27.0	31.7	31.0	30.5	29.8
Urbano	79.5	79.0	78.0	76.1	77.8	77.5	72.9	75.0	71.8	78.3	78.0
Recibe remesas	15.3	14.4	14.6	14.8	16.5	14.1	16.6	17.9	16.7	20.3	17.3
Salario 20% más o menos que el SM											
Característica	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Joven (16 hasta 30)	60.0	59.6	58.5	59.2	59.8	58.9	58.6	55.5	57.1	54.4	54.6
Educación básica	71.3	70.4	72.0	65.7	63.7	67.5	64.4	65.4	64.4	59.5	59.4
Mujer	34.1	33.9	34.4	32.8	37.3	36.7	33.0	33.2	33.6	34.7	34.6
Urbano	60.3	61.6	62.9	63.5	63.9	63.7	62.0	62.9	63.3	71.0	72.8
Recibe remesas	11.4	12.4	11.8	11.9	13.4	14.7	14.8	14.3	12.3	17.3	15.7
Salario abajo del 80% del SM											
Característica	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Joven (16 hasta 30)	58.3	61.1	61.8	61.7	57.7	60.3	62.7	59.0	60.4	56.0	56.1
Educación básica	79.8	77.8	77.8	78.7	77.3	80.0	75.0	78.7	71.9	75.4	75.7
Mujer	36.4	35.7	36.2	36.0	34.5	33.6	37.2	36.4	39.3	38.9	37.1
Urbano	58.3	56.2	57.5	55.3	55.9	53.2	56.3	57.3	59.2	63.3	64.1
Recibe remesas	13.5	14.9	15.0	16.0	16.0	16.0	12.7	16.4	18.7	20.1	18.0

Nota: Educación básica: 1 a 9 años de educación.

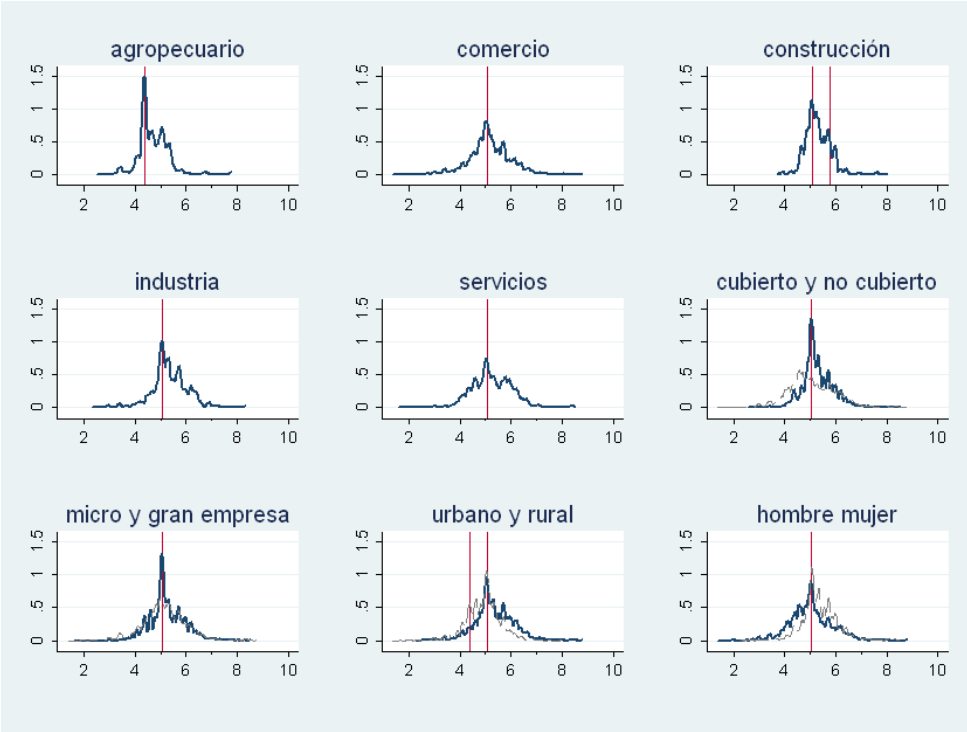
Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples

2.3 Análisis de la distribución de los salarios

A manera de hipótesis, es posible que los salarios mínimos afecten la distribución de los salarios de los diferentes sectores económicos, especialmente si el cumplimiento es alto. Esto se puede corroborar de manera inicial mediante un análisis visual de la distribución de los salarios. Dos aspectos son los pertinentes a observar. Primero, si existe algún pico en la distribución que coincida con el salario mínimo. Así, cuando el salario mínimo afecta la distribución de los salarios produce un pico, si éste es el caso, es posible inferir preliminarmente que existe un esfuerzo por pagar el salario mínimo. Segundo, la otra característica que se busca, es si del lado izquierdo del pico existe o no una censura o caída fuerte, de tal manera que existen pocas observaciones de salarios por debajo del mínimo. En este caso, lo que revela la distribución es que la legislación con el SM se cumple con mayor fuerza, y que, por tanto, existen pocos empleos que ganan menos que el SM. Cuando esto sucede se dice que el SM es vinculante para el mercado laboral.

Contrariamente, de haber trabajadores que ganan menos que el SM, es decir que no hay censura del lado izquierdo del pico, su vigencia se hace cumplir débilmente, esto se visualiza si en la distribución aparecen observaciones a la izquierda del salario mínimo, con lo cual la fuerza que ejerce el Estado para que se cumpla el mandato de ley de pagar el salario mínimo no es del todo estricta, lo que relaja la restricción. En otras palabras, la profundidad del corte en la distribución da cuenta de la fuerza de la aplicación del salario mínimo. Aparte de lo anterior, hay que aclarar que si bien el análisis visual de las distribuciones es ilustrativo, no implica evaluación de hipótesis sobre la dinámica del mercado laboral, para realizarlo se utilizan los datos panel posteriormente.

Gráfico 4
Distribución Kernel de salarios mensuales y mínimo, varios sectores, 2006
(dólares)



Nota: los gráficos se refieren a la distribución de los salarios mensuales y mínimo en logaritmos.

Fuente: Elaboración propia con base en EHPM, 2006.

Para realizar el ejercicio descrito, se graficaron las distribuciones de salarios para ocupados en el sector cubierto con jornada plena en diversos sectores en 2006¹¹, y mediante una línea vertical se ubica la posición del salario mínimo (gráfico 4). Las distribuciones muestran que a cada salario mínimo le corresponde un pico en las distribuciones de los sectores, de manera bastante marcada, lo cual indica que el salario mínimo influye sobre la distribución. Por otro lado, aunque los sectores comercio y servicios presentan fuertes picos en el SM, hacia la izquierda no aparece censura, lo que indica la existencia de ocupados ganando abajo del SM, con lo cual se comprueba que la normativa no se aplica estrictamente. Por el contrario, en el sector industrial y agropecuario se observan declives pronunciados a la izquierda del SM, lo que concuerda con lo mencionado anteriormente.

Para el sector construcción se graficaron dos salarios de referencia, el salario mínimo que le corresponde según la legislación, que es el de servicios y el salario base estipulado en el laudo arbitral del sector, que es mayor que el SM de servicios. La distribución denota que el pico está presente para el SM del sector servicios y no en el que estipula el laudo arbitral, lo que implica que su aplicación no es generalizada y prevalece el SM del sector servicios. Además la forma de la distribución indica un cumplimiento parcial, dado que no hay una censura fuerte a la izquierda del SM. También, se presentan juntas las distribuciones para las áreas urbano y rural, líneas continuas y punteadas respectivamente, con dos líneas verticales de referencia, una para el salario mínimo del sector agropecuario y otra para comercio y servicios. Aquí se observa que para el sector rural el salario mínimo vinculante es el del sector agropecuario.

También se distinguió entre empresas grandes¹² y microempresas en un mismo bloque, donde la primera se representa con una línea continua. En ambos casos el SM se ubica en el pico para ambas distribuciones; sin embargo, el pico parece más marcado para empresas grandes. Además, aparecen más empleados ganando menos que el salario mínimo en el sector de microempresas. Por otro lado, se presenta la comparación de distribuciones para el sector cubierto y no cubierto, donde el primero se representa con una línea continua; nuevamente, el pico aparece en el sector cubierto y no aparece en el sector no cubierto, lo que implica que

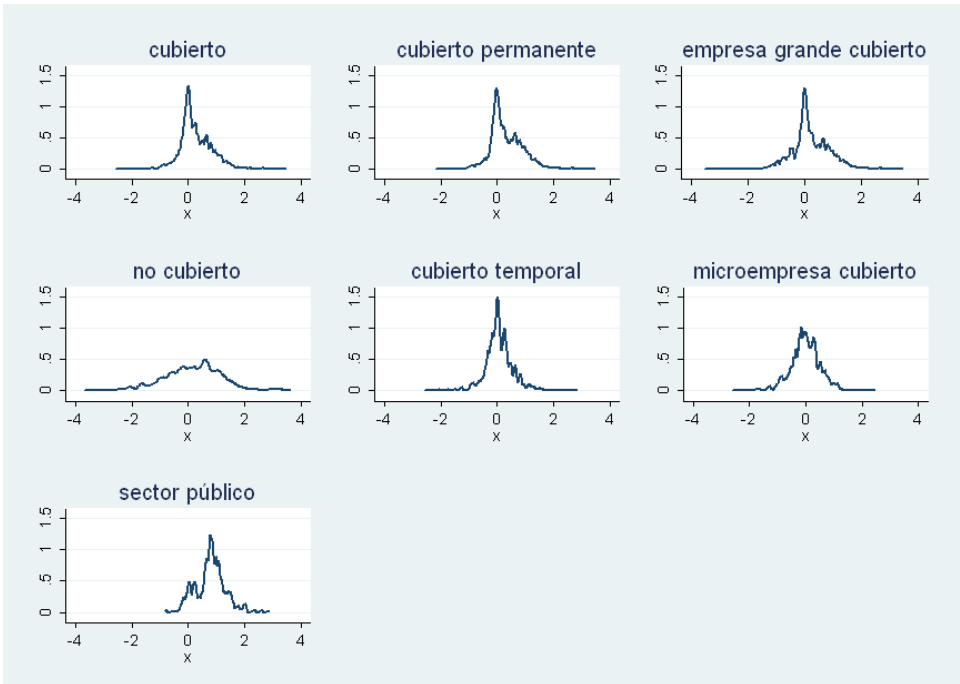
¹¹ Se tomó la distribución Kernel del logaritmo natural de los salarios mensuales reportados en la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, para ocupados de la población económicamente activa, junto a una lineal vertical, que ubica el salario mínimo correspondiente al sector, como logaritmo natural.

¹² A partir de esta sección se ha hecho una reclasificación del tamaño de empresas para simplificar el análisis. Ahora las empresas grandes son aquellas con 10 o más empleados, y las microempresas mantienen su definición, con 9 empleados o menos.

el SM afecta la distribución de los salarios en el sector cubierto, no así en el sector no cubierto. Finalmente, se construyó una comparación según sexo y edad, y en ninguno de los casos las distribuciones se distinguieron, en todos los casos aparece un pico sobre el SM, aunque la censura al lado izquierdo no es marcada.

Una manera más sintética de representar las distribuciones salariales cuando existen múltiples salarios mínimos, como es el caso de El Salvador, es obtener la diferencia entre el salario de cada trabajador y el SM correspondiente al sector en que está empleado. Al realizar dicha diferencia, si un trabajador gana por debajo del mínimo, se obtiene un valor negativo, si gana exactamente el mínimo la diferencia es cero, y si gana más que el mínimo la diferencia es positiva. El gráfico 5, presenta la distribución de la diferencia entre SM y el salario percibido, para sectores cubiertos y no cubiertos, ocupados permanentes y temporales, empresas grandes y

Gráfico 5
Distribución Kernel de diferencia entre salarios mensuales y
mínimo, varios sectores, 2006
(dólares)



Nota: los gráficos se refieren a la distribución de la diferencia de los salarios y salario mínimo en logaritmos.
Fuente: Elaboración propia con base en EHPM, 2006.

pequeñas y sector público. Destaca el pico y el declive a la izquierda del cero de la distribución en el sector cubierto, presentando clara evidencia que el SM se está cumpliendo con más fuerza en el sector cubierto. Lo anterior no ocurre en el sector no cubierto, donde la distribución no tiene un pico marcado alrededor de cero, ni una censura a su izquierda, indicando que el SM no aplica en dicho sector. También destaca que en el sector cubierto de la gran empresa¹³, la distribución tiene un pico marcado alrededor del salario mínimo y la censura distinguida a la izquierda, indicando que el SM es vinculante en la gran empresa, que corresponde normalmente a sectores formales de la economía. Por el contrario, para la pequeña empresa, si bien hay un pico alrededor del SM, éste es menos marcado, y no hay una clara censura a la izquierda del mismo, con lo cual se muestra que el SM no es vinculante para las pequeñas empresas, en las que la informalidad es más típica.

Otra distinción importante se presenta entre asalariados permanentes y temporales, donde el salario mínimo es vinculante en los primeros, y menos en los segundos. Las distribuciones de la diferencia entre salario y SM de cada trabajador permanente y temporal muestran un pico marcado alrededor del SM; sin embargo, la censura a la izquierda de cero es más evidente en el caso de los asalariados permanentes, y menos evidente en los asalariados temporales. Nuevamente, los empleos permanentes son más usuales en los sectores formales, y los empleos temporales en los sectores informales, donde el mercado laboral es más flexible. Finalmente, en el caso del sector público, la distribución se encuentra desplazada a la derecha, mostrando que la mayoría de empleados públicos ganan por encima del salario mínimo.

3. Efectos del salario mínimo sobre salarios y empleo

En ésta y la siguiente sección se evalúa cuánto afecta el cambio en el salario mínimo nominal los resultados en el mercado de trabajo. Particularmente se examina en cuánto cambia el salario para los trabajadores que conservan sus empleos después del cambio, cómo afecta las transiciones en el empleo, y posteriormente en la pobreza. Para poder realizar este análisis es indispensable contar con observaciones en dos o más períodos para cada trabajador, lo cual fue posible con la construcción del panel de datos

¹³ En el gráfico 5, la gran empresa comprende todas las empresas con 10 o más trabajadores, y la microempresa con 9 o menos.

a partir de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples de 2006 y 2007 (ver Apéndice), y su cruce con la información de salarios mínimos en el respectivo período.

3.1 Efecto sobre los salarios

En esta sección se examina el aumento de los salarios ante el cambio del salario mínimo. Como predice la teoría de mercado de trabajo, cuando hay un incremento en el salario mínimo nominal, si éste es vinculante, aumenta el salario de aquellos trabajadores que no pierden su empleo. Para tener en cuenta los efectos de la inflación, se estima la elasticidad del salario real respecto al aumento del salario mínimo real; esto se hace para el sector cubierto, no cubierto y otros sectores. Usando el panel de datos, se estimó la siguiente ecuación, para quienes pertenecieron al sector cubierto en ambos períodos y para quienes pertenecieron al sector no cubierto en ambos períodos:

34

$$\Delta \ln W_{it} = \alpha_0 + a_1 \Delta \ln MW_{it} + \Delta X'_{it} \beta + a_2 \Delta \ln GDP_{it} + \mu_{it}, \quad (1)$$

Donde la variable $\Delta \ln W_{it}$ es el cambio del logaritmo del salario real, del individuo i entre el período t y el período siguiente $t+1$, en este caso de un año. Las variables explicativas incluyen el cambio del logaritmo del salario mínimo real entre el tiempo t y el tiempo $t+1$ ($\Delta \ln MW_{it}$). Asimismo, el cambio del SM se realizó con respecto al SM de la categoría del momento anterior, lo que implica que el cambio incluye ocupados que cambiaron de sector, o se encontraban fuera de la PEA en el período anterior. El coeficiente de la regresión α_1 es un estimado del impacto en el cambio de los salarios con respecto al cambio del salario mínimo legal. Otras variables se incluyen en el vector X_{it} , a efecto de controlar por otros factores y vincular el incremento del salario al incremento del SM, como características individuales de capital humano, (años de educación) y crecimiento, el cambio del logaritmo del valor añadido en la industria l en el tiempo t ($\ln GDP$).¹⁴ Por otro lado, se incluyeron variables dicotómicas que identifican cada mes y año, para evitar efectos endógenos y controlar por cualquier cosa que pueda afectar los salarios desde un mes al otro.

¹⁴ El modelo está estimado en primeras diferencias, a nivel individual las características de la personas como género, y edad, están controladas, y no es necesario que sean incluidas en el modelo, y se cancelan cuando se hacen primeras diferencias.

En su conjunto, la sección derecha de la ecuación permite controlar ciertos efectos interrelacionados con el aumento del SM, tanto como el componente de mayor crecimiento o mayor educación. En términos conceptuales, el modelo realiza una comparación del equilibrio general entre el período pasado y el período presente, tomando en cuenta cómo el aumento del SM pudiera cambiar la demanda relativa. Con lo cual también está incluido el aumento en la demanda por bienes y servicios de empleados que recibieron el aumento del SM. Por otro lado, las variables dicotómicas controlan el efecto de variables endógenas como el comportamiento del ciclo económico.

La evidencia muestra que ante un aumento en el SM, aumenta el salario de los trabajadores en el sector cubierto privado que ganan en el rango alrededor del 20% del SM, y que el aumento es mayor para los asalariados a tiempo completo y los permanentes, y nulo para los temporales. El cuadro 11 describe cómo el incremento de los SM reales causa incrementos en el salario del sector cubierto privado. El impacto es significativo para la

Cuadro 11
Elasticidad de los salarios por hora ante cambio del salario mínimo por hora

Sectores	Panel 2006-2007			
	Muestra total		20% del SM en periodo anterior	
	Coef.	d.s.	Coef.	d.s.
SECTOR CUBIERTO PRIVADO (Asalariado permanente y temporal)				
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1	0.57	0.62	0.73	0.13 ***
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1 a tiempo completo	0.76	0.55	1.22	0.23 ***
SECTOR CUBIERTO PRIVADO (Asalariado permanente)				
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1	0.20	0.51	1.18	0.41 **
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1 a tiempo completo	-0.04	0.23	1.20	0.69
SECTOR CUBIERTO PRIVADO (Asalariado temporal)				
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1	0.68	1.04	0.83	0.44
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1 a tiempo completo	0.54	1.68	-0.39	2.04
SECTOR CUBIERTO RURAL PRIVADO				
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1	0.34	0.46	0.68	0.73
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1 a tiempo completo	0.33	0.04 ***	0.40	0.03 ***
SECTOR CUBIERTO URBANO PRIVADO				
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1	0.91	0.80	0.08	0.56
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1 a tiempo completo	0.42	0.03 ***	0.60	0.06 ***
SECTOR NO CUBIERTO				
Ocupados en el sector no cubierto en el momento t	-0.56	1.66	4.96	2.91
Ocupados en el sector no cubierto en el momento t y t+1	0.57	1.83	5.48	3.02
SECTOR DE GRAN EMPRESA CUBIERTO PRIVADO				
Ocupados en grandes empresas del sector cubierto en el momento t y t+1	0.69	0.72	1.57	0.59 **
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1 a tiempo completo	1.28	0.41 **	1.95	0.63 **
SECTOR PEQUEÑA EMPRESA CUBIERTO PRIVADO				
Ocupados en pequeñas empresas del sector cubierto en el momento t y t+1	1.86	0.87	1.57	0.85
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1 a tiempo completo	1.77	1.10	1.19	1.54

Nota: Tamaño de empresa, grande mayor que 10; pequeña menor que 9. La variable dependiente es el cambio del log del salario por hora; coeficiente para el cambio del salario mínimo estimado para la ecuación (1).
*** = significativo al 1%, ** = significativo al 5%, * = significativo al 10%.
Fuente: Elaboración propia con datos panel, EHPM.

porción de asalariados que obtiene ingresos dentro del 20% más cercano al SM. Un incremento de 1% en el salario mínimo real por hora aumenta en promedio 0.73% el salario real para aquellos que permanecieron en el sector cubierto, el aumento es aún mayor para aquellos que trabajan más de 40 horas a la semana, es decir, a tiempo completo (1.2%). El resultado se corroboró también con información mensual (cuadro 12), un incremento del SM mensual en 1% eleva hasta 1.8% en promedio, los salarios de los empleados a tiempo completo en el sector privado cubierto. Lo que implica que el impacto de los SM es más grande en los trabajadores a tiempo completo que a tiempo parcial.

Se realizó la regresión para el siguiente subgrupo, donde se incluyen solamente los asalariados permanentes; como se mencionó antes, una porción importante de este subsector se ubica por encima del SM (y solamente 5.5% se ubica por abajo), con lo cual el aumento repercutió en una proporción mayor, que en el sector cubierto total. Ante un aumento del SM los salarios aumentaron 1.18% para aquellos que permanecieron como asalariados permanentes. En contraste, se calcularon las regresiones para el grupo de empleados temporales. Para este subgrupo, las ecuaciones no arrojaron ningún coeficiente significativo, con lo cual es posible verificar que el aumento del SM real incrementa los salarios en el sector cubierto, más que todo para aquellos empleados permanentes y no así los temporales.

Los resultados indican que el impacto de un aumento en el SM sobre los salarios para los trabajadores a tiempo completo es mayor en las áreas urbanas que en las rurales. En ambos casos se encontraron efectos significativos; sin embargo, la envergadura del incremento es mayor en el sector urbano. La elasticidad de los salarios con respecto al SM, es más elevada (0.60) para trabajadores a tiempo completo quienes se encuentran a un 20% del SM en el sector urbano, que en el sector rural (0.40). Los efectos se confirman para las estimaciones con salarios mensuales y SM, según el cuadro 12, las elasticidades fueron 1.59 para el área rural y 1.93 en lo urbano. Al acotar las muestras en lo urbano o lo rural, el impacto se percibe tanto en empleados dentro de la banda del 20%, como en toda la muestra, siempre y cuando continúen en el sector cubierto y laboren a tiempo completo. En todos los casos los coeficientes fueron significativos (cuadros 11 y 12).

Cuadro 12
Elasticidad de los salarios mensuales ante cambio del salario mínimo mensual

Sectores	Panel 2006-2007			
	Muestra total		20% del SM en periodo	
	Coef.	d.s.	Coef.	d.s.
SECTOR CUBIERTO PRIVADO (asalariado permanente y temporal)				
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1	0.61	0.55	0.28	0.87
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1 a tiempo completo	1.43	0.44 **	1.82	0.47 ***
SECTOR CUBIERTO PRIVADO II (asalariado permanente)				
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1	0.52	0.69	0.76	0.74
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1 a tiempo completo	0.24	0.42	0.93	0.65
SECTOR CUBIERTO PRIVADO (asalariado temporal)				
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1	0.02	0.85	0.30	0.76
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1 a tiempo completo	-2.64	1.54	0.56	0.72
SECTOR CUBIERTO RURAL PRIVADO				
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1	0.64	0.57	0.48	1.90
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1 a tiempo completo	1.45	0.31 ***	1.59	0.64 **
SECTOR CUBIERTO URBANO PRIVADO				
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1	0.90	1.12	-0.30	0.31
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1 a tiempo completo	1.49	0.62 ***	1.93	0.64 ***
SECTOR NO CUBIERTO				
Ocupados en el sector no cubierto en el momento t	1.30	1.26	5.22	4.67
Ocupados en el sector no cubierto en el momento t y t+1	2.17	1.26	6.02	4.66
SECTOR DE GRAN EMPRESA CUBIERTO PRIVADO				
Ocupados en grandes empresas del sector cubierto en el momento t y t+1	0.61	0.66	0.95	0.66
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1 a tiempo completo	0.86	0.30 **	1.31	0.40 **
SECTOR PEQUEÑA EMPRESA CUBIERTO PRIVADO				
Ocupados en pequeñas empresas del sector cubierto en el momento t y t+1	1.14	0.79	-1.28	1.21
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1 a tiempo completo	2.36	0.95	1.20	0.73

Nota: Tamaño de empresa, grande mayor que 10; pequeña menor que 9. La variable dependiente es el cambio del log del salario por hora; coeficiente para el cambio del salario mínimo estimado para la ecuación (1).

*** = significativo al 1%, ** = significativo al 5%, * = significativo al 10%.

Fuente: Elaboración propia con datos panel, EHPM.

También, se encontró que un incremento del SM tiene un impacto significativo y elevado en los trabajadores empleados en el sector cubierto privado de empresas con 10 o más trabajadores, pero no hay un impacto significativo para quienes trabajan en empresas con menos de 10 trabajadores. Se estima que el impacto de un aumento del SM causa un aumento del salario para empleados de grandes empresas —con 10 o más trabajadores—, en 1.95% para aquellos cerca del SM y 1.28% para toda la muestra, con coeficientes estadísticamente significativos a un nivel de 1%. El efecto también se obtiene con salarios mensuales. Por otra parte, los coeficientes no fueron significativos para empleados de pequeñas empresas.

En resumen, un aumento del 10% en SM real por hora aumenta 12.2% los salarios reales de los empleados que se mantuvieron en el sector cubierto total, el efecto se incrementa hasta 19% si el trabajador ganaba el SM y permaneció laborando en una empresa grande. En menor medida el incremento llega hasta 4% en el sector rural o 6% en el sector urbano, en los que trabajan a tiempo completo. **En general, se observó que el impacto en los salarios es mayor para aquellos que ganan cerca del SM y para aquellos que se encuentran laborando en grandes empresas, a tiempo completo.**

Por otro lado, se estimó la regresión con el segmento que pertenece al sector no cubierto, en ningún caso los resultados fueron estadísticamente significativos. Con lo cual el aumento del SM no incrementó sus ingresos netos por sus actividades. En resumen, el SM no tiene efecto sobre el sector no cubierto y empleados en microempresas del sector cubierto; lo cual es consistente con la forma de densidad de distribución presentada en la sección anterior. Finalmente, se realizaron las mismas regresiones para grupos en específico, como jóvenes y mujeres, pero no arrojaron ninguna relación significativa, entre el cambio del salario y el aumento del SM.

La desconexión entre el SM y el salario en el sector no cubierto, indica ausencia del llamado *efecto faro*, el cual consiste en que el SM sirve de referencia para ubicar los salarios en el sector informal¹⁵. En principio los resultados dan cuenta que un aumento en el salario mínimo no posee ningún efecto en los salarios en el sector informal, entendiendo éste como el sector no cubierto por seguridad social, o empleados familiares no remunerados, lo que da cuenta de la distribución más simétrica observada con anterioridad.

3.2 Efecto sobre el empleo

Con el objeto de examinar el efecto de los salarios mínimos en el empleo, con los datos de panel se estimó un modelo *probit*. Se evaluó la siguiente ecuación de empleo, de manera separada para los distintos segmentos.

¹⁵ Existen varias definiciones de sector informal. Según DIGESTYC es el “Segmento del mercado de trabajo, compuesto por asalariados y trabajadores familiares ocupados en establecimientos de menos de cinco trabajadores, y patronos o trabajadores de cuenta propia con menos de cinco empleados en ocupaciones no profesionales, técnicos, gerenciales o administrativos”. Un informe reciente del Banco Mundial (2007), coincide con DIGESTYC. Menciona que un concepto de carácter productivo pudiera ser ocupado en microempresas, trabajador por cuenta propia o asalariado con cero ingresos; sin embargo, sugiere que existen varias definiciones de sector informal, desde empresas que no reportan ventas al fisco, como aquellos empleados que no realizan cotizaciones a la seguridad social, aquellos que laboran por cuenta propia o en la economía subterránea.

$$Prob(EMP_{it} = 1) = \alpha_0 + \alpha_1 \Delta \ln MW_{it} + \Delta X'_{it} \beta + \alpha_2 \Delta \ln GDP_{it} + \mu_{it}. \quad (2)$$

Donde la variable dependiente $Prob(EMP_{it}=1)$ es igual a uno si el individuo permaneció ocupado en el mismo sector de un período t al siguiente $t+1$ y cero si el individuo i no permaneció en el mismo sector, perdiendo su empleo, entre el momento t y el momento $t+1$. Así, el individuo pudiera salir de una ocupación en cierto sector, y se pudiera movilizar a otra categoría, como empleado por cuenta propia, familiar no remunerado, desempleado o pudiera salir de la PEA. Las variables explicativas son las mismas que las incluidas en la ecuación (1). El coeficiente α_1 dará cuenta del impacto en la probabilidad de permanecer ocupado en el mismo sector, debido a un incremento del SM real. Para evaluar la robustez del modelo (2) se estimaron regresiones para diferentes definiciones de sector cubierto: para el efecto en general se utilizó al sector privado cubierto, luego al sector cubierto de empleados permanentes, y otras categorías detalladas en el cuadro 13. Un coeficiente negativo implica que el aumento del salario mínimo, reduce la probabilidad de mantener empleos en el sector específico del mercado laboral.

Los resultados muestran que cuando incrementa el salario mínimo, se reduce la probabilidad de mantener el empleo después del cambio en el sector cubierto privado para trabajadores permanentes, y aumenta la probabilidad de mantenerse como empleado temporal. Dicho resultado es particularmente robusto para la gran empresa —con 10 o más empleados. También, se reduce la probabilidad de conservar la cotización al sistema de salud del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), lo cual está correlacionado con empleos formales en empresas grandes¹⁶; en tal sentido, el aumento en el SM genera una precarización en el mercado laboral. Las afirmaciones anteriores se evidencian de la siguiente manera con el cuadro 13. En las primeras dos filas, el coeficiente α_1 no es estadísticamente diferente de cero, lo que es de esperar dado que abarca la muestra de asalariados permanentes y temporales, y para cada uno de éstos hay un efecto opuesto. Para los asalariados permanentes en el sector cubierto privado, ya sea todos, o sólo el trabajador a tiempo completo, el coeficiente α_1 resultó negativo y estadísticamente diferente de cero, alcanzando el mayor impacto cuando se toma en cuenta la muestra total; lo que indica, por ejemplo, que si el salario mínimo sube un 10%, se reduce la probabilidad que un empleado permanente a tiempo completo conserve su empleo después del cambio en 30.2% para la muestra total, y 16.2% para los que ganan alrededor del SM. Por el contrario, el coeficiente

¹⁶ Ver Robertson y Trigueros-Argüello (2009).

Cuadro 13
Efectos marginales en la probabilidad de mantenerse en el sector cubierto

Sector	Panel 2006-2007			
	Muestra total		20% del SM en periodo anterior	
	Coef.	d.s.	Coef.	d.s.
SECTOR CUBIERTO PRIVADO (asalariado permanente y temporal)				
Ocupados en el sector cubierto en el momento t	-1.00	0.63	-0.58	0.79
Ocupados en el sector cubierto en el momento t a tiempo completo	-0.77	0.56	-0.20	0.42
SECTOR CUBIERTO PRIVADO (asalariado permanente)				
Ocupados en el sector cubierto en el momento t	-2.21	0.92 ***	-1.05	0.46 ***
Ocupados en el sector cubierto en el momento t a tiempo completo	-3.02	0.81 ***	-1.62	0.78 **
SECTOR CUBIERTO PRIVADO (asalariado temporal)				
Ocupados en el sector cubierto en el momento t	1.04	1.07	0.76	0.98
Ocupados en el sector cubierto en el momento t a tiempo completo	3.26	0.52 ***	4.13	1.18 ***
SECTOR CUBIERTO RURAL (asalariado permanente)				
Ocupados en el sector cubierto rural en el momento t	-3.59	1.59 ***	-0.86	1.55
Ocupados en el sector cubierto en el momento t a tiempo completo	-4.20	1.68 ***	-1.65	2.18
SECTOR CUBIERTO URBANO (asalariado permanente)				
Ocupados en el sector cubierto rural en el momento t	-1.56	0.75 **	-0.58	1.22
Ocupados en el sector cubierto en el momento t a tiempo completo	-2.31	0.53 ***	-1.50	0.69 ***
GRAN EMPRESA CUBIERTO (asalariado permanente y temporal)				
Ocupados en empresa grande del sector cubierto en el momento t	-1.32	0.67 **	-1.06	0.62 **
Ocupados en el sector cubierto en el momento t a tiempo completo	-1.22	0.60 **	-1.06	0.36 ***
GRAN EMPRESA CUBIERTO (asalariado permanente)				
Ocupados en empresa grande del sector cubierto en el momento t	-1.95	1.26 *	-0.21	1.31
Ocupados en el sector cubierto en el momento t a tiempo completo	-1.95	1.04 **	-0.02	0.90
GRAN EMPRESA CUBIERTO (asalariado temporal)				
Ocupados en empresa grande del sector cubierto en el momento t	0.09	1.48	1.55	2.32
Ocupados en el sector cubierto en el momento t a tiempo completo	2.94	1.64 **	3.30	1.76 **
PEQUEÑA EMPRESA CUBIERTO (asalariados permanentes)				
Ocupados en empresa pequeña del sector cubierto en el momento t	-0.09	0.65	-0.34	0.66
Ocupados en el sector cubierto en el momento t a tiempo completo	-0.61	1.45	-1.27	2.29
SEGURIDAD SOCIAL				
Conservar seguridad social si se encontraba en sector cubierto en el momento t	-3.06	2.06	-2.74	1.50 **

Nota: Un coeficiente positivo significa que los salarios mínimos más altos incrementan la probabilidad de que un trabajador por permanezca en el sector indicado. El cuadro reporta el efecto marginal del coeficiente del cambio del salario mínimo, evaluado en las medias de todas las variables de las estimaciones de la ecuación (2) usando regresiones probit. El tamaño de empresa utilizado: grande mayor que 10; pequeña menor que 9.

*** = significativo al 1%, ** = significativo al 5%, * = significativo al 10%.

Fuente: Elaboración propia con datos panel.

α_1 es positivo y estadísticamente diferente de cero para la submuestra de trabajadores temporales a tiempo completo, lo que indica que incrementa la probabilidad que se mantengan como asalariados temporales; si el SM aumentara en 10%, dicha probabilidad subiría en 32.6% para la muestra completa de asalariados temporales, y en 41.3% para los que ganan un salario cercano al SM. El coeficiente α_1 es negativo y estadísticamente diferente de cero cuando se realizan las regresiones por separado entre los urbano y lo rural, y para todo el espectro de salarios, y los coeficientes son más altos para los ocupados a tiempo completo; el impacto es particularmente alto en el área rural.

Adicionalmente, al evaluar los resultados solo para los trabajadores asalariados en la gran empresa -entendiéndose por gran empresa las que tienen 10 o más trabajadores- los resultados son similares, especialmente para el trabajador a tiempo completo. Un aumento de 10% en el SM reduce la probabilidad de mantener un empleo a tiempo completo en una empresa grande en 19.5%, al considerar todo el espectro salarial. Por el contrario, dicho aumento incrementa la probabilidad de conservar un empleo temporal a tiempo completo en 29.4% para todo el espectro salarial. A manera de complemento, se corrieron las mismas regresiones para asalariados permanentes en empresas de 9 o menos trabajadores, pero el coeficiente α_1 no resultó estadísticamente diferente de cero, aunque el signo es negativo.

Finalmente, se hizo un ejercicio para evaluar si el individuo asalariado conserva la seguridad social después del cambio del salario mínimo, lo cual generó un coeficiente igual a -2.74 para el rango de muestra del que gana alrededor de un 20% por arriba o abajo del SM, y resultó ser estadísticamente diferente de cero. En tal sentido, ante un aumento de 10% en el salario mínimo, la probabilidad de conservar la cotización al seguro social se reduce en un 27.4%.

4. Transiciones de empleo y de pobreza ante cambios en el salario mínimo

En esta sección se analizan los impactos dinámicos de transición en el empleo y la pobreza ante cambios en el salario mínimo. Respecto al empleo, se identifica en cuáles sectores laborales ocurren cambios cuando varía el empleo, hacia el sector no cubierto, hacia el desempleo, o hacia fuera de la fuerza laboral. Respecto a la pobreza, se identifican los factores que inciden en que un hogar entre o salga de la pobreza cuando hay un incremento en el SM.

4.1 Transiciones en el empleo

En esta subsección se examinan los flujos de empleo entre sectores, cuando hay un cambio en el SM. Al tener presente los resultados del apartado anterior, el incremento del SM podría decrecer el empleo, la interrogante

Una aproximación interesante a la dinámica del sector laboral, puede obtenerse en el cuadro 14, que representa una matriz de transición de la situación laboral, indicando el porcentaje que se mantuvo en la misma condición que el período inicial (origen) y el porcentaje que se repartió en los demás sectores en el período siguiente (destino). Los porcentajes en la diagonal principal representan el porcentaje de personas que permanecieron en el mismo sector en ambos períodos. Los porcentajes por encima y debajo de la diagonal principal representan flujos entre sectores. Por ejemplo, durante la transición entre 2006 y 2007, aproximadamente el 67.8% de los empleados en el sector cubierto que laboraron como empleados permanentes permanecieron en ese estatus, 12.1% pasaron a laborar como empleados temporales, 4% fueron contratados en el sector público, 7.4% en el no cubierto, 1.4% pasó a familiar no remunerado, 2.6%

Cuadro 14

	Sector de destino en 2007						
2006/2007	Cubierto permanente	Cubierto temporal	Gobierno	No cubierto	Familiar no remunerado	Desempleado	Fuera de la PEA
Cubierto permanente	67.8	12.1	4.0	7.4	1.4	2.6	4.7
Cubierto temporal	22.9	38.1	1.4	16.5	3.5	7.4	10.2
Gobierno	8.2	1.3	84.4	2.2	0.3	1.4	2.2
No cubierto	3.8	6.3	0.5	71.3	2.1	2.3	13.8
Familiar no remunerado	3.9	7.9	0.5	9.8	40.7	3.3	33.9
Desempleado	13.2	21.3	2.8	16.5	4.3	19.9	22.0
Fuera de la PEA	1.3	1.8	0.2	4.6	3.3	1.5	87.5
Total	10.8	6.8	3.7	17.4	4.5	2.7	54.2

Fuente: Elaboración propia con datos panel, EHPM.

pasó a ser desocupado y 4.7% salió de la PEA¹⁷. Por otro lado, el 38.1% de los trabajadores del sector cubierto temporales se emplearon nuevamente como temporales en el sector cubierto, el restante pasó a otros sectores: 22.9% al sector privado cubierto permanente, 16.5% pasó a ser no cubierto, 7.4% al desempleo, y 10.2% salió de la fuerza laboral. Asimismo, el 71.3% que laboraron en el sector no cubierto y el 40.7% de los que laboraron como familiar no remunerado permanecieron en ese estatus; no obstante, el 13.8% y 33.9% pasó a estar fuera de la PEA, respectivamente. Con lo cual, fue en la categoría de familiar no remunerado donde el porcentaje de salir de la PEA resultó con el porcentaje más elevado, seguido de desocupados con el 22%.

En general, los empleos que menos cambian o los sectores que tienen menos rotación se encuentran en el sector gubernamental y los que están fuera de la PEA, ya que su valor en la diagonal principal es el más alto. 84.4% y 87.5%, respectivamente. Por otro lado, los empleados permanentes son más estables que los temporales, el porcentaje es 67.8% y el 38.1%, respectivamente. Asimismo, el porcentaje de transición hacia el sector no cubierto es más elevado en el sector temporal que el permanente, el porcentaje pasa de 16.5% a 7.4%.

Al contrario, el estatus que más cambia, mostrando la menor permanencia son los desempleados, ya que solamente el 19.9% se mantuvo como desempleado de un año al otro, una parte importante encuentra empleos en los sectores cubierto temporal (21.3%), cubierto permanente (13.2%) y no cubierto (16.5%); mientras que 22% pasa afuera de la PEA.

Los movimientos pueden deberse o no a cambios en el SM u otros factores, por lo cual para explorar como el SM influye en la movilidad entre categoría ocupacional, se aplicó un modelo *logit* multinomial. Usando este modelo, es posible probar la hipótesis de que trabajadores que habían iniciado en el sector cubierto o cubierto permanente en el período anterior, pudieran ubicarse en el abanico de posibilidades, mantener su estatus, o pasar como empleado de gobierno, familiares no remunerados, desempleo y fuera de la PEA, como resultado del cambio del SM.

¹⁷ La categoría “desocupado” y “salir de la PEA”, son distintas. Desocupado, es aquel que busca trabajo activamente; sin embargo, salir de la PEA significa que el ocupado ha decidido dejar de buscar trabajo activamente, sin laborar en ningún subsector, ni como empleado por cuenta propia, ni familiar no remunerado.

$$Prob(TRANS_{ikz,t} = 1) = \exp(\theta_z) / (1 - \exp(\theta_z)) \quad (3)$$

donde

$$\theta_z = \alpha_{0z} + \alpha_{1z} \Delta \ln MW_{it} + \Delta X'_{it} \beta_z + \alpha_{2z} \Delta \ln GDP_{it} + \sum_{t=1}^T \gamma_{zt} YR_t + \mu_{ikz,t} \quad (4)$$

La ecuación 3, donde $TRANS_{ikz,t}$ indica cuál categoría ocupacional se mueve desde el sector k (privado cubierto), hacia la categoría sector z (z = permanece, sector público, sector no cubierto, familiar no remunerado, desempleo, fuera de la PEA). La categoría de referencia es permanecer en el sector cubierto, ya sea permanente o temporal, trasladándose a la categoría ocupacional que se indique. Por lo tanto, la probabilidad individual i de dejar el sector k , por la categoría z , es condicional a empezar en el sector k .

Las variables explicativas en este modelo multilogit, incluyen un cambio en el logaritmo del SM real, que aplica al trabajador según la industria que le corresponde, en el momento t ΔMW_{it} . El impacto del SM, en la probabilidad de moverse de sector es medido usando el coeficiente α_{1z} , para calcular el impacto marginal del cambio de sector. Las demás variables explicativas se mantienen, como en la ecuación 2.

Se estimaron cuatro parejas de modelos multilogit, una para el sector cubierto total, otra para el sector cubierto permanente, la tercera para el sector cubierto de grandes empresas, donde se incorporó un destino posible adicional, que es pasar a la microempresa, y la última para el sector cubierto con empleados permanentes que laboraron en grandes empresas. En cada pareja, se estima una versión para la muestra que cubre todo el rango posible de salarios y una submuestra que solo incluye a los que ganan alrededor de un rango de 20% por abajo o por encima del SM. Un coeficiente positivo indica un aumento de la probabilidad de realizar la transición hacia el sector de destino indicado. Contrariamente, un coeficiente negativo indica una disminución en la probabilidad de realizar la transición.

Uno de los resultados más interesantes de este ejercicio, es que si el origen de una persona es el sector privado cubierto como asalariado permanente, cuando hay un incremento en el salario mínimo en 1%, aumenta la probabilidad que pase a ser un trabajador asalariado temporal

en 1.49% cuando se considera la muestra con todo el espectro de salarios, y 2.2% cuando se considera solamente a los que ganaban alrededor del SM (cuadro 15). En menor medida, cuando se toma la muestra ampliada de los que parten del empleo asalariado permanente, también aumenta la probabilidad que pase a una situación de desempleo, donde el coeficiente es de 0.03, y se reduce la probabilidad que salga de la PEA, -0.42, y ambos coeficientes son estadísticamente significativos. El otro resultado interesante, que cuando se toma en cuenta la muestra en su conjunto de empleados temporales y permanentes, el aumento en el SM aumentó la probabilidad de pasar al desempleo en 0.39 para todo el rango de salarios, y en 0.45 para la submuestra de los que ganan alrededor del SM, aunque este último coeficiente es significativo al 10%; pero también, al tomar solamente los que ganan alrededor del SM, se reduce la probabilidad de salir de la PEA en 0.32. Esto último da cuenta, de cómo al subir el SM, el empleado que gana cerca del mínimo es menos propenso a salir de la PEA, sino que sigue buscando trabajo aunque permanezca desempleado.

Cuadro 15
Efecto marginal de un aumento del SM sobre la probabilidad de pasarse a otra categoría ocupacional si el empleado parte del sector cubierto privado

Sector de destino	Panel 2006-2007 Origen sector cubierto, permanentes y temporales				Panel 2006-2007 Origen sector cubierto, permanentes			
	Muestra total		Ocupados en el rango de 20% del SM		Muestra total		Ocupados en el rango de 20% del SM en t	
	Coef.	Error	Coef.	Error	Coef.	Error	Coef.	Error
Público	0.25	0.2	0.00	0.0	0.57	0.3 *	0.00	0.0
No cubierto	0.18	0.2	0.27	0.3	0.12	0.1	-0.23	0.2
Familiar no remunerado	-0.08	0.0 ***	0.00	0.0	0.00	0.0	0.00	0.0 **
Desempleado	0.39	0.2 ***	0.45	0.3 *	0.03	0.0 ***	0.00	0.0
Fuera de la PEA	-0.27	0.2	-0.32	0.1 ***	-0.42	0.2 ***	-0.12	0.1
Asalariado temporal	no aplica				1.49	0.4 ***	2.20	0.7 ***

Nota: Un coeficiente positivo significa que un aumento en el salario mínimo incrementa la probabilidad de que el ocupado realice una transición desde el sector cubierto hacia el sector indicado. Contrariamente, un coeficiente negativo, significa que se reduce la probabilidad. El cuadro provee los efectos marginales del coeficiente del cambio del salario mínimo, evaluado en las medias de todas las variables de las estimaciones de la ecuación (3) usando multi-logits. El tamaño de empresa utilizado: grande mayor que 10; pequeña menor que 9. Cubierto privado = Asalariado permanente y temporal. Cubierto privado = Asalariado permanente. *** = significativo al 1%, ** = significativo al 5%, * = significativo al 10%.
Fuente: Elaboración propia con datos panel, EHPM.

Otro resultado que llama la atención, es que cuando se parte del empleo asalariado en una gran empresa, si hay un aumento en el SM, la probabilidad de pasar al desempleo es pequeña, pero la probabilidad de pasar como asalariado a una microempresa —9 empleados o menos— es mayor; lo que es un indicio que se aumenta el empleo informal en detrimento del formal. El cuadro 16 muestra los resultados, donde el sector de referencia es el sector cubierto en grandes empresas, el cual incorpora la posibilidad adicional de pasar a laborar en microempresas. Hay un efecto negativo, o una disminución en la probabilidad, de pasar afuera de la PEA, con un coeficiente significativo de -0.55 cuando se considera la muestra de empleados permanentes y temporales en todo el rango salarial, pero no es así con las muestras más reducidas. En todo caso, la evidencia anterior apunta a que ante un aumento en el SM, la alternativa más probable no es salir de la PEA. Con respecto a los demás sectores, resultó positivo estadísticamente significativo, transitar hacia un empleo en el sector público, pasar al desempleo, o migrar hacia la pequeña empresa, donde a esta última le correspondió el coeficiente más alto y en menor medida al desempleo. Ante un aumento del SM en 1%, para los que

Cuadro 16
Efecto marginal de un aumento del SM sobre la probabilidad de pasarse a otra categoría ocupacional si el empleado parte del sector gran empresa cubierto privado

Sector de destino	Panel 2006-2007					Panel 2006-2007				
	Origen sector cubierto, permanentes y temporales					Origen sector cubierto, permanentes				
	Muestra total		Ocupados en el rango de 20% del SM			Muestra total		Ocupados en el rango de 20% del SM en t		
	Coef.	Error		Coef.	Error	Coef.	Error	Coef.	Error	
Público	0.69	0.3 ***		0.00	0.0	0.80	0.4 **	0.00	0.0	
No cubierto	0.14	0.1		0.00	0.0	0.09	0.1	0.00	0.0	
Familiar no reumerado	n.d.			n.d.		n.d.		n.d.		
Desempleado	0.08	0.0 ***		n.d.		0.01	0.0 ***	0.00	0.0	
Fuera de la PEA	-0.55	0.1 ***		-0.02	0.0	-0.20	0.2	-0.01	0.0	
Pequeña empresa	1.28	0.6 ***		1.67	1.3	1.39	0.6 ***	1.09	1.7	

Nota: Un coeficiente positivo significa que un aumento en el salario mínimo incrementa la probabilidad de que el ocupado realice una transición desde el sector cubierto hacia el sector indicado. Contrariamente, un coeficiente negativo, significa que se reduce la probabilidad. El cuadro provee los efectos marginales del coeficiente del cambio del salario mínimo, evaluado en las medias de todas las variables de las estimaciones de la ecuación (3) usando multi-logits. El tamaño de empresa utilizado: grande mayor que 10; pequeña menor que 9. Cubierto privado = Asalariado permanente y temporal. Cubierto privado = Asalariado permanente.

*** = significativo al 1%, ** = significativo al 5%, * = significativo al 10%.

Fuente: Elaboración propia con datos panel, EHPM.

trabajan en grandes empresas la probabilidad de migrar hacia la pequeña empresa aumenta 1.28%. Es destacable que la proporción de empleados que ganan menos que el SM en la pequeña empresa es alta, con lo cual estos empleados pudieran terminar ganando menos que el SM, o en otras palabras la probabilidad que permanezcan ganando cerca del SM o por encima se reduce¹⁸.

Al acotar para tomar en cuenta aquellos que laboran en grandes empresas pero de manera permanente, se observó un resultado similar. En menor medida se incrementó la probabilidad de pasar al desempleo, mientras que la probabilidad de pasar a laborar en el sector público se incrementó a 0.8. En mayor medida la probabilidad de transitar hacia una microempresa se incrementó, se estimó que ante un aumento del 1% del SM, la probabilidad de pasar a una microempresa se elevó hasta 1.39; lo cual plausiblemente incrementa la probabilidad que estos empleados pasen a laborar ganando menos que el SM.

Otra manera de examinar la transición de un sector a otro, es indagar de cuál sector o estatus laboral proviene alguien que tuvo como destino después del cambio del SM al sector cubierto o cubierto permanente. Este ejercicio permite inferir en qué medida se reduce o cambia la probabilidad de que se contraten menos trabajadores cuando aumenta el SM. En tanto que el aumento del SM, también pudiera ejercer una fuerza para atraer a más trabajadores hacia el sector de empleados asalariados, se cerró el marco de movimientos, cambiando el sector de referencia, donde el destino sería entrar al sector cubierto y el sector cubierto permanente. Los resultados aparecen en el cuadro 17, y se utilizó un modelo *probit*, en cada una de las posibilidades. Ante un aumento del SM, se encontró que hay una reducción en la probabilidad de pasar desde cualquier subsector —como no cubierto o familiar no remunerado—, hacia el sector cubierto. **Si el SM aumenta 1%, la probabilidad se reduce hasta 1.81% para los que ganan alrededor del SM; esto se puede interpretar como que se hace más difícil que alguien encuentre un empleo en el sector cubierto con un salario al mínimo, o que los patronos reducen las contrataciones.** Por otro lado de los otros sectores, no se mostraron efectos. Seguidamente, se efectuó el ejercicio para pasar al sector cubierto permanente, y no se encontraron efectos significativos.

¹⁸ Se realizó el ejercicio de *probit*, se corroboró la hipótesis que un aumento del SM, disminuye la probabilidad de ganar cerca del SM, o por encima, para trabajadores de empresas grandes. El coeficiente fue significativo y negativo (-0.984). Se utilizó el lado derecho de la ecuación 2. Se cambió el grupo de referencia donde uno, significa mantenerse cubierto en gran empresa ganando cerca del SM o por encima del SM.

Cuadro 17
Efecto marginal en la probabilidad de entrar al sector cubierto ante
un aumento del salario mínimo desde la categoría indicada

Sector de origen	Panel 2006-2007 Destino sector cubierto				Panel 2006-2007 Destino sector cubierto permanente			
	Muestra total		Ocupados en el rango de 20% del SM		Muestra total		Ocupados en el rango de 20% del SM en el t	
	Coef.	Error	Coef.	Error	Coef.	Error	Coef.	Error
Todos los sectores	-0.49	0.6	-1.81	0.8 **	-0.04	0.3	-0.55	0.7
Público	-0.06	0.0 **	0.00	0.0	0.29	0.3 *	n.d.	
No cubierto	-0.24	0.6	-0.87	0.9	0.11	0.3	-0.20	0.7
Asalariado no remunerado	-0.05	0.2	0.09	0.1	n.d.		n.d.	
Desempleado	n.d.		n.d.		n.d.		n.d.	
Fuera de la PEA	n.d.		n.d.		n.d.		n.d.	
Asalariado temporal	no aplica				0.16	0.2	-0.09	0.8

Nota: Un coeficiente positivo significa que un aumento en el salario mínimo incrementa la probabilidad de que el ocupado realice una transición desde el sector indicado hacia el sector cubierto, o de entrar al sector cubierto. El efecto desde el sector indicado reporta el efecto marginal del coeficiente del cambio del salario mínimo, evaluado en las medias de todas las variables, de las estimaciones de la ecuación (4) usando regresiones probit.

*** = significativo al 1%, ** = significativo al 5%, * = significativo al 10%.

Fuente: Elaboración propia con datos panel, EHPM.

4.2 Efectos sobre la pobreza

En esta parte del estudio se trata de explicar la relación que existe entre el salario mínimo y los niveles de pobreza de ingreso. En un primer momento se examina la relación entre salario mínimo y línea de pobreza; en segundo lugar se trata de medir la probabilidad de permanecer pobre frente a un aumento del SM; y en tercer lugar se estudia el impacto del SM en las transiciones hacia dentro o hacia fuera de la pobreza.

4.2.1 Relación entre el salario mínimo y la línea de pobreza

Para realizar el análisis de la vinculación entre el SM y la pobreza es necesario situar la relación entre el salario mínimo y la línea de pobreza. El cuadro 18, muestra el nivel de línea de pobreza de indigencia para establecer la pobreza extrema en El Salvador, estipulado como el costo de la canasta básica

Cuadro 18
Costo promedio anual canasta básica alimentaria, línea de pobreza ampliada y salario
mínimo mensual o ingreso del hogar si solamente un miembro trabaja
(promedios anuales)

Año	Promedio miembros por familia		Línea de pobreza extrema (costo canasta básica por familia)		Línea de pobreza relativa (dos canastas básicas por familia)		Ingreso por salario mínimo mensual familia, un miembro trabajando			
	Urbanos	Rurales	Urbana	Rural	Urbana	Rural	Comercio y Servicios /1	Industria	Maquila	Agro
1998	4.3	5.0	143.91	103.47	287.82	206.94	141.0	141.0	141.0	74.1
1999	4.2	5.0	137.29	99.70	274.58	199.40	144.0	144.0	144.0	74.1
2000	4.2	5.0	132.66	101.04	265.31	202.07	144.0	144.0	144.0	74.1
2001	4.1	4.9	131.03	99.13	262.06	198.27	144.0	144.0	144.0	74.1
2002	4.1	4.8	128.94	95.40	257.88	190.79	144.0	144.0	144.0	74.1
2003	4.1	4.8	129.63	96.27	259.26	192.54	158.4	154.8	151.2	74.1
2004	4.1	4.8	134.31	103.09	268.62	206.18	158.4	154.8	151.2	74.1
2005	4.0	4.6	137.81	102.83	275.62	205.65	165.0	154.8	151.2	74.1
2006	3.9	4.5	138.83	101.20	277.67	202.41	174.3	170.4	151.2	74.1
2007	3.9	4.4	148.22	109.44	296.45	218.87	174.3	170.4	157.2	81.6
2008	3.8	4.4	170.73	128.46	341.45	256.93	192.3	188.1	162.0	90.0
2009	3.9	4.4	148.49	139.43	296.99	278.85	207.6	203.1	173.7	97.2

1/ Para abril de 1998 el salario mínimo de comercio y servicios aplicaba para industria y maquila; luego, en 2003, se separó.

Fuente: Cálculos con base en publicación de la EHPM de DIGESTYC, decretos de salarios mínimos, e índice de precios.

alimentaria (CBA) promedio mensual por familia, tanto para el área urbana como rural; el objetivo de esto es determinar la cantidad en dinero necesaria para adquirir una CBA para suplir la compra de productos alimenticios. Para determinar la CBA se calcula el costo de una canasta de alimentos suficiente para cubrir el consumo de 2,000 calorías diarias. Por ejemplo, para 2007, el costo por persona para 986 gramos en el sector urbano y 671 gramos en el sector rural en alimentos, ambos aproximadamente para 2,000 calorías por día, es de US\$38 y US\$24.9, respectivamente, lo que por familia se convierte en US\$148.22 y US\$109.44. Para 2009, el costo mensual promedio por familia fue US\$148.49 dólares en el área urbana y US\$139.43 en la parte rural. Para determinar el costo de la canasta básica alimentaria ampliada (CBAA) el valor de CBA es multiplicado por dos, en tanto que la familia tendrá otras necesidades que cubrir además de la nutrición. Para 2009, este valor se ubicó en US\$296.99 y US\$278.85, respectivamente, según urbano y rural.

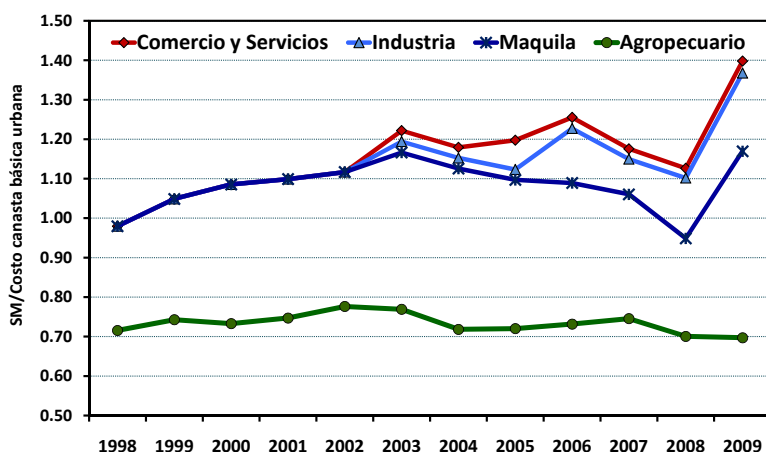
En El Salvador, los ajustes al salario mínimo han procurado que éste sea suficiente para cubrir el costo de la CBA de una familia en el área urbana, a excepción del SM para la agricultura que se encuentra por debajo del CBA para una familia en el área rural. El salario mínimo de todos los sectores, excepto la agricultura, es suficiente para tener a una familia

típica con un ingreso ligeramente superior a la línea de pobreza relativa, si al menos dos miembros ganaran el SM; en el área rural, con al SM agrícola sería suficiente para superar la línea de pobreza extrema, pero no la relativa, si dos miembros de la familia ganan este SM. La gráfica 6 muestra la relación entre el salario mínimo y la CBA familiar en el área urbana, para los sectores comercio, servicios, industria y maquila. Se observa que entre 1998 y 2002 dicha relación se mantuvo por encima del 100%, incluso, con una tendencia al alza debido a la reducción del costo de la CBA en esos años (cuadro 18). En 2003 inició un período de incremento en el costo de CBA por las presiones inflacionarias y es a partir de este año que se observaron cambios más frecuentes en el salario mínimo; de hecho, en 2003 los aumentos del salario mínimo fueron menores en los sectores industria y maquila, por lo cual la tendencia con respecto a comercio y servicios, se separa, y la relación entre salario mínimo y CBA de maquila e industria comienza a bajar, pero se mantiene por encima del 100%. De 2005 a 2009 hubo cuatro incrementos en el SM nominal, y la gráfica sugiere que **uno de los objetivos del incremento fue procurar que el SM fuera suficiente para cubrir el costo de la CBA de una familia típica urbana**; en 2009 dicha relación es la más alta del período. Siendo éste el caso en el área rural, un hogar que cuente sólo con un miembro trabajando, tiene un ingreso suficiente para ubicarlo por encima de la línea de pobreza extrema

Gráfico 6

Relación entre salario mínimo y canasta básica alimentaria familiar

(CBA para área urbana para todos los sectores; sector agropecuario, CBA para área rural)



Fuente: Cálculos con base en publicación de la EHPM de DIGESTYC, decretos de salarios mínimos e Índice de Precios.

(una CBA), pero no lo suficiente para superar la línea de pobreza relativa (dos CBA). Asimismo, el gráfico 6, da cuenta de la relación entre el SM agropecuario y el costo de la CBA en el área rural. Para el caso del sector agropecuario, la relación de cobertura es menor, rondando el 70%. En tal sentido, para los hogares agrícolas receptores del SM es relevante buscar otras alternativas para superar la pobreza extrema.

Lo anterior indica, en tanto que la distancia del SM a la pobreza extrema es menor que hacia la pobreza relativa, que para un hogar promedio, que únicamente tenga el ingreso equivalente a un SM, le será posible superar únicamente la extrema pobreza, no así la pobreza relativa. Para superar la pobreza relativa sería necesario que el hogar contara con el aporte de dos SM. Asimismo, con el SM agropecuario no sería posible superar la pobreza extrema, para lo cual sería necesario contar con dos SM. Aparentemente, la política de revisiones de salario mínimo en El Salvador ha buscado conservar el poder de compra del salario en un monto suficiente para cubrir el mínimo de la CBA si sólo hay un miembro en la familia que trabaje, y una CBAA si hay dos miembros trabajando.

Dado que el ingreso del hogar está compuesto por varias fuentes, el análisis del impacto del SM sobre la pobreza debe ser realizado desde el punto de vista del ingreso del hogar, y no desde el punto de vista individual. Existen varias posibilidades de cómo pueden interactuar los niveles de pobreza y el salario mínimo, por un lado la pérdida de empleo puede involucrar a algunos miembros del hogar; sin embargo, otro miembro del hogar podría mantener su empleo y verse beneficiado por el incremento del salario mínimo. Lo que puede suceder es que algunos hogares pudieran mejorar su ingreso y otros pudieran empeorarlo. El análisis dinámico que ofrece el panel, podrá dar algunos indicios sobre el probable efecto neto en la pobreza.

4.2.2 Probabilidad de ser pobre ante un aumento del salario mínimo

Estudios sobre el tema indican que el efecto en la pobreza dependerá del nivel que represente el SM respecto a la canasta básica utilizada para calcular la pobreza, y la combinación del efecto en el incremento de salarios y pérdida de empleos, y qué tanto serían beneficiados los hogares que vivan por debajo de la línea de pobreza. Addison and Blackburn (1999)

en un estudio empírico para Estados Unidos encontraron que el efecto fue positivo —aumento de la pobreza— y negativo en los años ochenta para el grupo de personas que no se graduaron del bachillerato, y creó aumento de pobreza en los empleados adolescentes. Sin embargo, hay que tener en cuenta que en Estados Unidos la relación entre el salario mínimo y el salario promedio es bastante baja, contrario a los niveles que se tienen en América Latina (Castillo-Freeman y Freeman (1991), Maloney y Núñez (2001) e International Labour Office (2008)).

En esta dirección, Fields y Kanbur (2007) proveen un marco conceptual riguroso que establece los parámetros bajo los cuales existe una relación entre salario mínimo y pobreza. Para estos autores, los parámetros claves son la aversión a la pobreza, la elasticidad de la demanda laboral, la relación entre el salario mínimo y la línea de la pobreza, y el grado de transferencia intersalarial por vía impuestos y transferencias. Para ellos, entre mayor sea la elasticidad de la demanda de trabajo respecto al salario, mayor sería la probabilidad que un aumento en el SM incremente la pobreza. También, Fields, Han and Kanbur (2007) analizan que un cambio en el SM afecta el número de trabajadores en el sector cubierto, no cubierto y desempleados, y que el impacto de estos ajustes en el mercado laboral afectará los niveles de pobreza, dependiendo de la composición del empleo y la forma en que se comparten los ingresos al interior del hogar. Ellos concluyen que el impacto varía dependiendo de los cuatro parámetros mencionados anteriormente. Por tanto, es necesario realizar análisis empíricos para saber cuál es esta relación en un caso particular.

El incremento del SM pudiera ayudar a que familias se muevan fuera de la pobreza si sus miembros pueden mantener sus empleos, y con ello el beneficio del aumento del SM; por otro lado, pudieran permanecer pobres o incluso entrar en la pobreza, si la familia se ve afectada negativamente por el incremento del SM. Dada la importancia del jefe del hogar en el ingreso, se realiza el análisis distinguiendo jefes de hogar y no jefes de hogar.

$$Prob(POOR_{it} = 1) = \alpha_0 + \alpha_1 \Delta \ln MW_{it} + \Delta X'_{it} \beta + \alpha_2 \Delta \ln GDP_{it} + \sum_{t=1}^T \gamma_t YR_t + \mu_{it}. \quad (5)$$

Se utilizó la información del panel, para la elaboración de una ecuación probit, donde la variable dependiente es pobre (pobre=1), la cual es igual a uno si el hogar permaneció pobre de un período t al siguiente $t+1$, y cero

si no permaneció pobre, como función del cambio del SM (ecuación (5)). El coeficiente α_1 calcula el impacto de un aumento de 1% en el SM en la probabilidad de que el hogar sea pobre en el siguiente período. Las demás variables son similares a las de las ecuaciones (1) y (3).

El incremento del salario mínimo aumenta la probabilidad que un trabajador permanezca en pobreza cuando se realiza el ejercicio para jefes de hogar que trabajan; este impacto es mayor especialmente si el jefe es el único trabajador en el hogar, lo cual es válido tanto para pobreza relativa como pobreza extrema. Por el contrario, si el ejercicio se realiza con trabajadores miembros de un hogar que no son jefes, el incremento en el SM reduce la probabilidad de permanecer en la pobreza, y más aún si son dos o más trabajadores en el hogar, o si la persona es mujer y su salario se encuentra alrededor del 20% del SM. El cuadro 18 muestra los detalles de estos resultados. Se exploró el impacto del aumento del salario mínimo, en la probabilidad de ser pobre, después del aumento. Inicialmente se trabajó con el umbral para la pobreza relativa. Se estimó la ecuación para todos los trabajadores y no se encontró un impacto significativo, lo cual coincide con la hipótesis que al interior del hogar puede haber efectos que se anulen entre sí. Seguidamente, se estimó el modelo para jefes de hogar y el coeficiente resultó positivo y significativo, el efecto es general para todos los jefes de hogar, pero es mayor si el jefe es el único trabajador en el hogar. Esto indica que el jefe de hogar puede haber perdido el empleo o terminó ganando menos que el SM. Diferenciando pobre hombre o mujer, el coeficiente solamente resultó significativo para jefes de hogar hombres (hasta 1.28 en la muestra que gana alrededor del SM), con lo cual un aumento de 1% en el SM, aumenta la probabilidad de caer a la pobreza relativa, en el siguiente período para los jefes de hogar hombre que ganaban cerca del SM en 1.28%.

Por el contrario, tomando a la población de los que no son jefes de hogar, el aumento del SM disminuye la probabilidad de ser pobre en el siguiente período, especialmente si es un trabajador no jefe mujer que gana alrededor del SM. Estos hogares incluyen tanto personas cuyo único ingreso es por actividades salariales como las que no, o cuyos jefes de hogar obtienen algún ingreso. Utilizando la muestra en todo el espectro de salarios, el coeficiente resultó negativo y significativo, con lo cual los hogares que disponen de un trabajador no jefe de hogar trabajando, el SM disminuye la probabilidad y con ello la posibilidad de caer en la pobreza relativa. Esto es coherente en El Salvador, donde dos salarios mínimos son suficientes para superar la línea de pobreza relativa o dos CBAA. El coeficiente para empleados cercanos al SM, resultó de -1.96, -1.08 para

hombres y -2.05 para mujeres en la submuestra de los que ganan alrededor del SM; el impacto es más favorable para aquellos hogares que tienen un trabajador miembro no jefe que es mujer; es ese caso, si el SM aumenta en 1% la probabilidad de ser pobre en el siguiente período disminuye hasta en 2.05%.

La siguiente subdivisión captura el efecto específicamente para jefes de hogares donde solamente el jefe labora, o donde labora el jefe y alguien más, o donde sólo labora alguien que no es el jefe, y dos o más que no son jefes. Para estos hogares el aumento del SM impacta desfavorablemente sus posibilidades con respecto a la pobreza relativa como extrema; un aumento del SM aumentaría la probabilidad de ser pobre en el siguiente período, mientras que si existen dos personas trabajando —el jefe y alguien más— el impacto es opuesto, el aumento del SM impacta favorablemente en términos netos, y disminuye la probabilidad de que el hogar sea pobre en el siguiente período. Por un lado, se evaluó el impacto para hogares con un trabajador que no es el jefe del hogar, el coeficiente no resultó significativo. Por otro lado, si hay en el hogar dos empleados que no son los jefes del hogar, impacta favorablemente, y disminuye la probabilidad de ser pobre en el período siguiente (cuadro 19).

Estos resultados son similares en la pobreza extrema. Cuando se estima el modelo para hogares donde sólo el jefe trabaja, el coeficiente relacionado con el SM es positivo y significativo; no obstante, al acotar la muestra para aquellos que ganan cerca del SM es coeficiente no es significativo. Por el contrario, cuando se estima el modelo para hogares donde trabaja el jefe y al menos un miembro más, el coeficiente es negativo y estadísticamente diferente de cero, con un valor de -0.29; esto es mayor cuando la muestra se reduce a los que ganan cerca del SM, -0.71. El impacto de un incremento en el SM también reduce la probabilidad de ser pobre extremo el siguiente período si en el hogar solo hay un miembro trabajando que no es jefe pero gana cerca del SM (-0.75), o si en general hay al menos dos miembros trabajando, aunque no sean jefes (-0.55).

4.2.3 Transiciones en la pobreza ante un aumento del salario mínimo

En esta sección se examina la transición, es decir, los resultados tanto para la salida de la pobreza como para la entrada a la pobreza. Primeramente, se realizó el ejercicio si se sale de la pobreza, siendo pobre en el período t ,

Cuadro 19
Efecto marginal en la probabilidad de que un hogar sea pobre en el período siguiente ante un aumento del salario mínimo

(-) disminuye la probabilidad de que un hogar sea pobre en el período $t+1$
 (+) aumenta la probabilidad de que un hogar sea pobre en el período $t+1$

	Panel 2006-2007					
	Muestra total			Ocupados en el rango de 20% del SM en el t		
	Coef.	Error		Coef.	Error	
MUESTRA TOTAL						
Jefes y no jefes	-0.67	0.6		-0.41	0.5	
JEFES DEL HOGAR						
Jefes Hogar	0.73	0.3	***	1.56	0.9	*
Jefes hombres	0.37	0.2	**	1.28	0.6	**
Jefes mujeres	0.87	0.5	*	0.98	0.9	
NO JEFES						
No jefes	-1.08	0.2	***	-1.96	0.7	***
No jefes (Hombre)	-0.38	0.2	**	-1.08	0.5	***
No jefes (Mujer)	-1.22	0.1	***	-2.05	0.7	***
CANTIDAD DE TRABAJADORES						
Jefe (un trabajador)	1.48	0.2	***	2.33	0.6	***
Jefe (dos o más trabajadores)	-0.83	0.2	***	-0.94	0.7	
Un trabajador no jefe	0.81	0.6		0.47	0.9	
Dos o más trabajadores no jefes	-1.36	0.3	***	-2.28	0.6	***
POBREZA EXTREMA (CB)						
Jefe (un trabajador)	0.66	0.2	***	0.67	0.5	
Jefe (dos o más trabajadores)	-0.29	0.1	***	-0.71	0.4	**
No jefe (un trabajador)	0.15	0.3		-0.75	0.5	**
No jefe (Dos o más trabajadores)	-0.55	0.1	***	-0.09	0.2	

Nota: Usando la línea oficial de pobreza. Un coeficiente negativo significa que un aumento en el salario mínimo disminuye la probabilidad que un hogar sea pobre en el siguiente período.

*** = significativo al 1%, ** = significativo al 5%, * = significativo al 10%.

Fuente: Elaboración propia con datos panel, EHPM

y siendo no pobre en el período $t+1$; seguidamente se realizó el ejercicio si entra a la pobreza. En el primer caso la variable dependiente es igual a uno si el hogar cambia de estatus, es decir, si el individuo era pobre en el período t , y no pobre en $t+1$; e igual a cero si el individuo permaneció en la pobreza en ambos períodos.

El ejercicio pretende capturar si un hogar se encuentra debajo de la línea de pobreza relativa en el momento t , y luego que se aumenta el SM, aumentaría la probabilidad que en el siguiente período ese hogar obtenga ingresos que le permita quedarse por encima de la línea. Si el hogar tiene jefatura masculina, y éste está ganando cerca del SM, el coeficiente resultó positivo y significativo (1.03), con lo cual aumenta la probabilidad

que el hogar salga de la pobreza relativa (cuadro 20). Sin embargo, en los hogares que el jefe es mujer y que está ganando alrededor del SM, un incremento del SM reduce la probabilidad que el hogar pase a ser no pobre (-3.29), indicando en estos casos que el incremento perjudica a hogares con jefatura femenina, específicamente, en la transición de pobre a no pobre, probablemente porque se pasa a ganar menos o porque se pierde el empleo. Asimismo, para la muestra de miembros no jefes el incremento del SM también tiene un efecto positivo (0.42) en la probabilidad de salir de la pobreza, especialmente cuando se trata de hombres (0.86), pero el coeficiente no es significativo para las mujeres. **Por tanto, un incremento del SM aumenta la probabilidad de salir de la pobreza relativa si el jefe**

Cuadro 20
Impacto marginal del salario mínimo en la probabilidad de transición de
pobreza desde pobre a no pobre
 (+) Aumenta la probabilidad de salir de la pobreza
 (-) disminuye la probabilidad de salir de la pobreza

Transición desde pobre en periodo anterior a no pobre Panel 2006-2007					
	Muestra total		Ocupados en el rango de 20% del SM en el t		
	Coef.	Error	Coef.	Error	
MUESTRA TOTAL					
Jefes y no jefes	-0.15	0.7	-0.25	1.2	
JEFES DEL HOGAR					
Jefes hogar	-0.41	0.4	0.12	0.7	
Jefes hombres	-0.27	0.3	1.03	0.4	***
Jefes mujeres	-0.26	0.3	-3.29	1.0	***
NO JEFES					
No jefes	0.42	0.2	* -0.35	1.3	
No jefes (hombre)	0.86	0.5	** 0.76	2.0	
No jefes (mujer)	-0.20	0.6	-1.47	1.3	
CANTIDAD DE TRABAJADORES					
Jefe (un trabajador)	-0.47	0.4	-0.45	0.7	
Jefe (dos o más trabajadores)	0.14	0.8	1.27	1.9	
Un trabajador no jefe	-0.29	0.8	0.28	0.8	
Dos o más trabajadores no jefes	0.62	0.4	-0.74	1.4	
POBREZA EXTREMA (CB)					
Jefe (un trabajador)	-3.33	0.9 ***	-14.68	4.3 ***	
Jefe (dos o más trabajadores)	2.87	1.7 *	n.d.		
No jefe (un trabajador)	0.27	1.9	11.29	6.6 *	
No jefe (dos o más trabajadores)	4.29	0.6 ***	n.d.		

Nota: Usando la línea oficial de pobreza. Un coeficiente positivo significa que un aumento en el salario mínimo. Aumenta la probabilidad de la transición del hogar, desde fuerza de la pobreza hacia la pobreza. *** = significativo al 1%, ** = significativo al 5%, * = significativo al 10%.

Fuente: Elaboración propia con datos panel, EHPM

de hogar es hombre y gana cerca del salario mínimo, o si hay también miembros no jefes hombres que trabajan en el hogar; sin embargo, se reduce la probabilidad de salir de la pobreza si la persona que trabaja es una mujer, que no es jefe y que gana cerca del salario mínimo.

Finalmente, para la probabilidad de salir de la pobreza extrema, el coeficiente es negativo cuando el único empleado en el hogar es el jefe (-3.33), y aún mayor si éste gana cerca del SM (-14.68). Por otra parte, si hay dos o más personas trabajando en el hogar, ya sea que incluya al jefe o no, la probabilidad de salir de la pobreza extrema aumenta, con coeficientes positivos de 2.87 y 4.29. **Esto significa que si sólo hay un individuo trabajando en el hogar y éste es el jefe, un aumento del SM reduce la probabilidad que éste pueda salir de la pobreza extrema en el siguiente período. Pero por otra parte, si hay dos o más personas trabajando en el hogar, cuando hay un incremento en el SM aumenta la probabilidad que se salga de la extrema pobreza.**

Enseguida se presenta el ejercicio de estimación de la probabilidad que un trabajador en un hogar no pobre en el período t fuera pobre en el período $t+1$, luego de un cambio en el salario mínimo; es decir, la transición de no pobre a pobre o entrada a la pobreza. Como indica el cuadro 21, para un trabajador que fuera jefe de hogar hombre en un hogar no pobre, el incremento en el salario mínimo aumenta la probabilidad que el trabajador pase al estatus de pobreza, con un coeficiente significativo de 0.30 en una muestra de todos los hogares con jefatura masculina; sin embargo, el coeficiente no es significativo en una muestra más reducida de los que ganan un salario cercano al SM. En todo caso, ocurre lo mismo, pero con un coeficiente mayor, 0.89, si nos referimos a un jefe de hogar que es el único que trabaja en la familia. **Es decir, cuando sube el SM la probabilidad de transitar a la pobreza aumenta para los hogares con jefatura masculina, o si en el hogar únicamente el jefe trabaja.**

Los resultados son interesantes en el caso de los trabajadores que no son jefes de hogar, ya que al incrementar el SM se reduce la probabilidad que sea pobre después del cambio (-0.70), especialmente en el caso de las mujeres que no son jefe de hogar pero que estaban ocupadas antes del cambio (-1.12); y si se encuentran ganando cerca del salario mínimo el impacto es mayor, -1.16 y -2.19, respectivamente. Por otro lado, el incremento del SM disminuye la probabilidad de entrar a la pobreza, si hay más de dos miembros trabajando, ya sea que el jefe trabaje o no, con coeficientes de -0.43 y -0.74, respectivamente. **Con ello se corrobora que**

Cuadro 21
Impacto marginal del salario mínimo en la probabilidad de transición
de pobreza desde no pobre a pobre
 (+) Aumenta la probabilidad de entrar a la pobreza
 (-) disminuye la probabilidad de entrar a la pobreza

	Panel 2006-2007					
	Muestra total			Ocupados en el rango		
	Coef.	Error		Coef.	Error	
MUESTRA TOTAL						
Jefes y no jefes	-0.77	0.5		-1.15	0.6	*
JEFES DEL HOGAR						
Jefes hogar	0.35	0.2		0.46	0.7	
Jefes hombres	0.30	0.1	***	0.69	0.8	
Jefes mujeres	0.18	0.4		-0.29	0.6	
NO JEFES						
No jefes	-0.70	0.2	***	-1.16	0.5	***
No jefes (hombre)	0.19	0.2		0.29	0.2	
No jefes (mujer)	-1.12	0.2	***	-2.19	0.4	***
CANTIDAD DE TRABAJADORES						
Jefe (un trabajador)	0.89	0.1	***	1.09	0.7	
Jefe (dos o más trabajadores)	-0.43	0.1	***	-0.35	0.6	
Un trabajador no jefe	0.05	0.3		-0.14	1.1	
Dos o más trabajadores no jefes	-0.74	0.2	***	-1.16	0.3	***
POBREZA EXTREMA (CB)						
Jefe (un trabajador)	0.34	0.1	***	0.03	0.3	
Jefe (dos o más trabajadores)	-0.13	0.1		0.29	0.2	
No jefe (un trabajador)	-0.10	0.2		-0.36	0.2	
No jefe (dos o más trabajadores)	-0.29	0.1	****	0.11	0.2	

Efecto sobre la pobreza relativa

Nota: Usando la línea oficial de pobreza. Un coeficiente positivo significa que un aumento en el salario mínimo aumenta la probabilidad de la transición del hogar, desde fuera de la pobreza hacia la pobreza.

*** = significativo al 1%, ** = significativo al 5%, * = significativo al 10%.

Fuente: Elaboración propia con datos panel, EHPM

ante un aumento del SM, los hogares con un solo trabajador son más vulnerables al aumento del SM, ya que incrementa su probabilidad de ser pobres; mientras que al haber dos o más trabajadores, un incremento del SM disminuye la probabilidad que el hogar sea pobre.

5. Conclusiones y sugerencias de política

Aunque la intención de la política de salario mínimo es proteger los ingresos salariales de los trabajadores no calificados y aliviar la pobreza, el presente estudio empírico demuestra que en el caso salvadoreño este objetivo no se cumple fácilmente. Tomando en cuenta que en la economía existen muchos factores actuando al unísono y los efectos del SM son complejos, se realizó un análisis de sus efectos sobre el mercado laboral y la pobreza a través de una revisión de las características del mercado laboral y su relación con el salario mínimo, y de ejercicios econométricos con datos tipo panel.

En general, en El Salvador, como en otros países de América Latina, existe un alto porcentaje de la población económicamente activa (PEA), cuya inserción a la vida laboral hace imposible que sean cubiertos por la legislación de salario mínimo. Particularmente, 48.8% de la PEA está constituida por trabajadores por cuenta propia, patronos o desempleados, es decir, aproximadamente a uno de cada dos trabajadores no le aplica la legislación laboral, y además, estos trabajadores son los que se encuentran entre los grupos más pobres y vulnerables de la población.

No obstante lo anterior, ello no quiere decir que la otra mitad de los trabajadores está protegida por la legislación del salario mínimo. En particular, los indicadores revelan diferentes niveles de cumplimiento según subgrupos de la PEA. Por ejemplo, en 2008 el 15.6% del sector cubierto (incluyendo sector público y privado) obtuvo salarios por debajo del 80% del SM. Por otro lado, el ratio de ocupados que obtuvieron ingresos por debajo del 80% del SM en el sector no cubierto es notablemente mayor, ubicándose hasta en 54.8% en 2008. El porcentaje se ubicó en 5.5% de los empleados permanentes en el sector privado cubierto, mientras que fue de 25.9% de los empleados temporales, donde hay más informalidad. Por otro lado, el incumplimiento es menor en grandes empresas, donde el porcentaje de los que ganan menos que el 80% del SM es 4.3% de los asalariados laborando en empresas de 10 o más trabajadores en el sector privado cubierto, mientras que el porcentaje se ubica en 30.4% para la microempresas; donde, nuevamente, hay más informalidad (ver cuadro 6 en la página 23).

Sectorialmente, la concentración más elevada de empleados trabajando por un salario menor que 80% del SM, se encuentra en el sector de comercio, representando 11% de los ocupados en el período 2006-2007, seguido por el sector servicios, con el 9.2%, la agricultura con 5%, y la industria, excluyendo textiles y confección, con 3.3%. La proporción de ocupados que gana menos que 80% del salario mínimo es más baja en textiles y confección, 1.3%, con lo cual el cumplimiento es más elevado entre los sectores según salario mínimo.

La mayoría de los trabajadores que ganan el salario mínimo están entre los deciles 4 y 6 de la distribución de salarios. Además, de los ocupados que ganan por debajo del salario mínimo, en general, tienden a ser los más jóvenes, tienen menor educación, más son mujeres y viven en áreas rurales, cuando se compara con los que ganan alrededor o arriba del salario mínimo, lo que refleja un segmento de la población más vulnerable y que no se beneficia de la política de salario mínimo.

Otro factor que incide en el incumplimiento con el salario mínimo y el impacto que tiene en el mercado de trabajo, es que la relación entre SM y salario promedio sea alta. En El Salvador, dicha relación ha oscilado entre 48.4% y 66.1% en el período 1998-2008, dependiendo del sector, y el nivel más alto se da en 2008. De hecho, en El Salvador el SM es relativamente alto comparado con la región latinoamericana (Cunningham (2007)).

El estudio de la legislación también muestra la peculiaridad de generar un salto en el salario por hora adicional, después de la hora número cinco. Hasta la hora número cinco cada hora adicional tiene el mismo valor, pero después de esa hora el empleado recibirá un salario de ocho horas, con lo cual la hora seis tiene un valor monetario por hora más alto; la hora siete tiene un valor más alto que las cinco primeras horas, pero más bajo que la hora seis, y así sucesivamente. Esto crea una distorsión en los incentivos de contratación laboral, en el sentido que a ningún patrono le interesaría contratar a alguien por 6 ó 7 horas, si de todos modos tiene que pagar las ocho horas; es decir, que reduce los espacios de negociación mutuamente beneficiosa entre trabajadores y patronos (Cox-Edwards (2000)).

A través de los gráficos de densidad en la distribución de los salarios, se obtuvo evidencia de dónde es que el salario mínimo ejerce algún tipo de impacto en el mercado laboral. Se observó que el salario mínimo es vinculante para el sector privado cubierto, especialmente para empleados permanentes y para el sector de empresas con 10 o más trabajadores. Contrariamente, no resulta vinculante para el sector de microempresas

el no cubierto y los trabajadores temporales, donde la informalidad es la norma. Asimismo, los salarios pagados en el sector público se encuentran por encima del salario mínimo, diferenciándose notablemente del resto de la economía.

Por su parte, con el análisis econométrico con datos panel se corroboró que un aumento del SM incrementa los salarios en el sector cubierto en general, pero con más énfasis en empresas de más de 10 trabajadores y trabajadores permanentes; pero no así para los ocupados en sectores no cubiertos, en la microempresa o asalariados temporales. Ante un aumento del 1% del SM, los salarios por hora en el sector privado cubierto se incrementaron en 0.7%, tomando a todos los ocupados y en cerca de 1% en asalariados permanentes en el sector privado cubierto. El aumento de los salarios se percibió tanto en el área urbana como rural, el incremento se realizó en mayor medida en el sector urbano; ante el aumento de 1% de los SM, los salarios urbanos aumentaron 0.6% para los trabajadores de tiempo completo, mientras que los rurales aumentaron 0.4% para el mismo tipo de trabajadores. Por otro lado, no es vinculante para el sector no cubierto, asalariados temporales y microempresarial, con lo cual el aumento del SM no es seguido por aumentos estadísticamente significativos en el salario, con lo cual no existe un efecto faro.

A través de lo anterior es posible afirmar que el SM es pertinente solamente para el 25.2% de la PEA. Como se ha expresado, el sector cubierto privado equivale al 43.6% de la PEA, del cual el 18.5% está ocupada en microempresas donde el SM es muy bajo, y 7.5% en el sector público, la mayoría ganan arriba del SM.

Tomando en cuenta la dinámica de los trabajadores en la transición en el estatus laboral, en el período 2006 y 2007, el aumento de los salarios mínimos tiene un efecto negativo en el empleo, si éstos son empleados permanentes. Así, un aumento del salario mínimo en 10%, disminuye en 10.5% la probabilidad de continuar empleado con carácter permanente, en el sector cubierto para trabajadores que ganan un salario alrededor del 20% del SM. Por otro lado, el SM aumenta la probabilidad de que el empleado continúe laborando como empleado temporal. El efecto desfavorable en los empleados permanentes se observa tanto en el área rural como urbana; no obstante, la evidencia indica que el efecto negativo se concentra en mayor medida en el sector urbano como asalariados a tiempo completo y en la gran empresa. Asimismo, se encontró que el aumento del SM no es vinculante para el empleo en microempresas.

Del análisis de las transiciones en el estatus laboral, se deriva que si el origen de una persona es el sector privado cubierto como asalariado permanente, cuando hay un incremento en el salario mínimo en 1%, aumenta la probabilidad que pase a ser un trabajador asalariado temporal en 1.49% cuando se considera la muestra con todo el espectro de salarios, y 2.2% cuando se considera solamente a los que ganaban alrededor del SM. Otro resultado que llama la atención en cuanto a transiciones, es que cuando se parte del empleo asalariado en una gran empresa, si hay un aumento en el SM, la probabilidad de pasar al desempleo es pequeña, pero la probabilidad de pasar como asalariado a una microempresa —9 empleados o menos— es mayor; lo que es un indicio que se aumenta el empleo informal en detrimento del formal. En ambos casos, asalariados temporales o en microempresas, los empleos tienden a ser más precarios y descubiertos del salario mínimo, con lo cual se reduce el bienestar para el trabajador. También hay evidencia que algunos de los trabajadores quienes pierden su trabajo en el sector privado cubierto, pasan al sector público, donde los salarios son altos (o sea, un incremento en el salario mínimo aumenta significativamente la probabilidad de pasar del sector cubierto privado al sector público).

Por otro lado, si el SM aumenta 1%, la probabilidad que pase al sector cubierto se reduce hasta 1.81% para los que ganan alrededor del SM; esto se puede interpretar como que se hace más difícil que alguien encuentre un empleo en el sector cubierto con un salario al mínimo, o que los patronos reducen las contrataciones.

Finalmente, se observó la relevancia entre el salario mínimo y la pobreza, y se encontró que en El Salvador, los aumentos del salario mínimo han tratado de mantener el salario mínimo cercano a la Canasta Básica Alimentaria (CBA), a excepción del sector agropecuario, donde se encuentra por debajo. Con ello, si un hogar de tamaño promedio en el área urbana gana dos salarios mínimos, se logra ubicar ligeramente por encima de la línea de pobreza relativa, y para un hogar promedio que logra ganar dos salarios mínimos agrícolas se podría ubicar arriba de la línea de pobreza extrema, pero debajo de la de pobreza relativa.

El análisis de transición respecto al estatus de pobreza de ingreso, establece que en El Salvador un incremento del SM aumenta la probabilidad de salir de la pobreza relativa si el jefe de hogar es hombre y gana cerca del salario mínimo, o si hay también miembros no jefes hombres que trabajan en el hogar; sin embargo, se reduce la probabilidad de salir de la pobreza si la

persona trabajando es una mujer, no es jefe y que gana cerca del salario mínimo. Además, si sólo hay un individuo trabajando en el hogar y éste es el jefe, un aumento del SM reduce la probabilidad que éste pueda salir de la pobreza extrema en el siguiente período. Pero por otra parte, si hay dos más personas trabajando en el hogar, cuando hay un incremento en el SM aumenta la probabilidad que se salga de la extrema pobreza. Entonces, los datos dan resultados mixtos respecto a la relación entre la pobreza y el salario mínimo y no da una conclusión clara con respecto a la relación entre la pobreza y el salario mínimo. Esto es algo que se tiene que explorar con más profundidad.

Por otra parte, cuando sube el SM la probabilidad de transitar de no pobres a pobres también aumenta para los hogares con jefatura masculina, o si en el hogar únicamente el jefe trabaja. Sin embargo, ante un aumento del SM, al haber dos o más trabajadores en el hogar, un incremento del SM disminuye la probabilidad que el hogar sea pobre. En este sentido, la variable relevante en la composición del hogar es si hay dos o más trabajadores al interior del mismo.

Reflexiones y sugerencias de política económica

Los resultados anteriores muestran que en El Salvador el alcance de la política de salario mínimo como un instrumento para mejorar las condiciones de ingresos de los trabajadores menos cualificados y para reducir la pobreza es bastante limitado, y puede tener efectos adversos en el mercado laboral y la pobreza para un segmento vulnerable de la población. Es claro que el aumento del salario mínimo va a beneficiar solamente a un segmento de ocupados, que se encuentran al centro de la distribución salarial, y en empleos formales; pero por otro lado, pone en riesgo de trasladar a algunos de estos trabajadores a empleos más precarios, ya sean temporales o en microempresas, y que no coticen a la seguridad social.

A continuación se presentan algunas reflexiones y sugerencias que podrían ayudar a minimizar el impacto negativo del SM en el mercado laboral y en la pobreza en El Salvador:

- **Que el salario mínimo se fije por hora.** Es conveniente reformar el artículo 147 del Código de Trabajo a fin que se restablezca la libre

contratación por hora trabajada, sin crear distorsiones entre la sexta y séptima hora trabajada. Cox-Edwards (2000) sugiere cambiar a la siguiente redacción:

“Cuando los salarios mínimos se fijen por unidad de tiempo se referirán a la jornada ordinaria de trabajo de ocho horas diarias. Si la jornada de trabajo es menor de ocho horas, la remuneración será proporcional al tiempo trabajado. En los trabajos a destajo, por ajuste o precio alzado, es obligatorio para el patrono asegurar el salario mínimo proporcional a la jornada de trabajo efectivamente trabajada”.

- **Establecer un único salario mínimo.** En 2003, ante el cabildeo de diversos sectores, se amplió el espectro de salarios mínimos, para diferenciar la industria y el sector textiles y confección del de servicios y comercio, además que ya antes existía una diferenciación con el sector agrícola. En el futuro, se debe evitar aumentar dicho espectro, y si hay revisiones al alza del salario mínimo, se puede hacer de tal forma que tiendan a converger gradualmente, aumentando en menor proporción los salarios mínimos más altos o no aumentándolos. Esto hará más simple el cumplimiento con la legislación y reducirá el impacto negativo sobre el empleo y la pobreza.
- **Centrar la política social en programas focalizados.** Para reducción o alivio a la pobreza, el salario mínimo no es conveniente, sino más bien el diseño de programas focalizados hacia los grupos más vulnerables en el mercado laboral; especialmente aquellos grupos sobrerrepresentados en el segmento de los que ganan debajo del SM: hogares donde sólo el jefe del hogar trabaja, jóvenes entre 19 y 30 años, mujeres, áreas rurales y ocupados en empleos temporales o a tiempo parcial.

A mediano y largo plazo pueden haber empleos de mayor calidad, en términos de prestaciones y salarios con:

- **Crecimiento económico sostenido.** Para ello, son necesarios incrementos en la productividad y competitividad del país, lo que requiere de un conjunto coherente de políticas que incluyen el respeto al derecho y la ley, la seguridad jurídica y ciudadana, eficiencia en el desempeño público, inversión en infraestructura

y capital humano, institucionalidad democrática y libertades económicas, para mencionar algunos factores; sin embargo, éste es un tema complejo que está fuera del alcance de este estudio.

- **Educación para la población trabajadora.** La educación es el factor más importante en la determinación del salario de una persona, y es una política de mediano y largo plazo, que requiere permanencia en el tiempo. Una de las mayores desventajas para acceder a buenos empleos, es no contar con la educación suficiente y adecuada.
- **Proporcionar apoyo para el desarrollo empresarial de las micro y pequeñas empresas.** Dado que un gran segmento de la población trabaja por cuenta propia o en microempresas, programas que se centren en enseñar los principios básicos para hacer negocios pueden contribuir a mejorar los ingresos en el sector no cubierto¹⁹. Ésta es otra forma de mejorar el capital humano.
- **Entender mejor la relación entre formalidad e informalidad en El Salvador.** Si bien esto no es una sugerencia de política pública, en términos de investigación y búsqueda de soluciones para el mercado laboral, es necesario conocer mejor la relación que existe entre el sector informal y el formal, cuáles factores inciden en el agrandamiento o achicamiento del sector informal, cómo la regulación laboral incide sobre esto, cómo los costos de entrar a la formalidad crean incentivos para mantenerse en la informalidad. El libro del Banco Mundial elaborado por Perry et. al (2007) sirve de punto de partida para esta línea de investigación.

¹⁹ Libros de negocios, como el de Charan (2001) reducen el arte de manejar un negocio a principios que son aplicados en todo tamaño de empresas, desde la tienda de la esquina a grandes multinacionales, y que conducen al éxito en los negocios. No hay ningún impedimento para que éstos se enseñen a microempresarios en el sector informal. Como éstos, hay otros libros que destacan principios similares.

◆ Apéndice: construcción de datos tipo panel

Los datos utilizados en la investigación provienen de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) desde 1998 a 2008, elaborada por la Dirección General de Estadística y Censos (DIGESTYC). Generalmente, la encuesta es realizada en el transcurso del año, cubriendo todos los meses. La encuesta aborda aspectos demográficos, vivienda, educación, laboral, remesas, salud y gasto del hogar.

Desde 1998 hasta 2002 y 2006-2007, la muestra proviene de una misma base rotativa, en donde aproximadamente el 20% de la muestra es reemplazada cada año consecutivo. Con base en lo anterior, fue factible crear un panel de datos que cubriera estos años.

Para completar el diseño de la EHPM, DIGESTYC actualiza el marco muestral cada cinco años; durante dicho período DIGESTYC mantiene el mismo diseño muestral. La cantidad de segmentos que mantuvo cada año sin reemplazo durante 1998-2002, fue de 616. En cambio, para los siguientes cinco años (2003-2007) DIGESTYC escogió 636. No obstante, durante este período desde 2003 a 2005, sí los reemplazó. DIGESTYC realizó una excepción entre 2006-2007. Para 2008, basado en el censo de población y vivienda, que se realizó en El Salvador en 2005, el marco muestral fue renovado completamente (cuadro A).

La DIGESTYC, aunque no identifica de un año a otro un número único para hogares o personas, sí guardó el número específico de las viviendas. Asimismo, durante 1998-2002 y 2006-2007 se utilizó la misma metodología

Cuadro A
Estadísticos de marco muestral de EHPM

Año	Tiempo de realización	Marco muestral	Segmentos marco	Segmentos seleccionados	Segmentos	
					Urbanos	Rurales
1998/2002	abr/dic	1082,064	1,326.0	616	892	434
2003/2007	ene/dic	1442,660	1,400.0	636	748	652
2008	ene/dic	1676,002	6,533.0	1,651		

Fuente: Resumen tomados de Aspectos Metodológicos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 1998-2008. DIGESTYC.

de creación de la muestra, sobre los mismos segmentos de la cartografía censal a excepción del 20% que era renovado cada año. DIGESTYC cuenta con el número específico de cada segmento, como grupo de 12 ó 16 viviendas. Así, el siguiente año mantuvo aproximadamente el 80% de los segmentos.

En esencia, la construcción del panel de personas implicó identificar qué variables o qué parte del diseño de la muestra de la EHPM se mantenía constante en el tiempo, de tal manera que permitiese crear un número de identificación único para cada persona que empareje de un año a otro. Para la encuesta de 1999, se utilizaron ciertos segmentos que se habían incluido en 1998, y se sustituyó la porción restante. Para 2000, se utilizaron los mismos segmentos que en 1999 y se sustituyó otra parte, y así sucesivamente, hasta 2002. Como se mencionó, para el año 2003, la DIGESTYC decidió renovar los segmentos, realizando una nueva actualización para el marco muestral; sin embargo, durante 2006 y 2007, mantuvo ciertos hogares en la muestra para ambos años, y se aplicó la misma metodología.

Dado lo anterior, se decidió elaborar un panel desde 1998 hasta 2002, y otro para 2006 y 2007. Como primer paso se creó un número único para cada segmento, lo cual ofrece un período donde no cambió el SM (1998-2002) y otro donde hubo un incremento del salario mínimo en agosto de 2006 (2006-2007). A su vez, al realizar las actualizaciones de la cartografía, la DIGESTYC construyó un listado de viviendas, para cada segmento y las enumeró. El valor único de esta enumeración está contenido en la encuesta y la enumeración no cambió desde 1998 hasta 2002 y 2006 y 2007. Este valor determina un número único de la vivienda donde se realizó la encuesta. Esto facilitó la construcción del panel. Para prepararlo se trabajó en pares de años consecutivos y en varias etapas; primero se construyó un número único para cada vivienda, realizando un ordenamiento correlativo por segmentos y luego por vivienda de todos los hogares de la encuesta.

Con éste se procedió a construir un panel de hogares utilizando características del jefe de hogar. En tanto que en cada vivienda puede vivir más de un hogar, o en el siguiente año puede cambiar el hogar que habita en la vivienda, se procedió a observar las características de cada jefe de hogar, para emparejar hogares, realizando un ordenamiento según siete criterios, como aparece en cuadro B: el primero detecta los jefes de hogares que se ubican en la misma vivienda, con el mismo sexo, el mismo mes de nacimiento, el mismo año de nacimiento y la misma edad, habiéndole sumado uno a la edad del período anterior —permitiendo un margen de error de un año—; el segundo detectó si cumplía con todas las características

mencionadas, menos con el año de nacimiento, pero exigiendo que la edad fuera exacta; el tercero se quitó la edad pero mantuvo el año de nacimiento; en el cuarto, se quitó el mes de nacimiento; en el quinto se tomó el primero pero tomando una diferencia de edad entre el rango de -2 y +2. En el sexto se buscó el resto de observaciones, para evaluar si hubo cambio de jefatura del hogar, tomando en cuenta que el cónyuge pasa a ser el jefe. Y en el séptimo, si el jefe pasaba a ser cónyuge.

Cuadro B
Anatomía del panel: número de hogares y personas emparejados según criterio

No.	Criterios Panel Hogares	98 99	99 00	00 01	01 02	06 07
1	Vivienda sexo mes, año de nacimiento y edad (+1/-1)	2,073	1,807	1,858	1,924	3,059
2	Vivienda sexo mes y edad	51	26	78	106	70
3	Vivienda sexo mes y año	116	48	173	248	83
4	Vivienda sexo año y edad	367	309	329	339	519
5	Vivienda sexo mes año y edad (+2/-2)	1,212	1,198	1,214	1,377	2,047
6	Vivienda -sexo -mes -edad -año, del cónyuge año anterior, y el jefe	149	147	169	175	299
7	Vivienda -sexo -mes -edad -año, del jefe año anterior, y del cónyuge	1				
Total		3,969	3,535	3,821	4,169	6,077

No.	Criterios Panel Personas	98 99	99 00	00 01	01 02	06 07
1	Vivienda sexo mes, año de nacimiento y edad (+1/-1)	9,182	8,280	8,372	8,498	13,376
2	Vivienda sexo mes y edad	191	106	246	373	219
3	Vivienda sexo mes y año	555	234	791	1,029	281
4	Vivienda sexo año y edad	1,273	1,137	1,151	1,192	1,596
5	Vivienda sexo mes año y edad (+2/-2)	3,059	3,025	3,153	3,408	4,958
6	Jefes de hogares que fueron emparejados en el proceso de hogares	117	99	100	107	135
Total		14,377	12,881	13,813	14,607	20,565
Muestra total de personas año siguiente		73,313	71,665	53,002	72,119	69,138
Porcentaje		19.6	18.0	26.1	20.3	29.7

Fuente: Elaboración propia.

Asimismo, para la conformación del panel de personas, luego de empatar al jefe de hogar, se tomaron los mismos criterios al interior de cada hogar para el resto de miembros: el primero, más el sexo, mes de nacimiento y año de nacimiento y edad más uno. Siguiendo lo que se realizó con jefes de hogar, luego se quitó año de nacimiento, luego se quitó edad, posteriormente se quitó mes; el criterio 6 fue con un margen de edad de +2 o -2. Finalmente se agregaron los jefes que no se incluyeron con los criterios anteriores pero sí se habían identificado como cambio de jefes en la etapa anterior, y se incluyeron. Los resultados con esta metodología fueron que se logró empatar el 19.6% de la muestra de 1999 con 1998, el 18% entre 1999 y

2000, 26.1% entre 2000 y 2001, 20.3% entre 2001 y 2002, y hasta el 29.7% entre 2006 y 2007 (cuadro B).

Una manera de evaluar si la distribución de la muestra del panel se aproxima a la muestra total es observar las medias y distribución estándar de variables importantes dentro del panel. El anexo 10, resume lo anterior, y se refleja que la muestra emparejada es bastante similar a la muestra total. Las proporciones de población económicamente activa y sector cubierto, se mantienen. Las medias de edad y miembros del hogar son bastante semejantes.

Finalmente, en esta publicación se incluyeron los resultados más sobresalientes de un total de más de 420 ejercicios econométricos. Cada ecuación incluyó una condición adicional, que filtró la muestra con una variable más para tratar de garantizar al máximo que las estimaciones de panel se hacen con la misma persona. En tanto se tienen datos panel, las variables son calculadas en primera diferencia, de tal manera que se restringió a que el cambio en los años de estudio se mantuviera en el conjunto {0, 1, 2}.



Anexo 1

Historial de tarifas de salarios mínimos por actividad económica, según Decreto Ejecutivo

Decreto Ejecutivo		Diario Oficial		Trabajadores agropecuarios		Recolación de casachas				Industria agrícola de temporada		Industrias y servicios		Comercio		Maquila Textil		Industria	
No.	Fecha	No.	Fecha	Varón mayor de 16	Mujeres menores de 16	Por arroba	Por libra	Por tonelada	Por libra	Por arroba	Beneficio de café	Ingenio de caña de azúcar	Beneficio de algodón	Otro municipio	San Salvador	Otros municipios	Todo el país	Industria	
37	1-Marzo-76	165	1-Marzo-76	3,75	3,15	1,68	8,4	2,75	5,5	0,06	6								
38	05-Oct-76	184	06-Oct-76			1,85	9,25	2,75	5,5	0,6	6								
21	15-Nov-77	212	16-Nov-77																
41	21-Dic-77	239	23-Dic-77																
42	23-Dic-77	239	23-Dic-77																
33	29-June-78	320	29-June-78	4,25	3,85														
34	30-June-78	320	30-June-78																
41	3-June-79	122	3-June-79	5,2	4,6	1,66	9,75	2,75	5,5	0,065	6,5								
42	4-June-79	122	5-June-79																
41	4-June-79	125	6-June-79																
53	23-Ago-79	155	23-Ago-79																
64	04-Oct-79	186	05-Oct-79			2,2	11	3,25	6,5	0,07	7	8	8	9	8	9	8		
65	04-Oct-79	186	05-Oct-79																
10	11-Oct-79	211	11-Oct-79			2,85	14,25	4,5	9	0,08	8								
13	13-Nov-79	214	14-Nov-79																
2	14-Nov-79	214	15-Nov-79																
4	3-Dic-79	225	3-Dic-79																
20	28-Abril-80	79	29-Abril-80			2,85	14,25	5,75	11,5	0,105	10,5			11	10	11	10		
79	08-Oct-80	167	08-Oct-80																
80	08-Oct-80	167	08-Oct-80																
62	14-Nov-80	215	15-Nov-80			2,85	14,25	5,75	11,5	0,105	10,5								
110	09-Nov-81	204	05-Nov-81			2,85	14,25	5,75	11,5	0,105	10,5								
121	04-Oct-82	188	13-Oct-82																
121	30-Abril-84	80	30-Abril-84	8	7														
14	21-Ene-86	14	23-Ene-86																
4	12-Mar-86	87	12-Mar-86																
24	12-Mar-88	87	12-Mar-88																
25	12-Mar-88	87	12-Mar-88																
26	12-Mayo-88	87	12-Mayo-88																
62	12-Mayo-88	87	12-Mayo-88	10	9	3,25	16,25	6,75	13,5	0,12	12								
61	12-Dic-88	230	12-Dic-88																
24	6-Abril-90	88	6-Abril-90	11,5	10,5														
24	6-Abril-90	88	6-Abril-90																
69	22-Nov-90	266	22-Nov-90			3,9	19,5	8,2	16,2	0,14	14,4								
70	22-Nov-90	266	22-Nov-90																
28	29-Abril-91	77	29-Abril-91	13	12														
28	29-Abril-91	77	29-Abril-91																
28	29-Abril-91	77	29-Abril-91																
25	5-Marzo-93	45	5-Marzo-93																
25	5-Marzo-93	45	5-Marzo-93	16	15														
27	5-Marzo-93	45	5-Marzo-93																
**12	30-June-94	126	7-July-94	18	14	4,3	21,5	9,1	16,2	1,64	16,4								
34	7-July-94	126	7-July-94																
34	7-July-94	126	7-July-94																
66	21-July-95	135	21-July-95																
67	21-July-95	135	21-July-95																
67	21-July-95	135	21-July-95																
68	21-July-95	135	21-July-95	19,8	19,8	4,73	23,65	10,01	20,02	0,1804	18,04								
46	22-Abril-98	72	22-Abril-98																
46	22-Abril-98	72	22-Abril-98	21,6	21,6														
46	22-Abril-98	72	22-Abril-98																
**37	23-Mayo-03	93	23-Mayo-03																
37	23-Mayo-03	93	23-Mayo-03	2,72	2,72	0,594	2,97	1,25	2,52	0,02	2,27								
37	23-Mayo-03	93	23-Mayo-03																
82	23-Ago-06	156	24-Ago-06																
82	23-Ago-06	156	24-Ago-06																
82	23-Ago-06	156	24-Ago-06																
84	23-Ago-06	156	24-Ago-06																
108	08-Nov-07	207	07-Nov-07	2,86	2,86	0,624	3,12	1,33	2,65	0,020	2,38								
107	08-Nov-07	207	07-Nov-07																
108	08-Nov-07	207	07-Nov-07																
109	08-Nov-07	207	07-Nov-07																
***64	30-May-08	379	30-May-08	3,00	3,00	0,696	3,28	1,39	2,78	0,025	2,5								
133	19-Dic-08	241	22-Dic-08	3,24	3,24	0,708	3,54	1,50	3,00	0,027	2,7								
134	19-Dic-08	241	22-Dic-08																
135	19-Dic-08	241	22-Dic-08																
136	19-Dic-08	241	22-Dic-08																

A partir del 5 de marzo de 1993 se unificó el salario mínimo en toda la República en comercio, industria y servicio. **A partir del 16 de julio de 1994, se unificó el salario mínimo en toda la República, para los trabajadores agropecuarios,

A partir del 5 de marzo de 1993 se unificó el salario mínimo en toda la República en comercio, industria y en distinción de sexo, edad o incapacidad. *** A partir de 2003, se separó la industria de servicios.

Los salarios mínimos fijados en los decretos 106, 107, 108 y 109 establecieron dos aumentos; uno para noviembre de ese año y otro para noviembre del siguiente año en 5%.

11 Se considera a San Salvador, a los establecimientos ubicados de los municipios de San Salvador, Ayutuxtepeque, Cuscatancingo, Ciudad Delgado, Soyapango, Ilopango, San Marcos, Antiguo Cuscatlán, Los Barrios, marinos njacos en los decretos 106, 107, 100 y 102 establecieron los aumentos, uno para noviembre de ese año y otro para noviembre o de ese año en adelante.

Nueva San Salvador, Mejicanos y Apopa, incluido el 16 de julio de 1974. Datos a partir de 2003 en dólares.

Fuente: Consejo Nacional del Salario Mínimo

Anexo 2
Salarios garantizados en el sector construcción

Año	Fecha de inscripción	Salario básico (bisemanal s/p*)	Salario básico (bisemanal c/p*)
1995	14 de septiembre de 1995		
1998	Inscrito el 22 de octubre de 1997 y entró en vigencia el 1 de enero de 1998.	\$102.86	\$117.26
1999	21 de julio de 1999. Este contrato se prorrogó por un año más. Primer aumento del 21 de julio al 21 de diciembre de 1999 (6%). Segundo aumento del 21 de diciembre de 1999 al 21 de junio del año 2000 del 6%.	\$109.03	\$124.29
	Tercer aumento del 21 de junio de 2000 al 20 de junio de 2001.	\$115.20	\$131.33
	Cuarto aumento del 21 de junio de 2001 al 20 de junio de 2002.	\$120.96	\$137.89
	8 de julio de 2003.	\$127.00	\$144.78
2003	Primer aumento del 8 de julio del año 2003 al 08 de julio del año 2004.	\$132.09	\$150.08
	Segundo aumento del 08 de julio de 2004 al 8 de julio de 2005.	\$137.37	\$156.60
	Tercer aumento del 8 de julio de 2005 al 08 de julio de 2006.	\$142.87	\$162.87
	VIGENCIA a partir del 1 de enero de 2007.		
2006	Aumento del 1 de enero del año 2007 al 31 de diciembre del año 2007.	\$148.58	\$169.38
	Aumento del 1 de enero del año 2008 al 31 de diciembre del año 2008.	\$154.52	\$176.15
	Aumento del 1 de enero del año 2009 al 31 de diciembre del año 2009.	\$160.71	\$183.21

*s/p= sin prestaciones *c/p= con prestaciones

Fuente: Centro de información y estudios de Cámara Salvadoreña de la Industria de la Construcción con datos del Sindicato Unión de Trabajadores de la Construcción (SUTC).

Anexo 3
Presupuesto Ministerio de Trabajo y Previsión Social (US\$ miles)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Dirección y Administración Institucional	1,580.6	1,570.0	1,912.4	4,131.3	2,541.1	2,563.2	3,045.6
Dirección Superior	890.2	885.4	905.1	1,017.9	1,328.8	1,342.0	1,668.9
Dirección Administrativa	690.4	684.6	1,007.3	3,113.4	1,212.3	1,221.2	1,376.7
Servicios Laborales	1,907.7	1,898.2	2,098.1	2,379.1	4,186.8	4,180.5	4,533.8
Asistencia Laboral	381.4	380.8	472.2	492.1	729.8	757.5	812.7
Vigilancia del cumplimiento de leyes laborales	509.3	500.4	577.3	610.1	1,312.9	1,307.5	1,412.3
Previsión Social y Gestión de Empleo	567.1	567.1	639.9	803.3	977.7	949.8	1,035.9
Regionalización	449.9	449.9	408.6	473.6	1,166.4	1,165.7	1,272.9
Apoyo a Instituciones Adscritas y Otras Entidades	2,087.5	2,074.8	3,014.8	2,074.8	2,202.3	2,206.9	2,277.2
Instituto de Fomento Corporativo	1,110.5	1,127.2	1,127.2	1,127.2	1,179.6	1,182.0	1,252.4
Fondo de Protección de Lisiados y Discapacitados a consecuencia del conflicto armado	976.9	947.6	1,887.6	947.6	947.6	1,024.8	1,024.8
Infraestructura física	123.9	0.0	0.0	0.0	75.0	0.0	500.0
Totales	5,699.7	5,543.1	7,025.2	8,585.2	8,930.1	8,950.6	10,356.6
Presupuesto Ejecutado	6,068.9	7,244.2	6,041.0	7,722.9	9,278.0	9,461.9	10,240.5
Diferencia	369.2	1,701.1	(984.2)	(862.3)	347.9	511.3	(116.1)
Personal				1,560.0	344.9	20.4	1,406.0
Personal de gobierno	2	2	2	2	2	2	2
Personas ejecutivo	9	9	3	9	10	10	10
Personal técnico	100	100	130	132	280	281	282
Personal administrativo	181	181	197	193	298	298	299
Personal de servicio	54	54	54	54	1	81	83
Totales	346	346	386	390	671	672	676

Fuente: Ley de Presupuesto, varios años.

Anexo 4
Inspecciones y reinspecciones realizadas según tipo de solicitud

Solicitudes recibidas	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	4,074	4,763	3,657	4,042	2,370	5,560	5,422
Atraso de salario	2,441	2,341	1,764	2,046	1,097	2,286	2,119
Horas extras	645	709	137	176	90	256	291
Vacaciones	572	824	517	469	310	729	663
Aguinaldos	203	118	59	46	33	80	65
Salarios mínimos	151	654	987	1,208	762	37	966
Otros	62	117	193	97	78	2,172	1,318
Programadas	0	0	0	0			
Reinspecciones	0	0	0	0			
Inspecciones y reinspecciones	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	8,780	8,913	6,727	8,902	10,027	9,796	18,362
Atraso de salario	2,261	2,070	1,934	2,129	1,962	1,980	1,853
Horas extras	584	543	150	210		224	265
Vacaciones	511	681	535	456	543	603	562
Aguinaldos	183	103	72	44	71	86	52
Salarios mínimos	118	707	841	1,430	541	60	926
Otros	38	108	206	55	78	1,955	1,186
Programadas	4,169	2,303	1,309	2,068	3,333	1,414	6,063
Reinspecciones	916	2,398	1,680	2,510	3,499	3,474	7,455

Fuente: Dirección General de Inspección de Trabajo.

Anexo 5
Estadísticas del Área de Inspección de Trabajo
Inspecciones y reinspecciones, según oficina regional y trabajadores cubiertos al año. 1997-2007

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Total											
Inspección	2,547	3,598	6,307	7,864	6,515	5,047	6,392	6,721	6,322	10,907	19,218
Reinspección	99	634	550	916	2,398	1,680	2,510	3,499	3,474	7,455	6,798
Trabajadores cubiertos	123,237	339,083	104,429	106,506	156,264	30,151	44,784	60,553	65,767	114,290	198,246
Oficina Central											
Inspección	2,100	1,812	4,379	4,863	4,368	2,661	3,410	3,048	2,972	3,901	3,723
Reinspección	68	222	164	93	585	635	455	680	898	1,300	1,408
Trabajadores cubiertos	114,526	318,343	81,665	78,392	128,582	11,463	4,910	12,764	13,097	25,943	78,049
Oficina Santa Ana											
Inspección	79	410	296	809	1,136	1,020	1,490	1,823	1,595	2,898	6,086
Reinspección	8	169	144	420	857	577	1,145	1,556	1,390	2,724	3,093
Trabajadores cubiertos	2,660	10,305	11,920	13,439	6,342	5,153	16,098	29,698	26,382	48,961	36,777
Oficina San Miguel											
Inspección	368	1,376	1,632	1,830	778	1,167	1,357	1,764	1,627	3,811	8,832
Reinspección	23	243	242	364	953	341	903	1,258	1,155	3,276	1,893
Trabajadores cubiertos	6,087	10,435	10,844	13,550	12,535	7,485	10,963	15,798	13,993	33,432	54,330
Oficina Zacatecoluca											
Inspección	---			362	233	199	135	86	128	297	577
Reinspección	---			39	3	127	7	5	31	155	404
Trabajadores cubiertos	---			1,125	8,805	6,050	12,813	2,293	12,265	5,954	29,108

Fuente: Dirección General de Inspección de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Anexo 6
Multas impuestas en primera instancia por causa, según rama

Sector económico	1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007	
	No.	Monto	No.	Monto	No.	Monto	No.	Monto	No.	Monto	No.	Monto	No.	Monto	No.	Monto	No.	Monto
Agricultura	7	2,480	9	3,371	9	1,874	5	789	3	954	2	1,214	8	1,074	21	7,123	15	2,893
Industria	158	70,309	42	14,629	106	63,517	126	36,469	142	44,777	205	132,318	135	49,188	93	23,508	104	11,642
Construcción	48	14,229	7	994	22	6,485	48	14,343	39	6,111	69	16,785	34	9,907	27	7,896	57	9,599
Comercio	64	27,983	14	2,811	78	23,680	122	46,916	130	28,142	185	47,250	224	51,046	174	34,759	189	23,810
Servicios	173	71,074	22	6,674	98	22,994	136	48,376	165	41,056	289	38,313	220	47,940	226	59,343	236	56,332
Total	450	186,074	94	28,480	313	118,551	437	146,892	479	121,040	750	235,880	621	159,156	541	132,629	601	104,276
Multas debido a no cumplimiento en /1:																		
Código de Trabajo	88	52,337	10	2,431	139	69,697	185	48,479	258	53,554	356	156,820	287	55,469	266	69,721	364	65,200
Ministerio de Trabajo	350	129,109	79	25,177	168	48,526	234	95,456	196	62,552	268	74,012	290	91,912	256	61,070	354	36,307
Prestación alimenticia y reglamento seguridad e higiene	11	4,571	5	869	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	679
Salario mínimo	1	57	0	0	6	326	18	2,954	25	4,934	32	5,048	44	11,776	19	1,837	40	2,090
Total	450	186,074	94	28,480	313	118,551	437	146,892	479	121,040	656	235,880	621	159,157	541	132,628	759	104,276

1/ En dólares después de 2002. No toma en cuenta juicios colectivos de trabajo.
Fuente: Dirección General de Inspección de Trabajo y Oficinas Regionales, Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS).

Anexo 7
Diferencias individuales por forma de resolución

Individuales	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Conciliada	2,019	2,086	2,713	1,901	1,697	1,581	1,644	1,368	1,799	2,246
No conciliada	2,033	2,044	2,169	1,932	1,450	1,732	2,340	2,123	2,173	2,628
Desistida	904	1051	1141	1318	1135	1123	987	621	490	727
Total	4,956	5,181	6,023	5,151	4,282	4,436	4,971	4,112	4,462	5,601

Colectivas	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Presentada		53	34	21	251	39	16	17	268	18
Resuelta		44	17	21	23	12	17	11	20	12
Contrucción		289			1	242	7	4	252	251
Total		97	51	42	274	51	33	28	288	30

Fuente: Dirección General de Trabajo, MTPS

Anexo 8
Juicios laborales tramitados por año,
según forma de intervención y parte favorecida

Detalle	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
								US\$ dólares				
Forma de intervención	2,812	3,300	3,301	3,373	3,556	4,038	4,391	4,592	7,319	4,625	4,343	3,015
Procurador de Trabajo	2,382	2,560	2,427	2,560	2,768	3,615	3,879	3,941	4,879	4,247	4,032	2,607
Procurador particular	20	122	236	187	295	171	156	160	2,205	173	175	217
Directa	410	618	638	626	493	252	356	491	235	205	136	191
Parte favorecida	1,812	2,221	2,068	2,305	2,448	2,011	2,155	2,239	4,403	2,010	2,153	1,625
Patronos	743	944	943	1,248	1,096	942	1,047	946	1,073	949	1,059	798
Trabajadores	1,069	1,277	1,125	1,057	1,352	1,069	1,108	1,293	3,330	1,061	1,094	827
Parte tramitadora												
Patronos				3	1	29	17	7	10	4	11	23
Trabajadores				3,370	3,555	4,009	4,374	4,585	7,309	4,601	4,052	2,992
Total				3,373	3,556	4,038	4,391	4,592	7,319	4,625	4,063	3,015
Favorable al trabajador sujetas a indemnización												
Juicios				538	491	658	1,085	846	923	716	761	639
Indemnización (miles) 1/				4,026	29,252	6,541	395	1,336	1,028	1,221	1,214	1,144

1/ En dólares después de 2002. No toma en cuenta juicios colectivos de trabajo
Fuente: recopilación de los juzgados de lo laboral, Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS).

Anexo 9
Población Económicamente Activa, según condición de empleo
(personas mayores de 16 años)

Empleo	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Patrón	72,140	99,875	125,035	111,619	111,050	116,880	108,228	112,967	115,721	99,577	102,664
Cuenta propia (con local)	217,779	90,482	99,235	112,885	104,374	95,730	89,767	94,273	82,672	82,430	81,467
Cuenta propia (sin local)	385,486	510,582	581,749	557,493	620,037	606,623	613,594	650,889	619,113	535,179	609,864
Cooperativista	3,394	9,850	8,707	3,703	1,020	1,326	1,977	650	469	327	377
Familiar no remunerado	160,403	139,556	132,372	171,215	158,692	153,524	144,219	175,130	166,449	144,935	158,081
Asalariado permanente	820,446	819,845	834,655	842,526	847,861	926,032	926,139	922,542	981,252	839,933	925,783
Asalariado temporal	356,602	405,617	353,025	400,098	362,837	396,590	438,963	398,515	462,452	362,844	350,940
Aprendiz	5,163	6,539	3,896	2,789	4,400	3,586	1,941	4,261	5,411	4,047	4,442
Servicio doméstico	92,472	104,293	96,376	109,830	98,603	112,587	115,152	107,745	131,104	101,013	108,351
Otros	2,827	2,222	4,149	6,907	2,649	4,671	5,129	5,986	4,099	4,678	7,081
Total	2116,712	2188,861	2239,199	2319,065	2311,523	2417,549	2445,109	2472,958	2568,742	2173,963	2349,050

Sector económico	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Agro	496,373	462,504	457,995	465,754	426,985	410,107	441,663	461,376	446,903	359,797	438,988
Industria	401,430	415,394	421,822	414,262	425,676	340,644	266,125	272,189	276,412	249,941	275,601
Textil y confección						96,244	160,407	142,160	134,948	119,628	128,534
Servicios	687,772	754,020	765,587	804,934	794,288	875,168	878,054	871,837	942,486	797,280	828,337
Comercio	531,136	556,943	593,795	634,115	664,574	695,386	698,860	725,396	797,993	647,327	677,590
Total	2116,712	2188,861	2239,199	2319,065	2311,523	2417,549	2445,109	2472,958	2568,742	2173,963	2349,050

Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM). Para 2008 se actualizó el marco de referencia.

Anexo 10

Comparación de medidas de muestras totales y panel

Año 1998. Muestra completa					Muestra del panel 1998-1999			
variable	Mean	Std. Dev.	Min	Max	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Edad	25.20	20.25	0	99	25.79	20.51	0	98
Miembros	5.79	2.61	1	18	5.50	2.40	1	18
Años de educación	3.98	4.45	0	24	4.36	4.59	0	23
PEA	0.53	0.50	0	1	0.52	0.50	0	1
Sector cubierto	0.51	0.50	0	1	0.49	0.50	0	1

Año 1999. Muestra completa					Muestra del panel 1998-1999				Muestra del panel 1999-2000			
variable	Mean	Std. Dev.	Min	Max	Mean	Std. Dev.	Min	Max	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Edad	25.94	20.54	0	98	26.75	20.49	0	98	26.85	21.41	0	98
Miembros	5.71	2.56	1	19	5.50	2.40	1	16	5.48	2.32	1	18
Años de educación	4.63	4.55	0	27	4.99	4.63	0	27	4.81	4.59	0	27
PEA	0.52	0.50	0	1	0.52	0.50	0	1	0.52	0.50	0	1
Sector cubierto	0.53	0.50	0	1	0.49	0.50	0	1	0.49	0.50	0	1

Año 2000. Muestra completa					Muestra del panel 2000-1999				Muestra del panel 2000-2001			
variable	Mean	Std. Dev.	Min	Max	Mean	Std. Dev.	Min	Max	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Edad	26.28	20.73	0	98	27.81	21.40	0	98	27.33	21.51	0	98
Miembros	5.64	2.54	1	19	5.47	2.37	1	19	5.48	2.34	1	18
Años de educación	5.00	4.56	0	27	5.22	4.57	0	27	5.30	4.60	0	27
PEA	0.45	0.50	0	1	0.45	0.50	0	1	0.44	0.50	0	1
Sector cubierto	0.50	0.50	0	1	0.47	0.50	0	1	0.48	0.50	0	1

Año 2001. Muestra completa					Muestra del panel 2001-2000				Muestra del panel 2001-2002			
variable	Mean	Std. Dev.	Min	Max	Mean	Std. Dev.	Min	Max	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Edad	26.83	20.91	0	98	28.34	21.47	0	98	28.03	21.65	0	98
Miembros	5.59	2.50	1	20	5.43	2.31	1	20	5.33	2.26	1	17
Años de educación	4.67	4.65	0	27	5.01	4.74	0	27	4.93	4.69	0	27
PEA	0.53	0.50	0	1	0.52	0.50	0	1	0.52	0.50	0	1
Sector cubierto	0.49	0.50	0	1	0.47	0.50	0	1	0.47	0.50	0	1

Año 2002. Muestra completa					Muestra del panel 2001-2002			
variable	Mean	Std. Dev.	Min	Max	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Edad	27.12	21.04	0	98	28.91	21.65	0	98
Miembros	5.53	2.46	1	18	5.27	2.23	1	18
Años de educación	4.79	4.69	0	27	5.06	4.74	0	24
PEA	0.50	0.50	0	1	0.50	0.50	0	1
Sector cubierto	0.49	0.50	0	1	0.47	0.50	0	1

Año 2006. Muestra completa					Muestra del panel 2006-2007			
variable	Mean	Std. Dev.	Min	Max	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Edad	27.13	20.71	0	98	27.62	21.00	0	98
Miembros	5.29	2.39	1	18	5.17	2.32	1	15
Años de educación	5.02	4.64	0	25	5.22	4.67	0	22
PEA	0.45	0.50	0	1	0.44	0.50	0	1
Sector cubierto	0.51	0.50	0	1	0.49	0.50	0	1

Año 2007. Muestra completa					Muestra del panel 2006-2007			
variable	Mean	Std. Dev.	Min	Max	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Edad	27.81	20.90	0	98	28.58	20.97	0	98
Miembros	5.23	2.39	1	19	5.12	2.33	1	19
Años de educación	5.18	4.65	0	25	5.38	4.67	0	25
PEA	0.46	0.50	0	1	0.45	0.50	0	1
Sector cubierto	0.51	0.50	0	1	0.49	0.50	0	1

Fuente: Elaboración propia a partir de la EHPM.

Anexo 11 **Elasticidad de los salarios por hora ante cambio del salario mínimo, por hora**

Sectores	Panel 1998-2002			
	Muestra total		20% del SM en periodo anterior	
	Coef.	d.s.	Coef.	d.s.
SECTOR CUBIERTO PRIVADO (asalariado permanente y temporal)				
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1	1.19	0.41 **	2.09	0.73 **
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1 a tiempo completo	1.51	0.36 **	2.85	0.63 **
SECTOR CUBIERTO PRIVADO (asalariado permanente)				
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1	1.68	0.52 **	2.26	1.18
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1 a tiempo completo	2.16	0.54 **	2.74	1.01 *
SECTOR CUBIERTO PRIVADO (asalariado temporal)				
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1	2.14	0.96	2.05	1.20
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1 a tiempo completo	-2.79	1.03 *	0.89	1.89
SECTOR CUBIERTO RURAL PRIVADO				
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1	-0.78	0.16 **	1.25	1.04
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1 a tiempo completo	0.30	0.04 ***	0.23	0.08 **
SECTOR CUBIERTO URBANO PRIVADO				
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1	1.83	0.67 *	2.28	0.61 *
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1 a tiempo completo	0.42	0.02 ***	0.69	0.06 ***
SECTOR NO CUBIERTO				
Ocupados en el sector no cubierto en el momento t	0.00	0.44	-0.54	1.75
Ocupados en el sector no cubierto en el momento t y t+1	-0.42	0.27	-0.04	2.22
SECTOR DE GRAN EMPRESA CUBIERTO PRIVADO				
Ocupados en grandes empresas del sector cubierto en el momento t y t+1	1.77	0.34 ***	2.07	0.60 **
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1 a tiempo completo	2.03	0.43 ***	2.78	0.43 ***
SECTOR PEQUEÑA EMPRESA CUBIERTO PRIVADO				
Ocupados en pequeñas empresas del sector cubierto en el momento t y t+1	0.48	0.89	1.74	1.11
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1 a tiempo completo	0.27	0.27	2.25	1.38

Tamaño de empresa grande mayor que 10; pequeña menor que 9.

*** = significativo al 1%, ** = significativo al 5%, * = significativo al 10%

La variable dependiente es D log del salario por hora; coeficiente para el cambio del salario mínimo estimado para en la ecuación (1)

Fuente: Elaboración propia con datos panel, EHPM

Anexo 12

Elasticidad de los salarios ante cambio del salario mínimo mensual

Sectores	Panel 1998-2002			
	Muestra total		20% del SM en	
			periodo anterior	
	Coef.	d.s.	Coef.	d.s.
SECTOR CUBIERTO PRIVADO (asalariado permanente y temporal)				
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1	1.04	0.44	1.64	0.44 **
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1 a tiempo completo	1.05	0.20 ***	1.67	0.39 **
SECTOR CUBIERTO PRIVADO II (asalariado permanente)				
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1	1.20	0.33 **	1.80	0.53 **
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1 a tiempo completo	1.52	0.27 ***	1.93	0.54 ***
SECTOR CUBIERTO PRIVADO (asalariado temporal)				
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1	1.60	1.55	1.22	0.49 *
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1 a tiempo completo	1.00	1.18	0.87	0.73
SECTOR CUBIERTO RURAL PRIVADO				
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1	1.46	0.21 ***	2.72	0.81 **
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1 a tiempo completo	1.79	0.95	2.71	0.73 **
SECTOR CUBIERTO URBANO PRIVADO				
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1	1.17	0.63	1.45	0.50 **
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1 a tiempo completo	1.21	0.36 **	1.35	0.51 *
SECTOR NO CUBIERTO				
Ocupados en el sector no cubierto en el momento t	-0.61	0.94	-3.49	2.36
Ocupados en el sector no cubierto en el momento t y t+1	0.36	0.26	0.45	1.50
SECTOR DE GRAN EMPRESA CUBIERTO PRIVADO				
Ocupados en grandes empresas del sector cubierto en el momento t y t+1	1.19	0.43 *	1.34	0.42 **
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1 a tiempo completo	1.22	0.30 **	1.53	0.35 **
SECTOR PEQUEÑA EMPRESA CUBIERTO PRIVADO				
Ocupados en pequeñas empresas del sector cubierto en el momento t y t+1	0.81	1.02	2.35	1.62
Ocupados en el sector cubierto en el momento t y t+1 a tiempo completo	0.66	0.39	1.95	1.36

El tamaño de empresa utilizado: grande mayor que 10; pequeña menor que 9.

*** = significativo al 1%, ** = significativo al 5%, * = significativo al 10%

La variable dependiente es $\Delta \log$ del salario mensual; coeficiente para el cambio del salario mínimo estimado en la ecuación (1).

Fuente: Elaboración propia con datos panel, EHPM

Anexo 13
Efecto marginal en la probabilidad de manter empleo en el sector indicado ante un aumento del salario mínimo

MANTENER EMPLEO EN EL SECTOR	Panel 1998-2002			
	Muestra total		20% del SM en periodo	
	Coef.	d.s.	Coef.	d.s.
SECTOR CUBIERTO PRIVADO (asalariado permanente y temporal)				
Ocupados en el sector cubierto en el momento t	0.39	0.43	0.55	0.80
Ocupados en el sector cubierto en el momento t a tiempo completo	0.12	0.35	-0.19	0.61
SECTOR CUBIERTO PRIVADO (asalariado permanente)				
Ocupados en el sector cubierto en el momento t	0.00	0.52	0.13	0.81
Ocupados en el sector cubierto en el momento t a tiempo completo	-0.16	0.54	-0.20	0.78
SECTOR CUBIERTO PRIVADO (asalariado temporal)				
Ocupados en el sector cubierto en el momento t	0.93	0.33 ***	0.45	0.56
Ocupados en el sector cubierto en el momento t a tiempo completo	1.16	0.26 ***	0.11	0.56
SECTOR CUBIERTO RURAL (asalariado permanente)				
Ocupados en el sector cubierto rural en el momento t	-0.80	0.48 *	1.01	1.53
Ocupados en el sector cubierto en el momento t a tiempo completo	-0.90	0.44 **	0.52	2.38
SECTOR CUBIERTO URBANO (asalariado permanente)				
Ocupados en el sector cubierto rural en el momento t	0.10	0.62	-0.16	0.78
Ocupados en el sector cubierto en el momento t a tiempo completo	-0.05	0.64	-0.34	0.63
GRAN EMPRESA CUBIERTO (asalariado permanente y temporal)				
Ocupados en empresa grande del sector cubierto en el momento t	0.07	0.36	0.27	0.55
Ocupados en el sector cubierto en el momento t a tiempo completo	-0.42	0.28 *	-0.34	0.49
GRAN EMPRESA CUBIERTO (asalariado permanente)				
Ocupados en empresa grande del sector cubierto en el momento t	-0.72	0.47	-1.03	0.79
Ocupados en el sector cubierto en el momento t a tiempo completo	-0.90	0.31 **	-1.03	0.45 **
GRAN EMPRESA CUBIERTO (asalariado temporal)				
Ocupados en empresa grande del sector cubierto en el momento t	2.11	0.33	1.91	1.08 *
Ocupados en el sector cubierto en el momento t a tiempo completo	1.93	0.80 ***	1.99	0.84 ***
PEQUEÑA EMPRESA CUBIERTO (asalariados permanentes)				
Ocupados en empresa pequeña del sector cubierto en el momento t	0.49	0.57	0.60	1.41
Ocupados en el sector cubierto en el momento t a tiempo completo	0.12	0.56	-0.76	1.50
SEGURIDAD SOCIAL				
Conservar seguridad social si se encontraba en sector cubierto en el momento t	0.55	0.30 **	-1.05	0.14 ***

Un coeficiente positivo significa que los salarios mínimos más altos incrementan la probabilidad de que un trabajador permanezca en el sector indicado.

El cuadro reporta el efecto marginal del coeficiente del cambio del salario mínimo, evaluado en las medias de todas las variables de las estimaciones de la ecuación (2) usando regresiones probit. El tamaño de empresa utilizado: grande mayor que 10; pequeña menor que 9. Cubierto privado = asalariado permanente y temporal. Cubierto privado = asalariado permanente.

*** = significativo al 1%, ** = significativo al 5%, * = significativo al 10%.

Fuente: Elaboración propia con datos panel, EHPM

◆ Bibliografía

Acemoglu, Daron. 2001. "Good Jobs versus Bad Jobs", *Journal of Labor Economics*, 19 (1):1-21.

Addison, John T.; Blackburn, Mckinley L. 1999. " Minimum Wages and Poverty", *Industrial & Labor Relations Review*, April.

Alabí, Jorge; Abelino Alberto, Rolando. 1998. "Metodología para la aplicación de los salarios mínimos vigentes en El Salvador, sectores agropecuario, agrícola, recolección de cosechas, industria, comercio y servicios", Ministerio de Agricultura y Ganadería".

Alaniz, Enrique, Gindling, T.H., Terrell, Katherine. 2010. "El impacto de los salarios mínimos en los salarios, el empleo y la pobreza en Nicaragua". Proyecto: El impacto del salario mínimo en los mercados laborales de Centroamérica. Fusades. El Salvador.

Ángel, Amy. 2006. "Revisión del salario mínimo agropecuario: Hacia un mercado más dinámico y eficiente", *Boletín Económico y Social* No.246, mayo.

Bell, Linda. 1997. "The impact of minimum wages in Mexico y Colombia", *Journal of Labor Economics*, 15.

Castillo-Freeman, Alida; Freeman, Richard B. 1991. "Minimum wages in Puerto Rico: Textbook Case of Wage Floor", NBER, Working Paper W3759.

Charan, Ram. 2001. "What the CEO wants you to know. Using business acumen to understand how your company really works". Crown Business, Random House.

Cox Edwards, Alejandra. 2000. "Alternativas de política económica para agilizar la creación de empleo". Capítulo 3 en *Crecimiento con Participación: una estrategia de desarrollo para el siglo XXI*, Volumen II. Departamento de Estudios Económicos y Sociales (DEES), Fusades, 97-146.

Cunningham, Wendy. 2007. "Minimum Wages and Social Policy, Lessons from developing countries", Word Bank.

Departamento de Estudios Económicos y Sociales. 2003. "Informe de Desarrollo Económico y Social 2003, Competitividad para El Desarrollo", Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social, 2003".

Fields, G., & Kanbur, R. (2007). "Minimum wages and poverty with income-sharing". Retrieved May 2010, from Cornell University, School of Industrial and Labor Relations site: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/116/>

Fields, Gary S., Han, Baran, Kanbur, Ravi. 2007. "Poverty Effects of the Minimum Wage: The Role of Household Employment Composition". New York: Cornell University, November, 2007, 30 p.

Freeman, Richard. 1996. "The Minimum Wage as a Redistributive Tool," The Economic Journal, 106(436): 639-649.

Gindling, T.H.; Trejos, Juan Diego. 2010. "Reforzar el cumplimiento de los salarios mínimos en Costa Rica". Proyecto: "El impacto del salario mínimo en los mercados laborales de Centroamérica: Un análisis comparativo de Costa Rica, El Salvador y Nicaragua". Fusades. El Salvador.

Heckman, James and Carmen Pages. 2003. "The Cost of Job Security Regulations: Evidence from Latin American Labor Markets", Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean, University of Chicago, National Bureau of Economic Research.

International Labour Office. 2008. "Global Wage Report 2008/2009, Minimum wages and collective bargaining. Towards policy coherence". Geneva.

Lemos, Sara. 2004. "A menu of Minimum wage variables for evaluating wages and employment effects: Evidence from Brazil", University of Leicester, Working paper No. 4/03, February..

Maloney, William; Núñez, Jairo. 2001. "Measuring the Impact of Minimum Wages: evidence from Latin America" World Bank Policy Research Working Paper 2597.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. 2008. “Memoria de Labores junio 2007 – mayo 2008”. República de El Salvador.

Pages, Carmen and Alejandro Micco. 2006. “The Economic Effects of Employment Protection Laws,” paper presented at the IZA/The World Bank Conference on Employment and Development, 25-27 May, Berlin.

Perry, Guillermo; Maloney, William; Arias, F. Omar R.; Fajnzylber, Pablo; Mason, Andrew D.; Saavedra-Chanduvi, Jaime. 2007 , “Informality: Exit and Exclusion”, The World Bank, Washington.

República de El Salvador. Código de Trabajo de El Salvador, 1972.

República de El Salvador. Constitución de la República de El Salvador. 1983.

Robertson, Raymond y Trigueros Argüello, Álvaro. 2009. “The Effects of Globalization on Working Conditions: El Salvador, 1995-2005”. Chapter 5 in Globalization, Wages, and the Quality of Jobs: Five Country Studies. The World Bank.

