

*Instituciones
participantes en
el proyecto*



 UNIVERSITY OF MICHIGAN



Reforzar el cumplimiento de los salarios mínimos en Costa Rica



T.H. Gindling

University of Maryland, Baltimore County

Juan Diego Trejos

Universidad de Costa Rica

Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas

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

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

Reforzar el cumplimiento de los salarios mínimos en Costa Rica ¹

Junio de 2010

T.H. Gindling

University of Maryland, Baltimore County

Juan Diego Trejos

Universidad de Costa Rica

Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas

¹ Se agradece al Instituto Nacional de Estadística y Censos por la construcción y suministro de los paneles de encuestas sucesivas y a Luis Oviedo del Instituto de Investigación en Ciencias Económicas de la Universidad de Costa Rica por el trabajo dedicado y cuidadoso de construir el panel final de datos utilizado en este estudio. A María Inés Sáenz, quien junto con Luis Oviedo, homologaron las ocupaciones de los decretos de salarios mínimos con las ocupaciones de las encuestas de hogares. También el agradecimiento para Albert Berry y Álvaro Trigueros Argüello por sus atinados y útiles comentarios. A Katherine Terrell, profesora de Economía y Política Pública de la Universidad de Michigan Ann Arbor, quien fue la autora principal del diseño de la investigación para este proyecto, coautora del diseño de la investigación para este documento y participó en la redacción de los borradores anteriores. Lamentablemente, Kathy falleció inesperadamente el 29 de diciembre de 2009. Se agradece enormemente su colaboración y la echaremos de menos. Sin su inspiración, entusiasmo y la orientación en este proyecto, este documento no habría existido.

339.49

F98r Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES)
Reforzar el cumplimiento de los salarios mínimos en Costa Rica
sv Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social,
(FUSADES). – 1a. ed. – San Salvador, El Salv. : FUSADES, 2010
81 p. [11] p.; 25 cm

ISBN 978-99923-893-7-9

1. Recesión económica. 2. Problemas sociales. 3. Ingresos mínimos.
4. Análisis económico-Costa Rica. 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. Introducción.....	1
2. Antecedentes.....	3
2.1 Características generales de los salarios mínimos en Costa Rica.....	3
2.2 El impacto de los salarios mínimos en Costa Rica: una revisión de la literatura.....	20
3. El cumplimiento de los salarios mínimos en Costa Rica	23
3.1 Los datos y las definiciones utilizadas.....	23
3.2 La extensión del incumplimiento	26
3.3 El perfil de los trabajadores en cada rango de salarios mínimos	39
4. Las transiciones entre rangos de salarios mínimos.....	46
4.1 Los datos utilizados	46
4.2 ¿Con qué frecuencia los trabajadores se mueven de abajo hacia arriba del salario mínimo (y viceversa)?	47
4.3 Variables que explican las probabilidades de transitar o no a mejores (o peores) condiciones salariales.....	49
4.4 Transiciones a mejores o peores condiciones salariales y pobreza.....	58
5. Conclusiones y derivaciones de política pública.....	61
 Bibliografía	 67
 Anexo 1	 71
Anexo 2	81

Índice de cuadros

1	Costa Rica: relación entre el salario mínimo específico y el salario de mercado de las distintas categorías salariales	15
2	Costa Rica: evolución de algunos indicadores macroeconómicos. 1996-2009	19
3	Costa Rica: inspecciones y violaciones encontradas a los salarios mínimos. 2000-2008	27
4	Costa Rica: porcentaje de trabajadores que ganan por debajo o alrededor del salario mínimo. 2001-2007	29
5	Costa Rica: porcentaje de trabajadores por debajo o alrededor del salario mínimo, por tipo de trabajador. 2001-2007	30
6	Costa Rica: distribución de los trabajadores de cada decil de la distribución salarial según relación con el salario mínimo específico. 2007	39
7	Costa Rica: características de los trabajadores que ganan por debajo, alrededor o por encima del salario mínimo específico	40
8	Costa Rica: porcentaje de todos los trabajadores que cambian su posición con respecto al salario mínimo.....	48
9	Costa Rica: características de los trabajadores que cambian su posición de salario mínimo	51
10	Costa Rica: variables que afectan la transición desde arriba hacia abajo del salario mínimo, todos los trabajadores.....	53
11	Costa Rica: variables que afectan la transición desde abajo del salario mínimo hacia arriba o alrededor de éste, todos los trabajadores.....	57
12	Costa Rica: correlaciones entre transiciones hacia fuera de la pobreza y transiciones hacia arriba o hacia abajo del salario mínimo	59
A.1	Costa Rica: variables explicativas de la probabilidad que los trabajadores ganen menos que los salarios mínimos.....	73
A.2	Costa Rica: variables explicativas de la probabilidad que los trabajadores ganen alrededor de los salarios mínimos.....	78

Índice de gráficos

1	Costa Rica: estructura relativa de la población ocupada por categoría ocupacional.....	5
2	Costa Rica: escala relativa de los salarios mínimos. Enero 2001-julio 2007.....	7
3	Costa Rica: estructura del empleo asalariado de las empresas privadas según categorías de salarios mínimos.....	8
4	Costa Rica: salario mínimo del trabajador no calificado como porcentaje del salario promedio de los trabajadores de las empresas privadas, según la CCSS y la EHPM del INEC	10
5	Costa Rica: salario mínimo del trabajador no calificado como porcentaje del salario mediano de los trabajadores de las empresas privadas según la EHPM, 2001-2007.....	11
6	Costa Rica: salario mínimo de la trabajadora doméstica como porcentaje del salario promedio de las trabajadoras domésticas asalariadas según la EHPM, 2001-2007.....	12
7	Costa Rica: salario mínimo del trabajador no calificado como porcentaje del salario promedio de las principales ramas de actividad según la EHPM, 2001-2007	13
8	Costa Rica: salario mínimo real, promedio mensual del año, según categoría salarial, 1995-2009	17
9	Costa Rica: gráficos del logaritmo del salario menos el logaritmo de salario mínimo, todos los años por sector.....	36
10	Costa Rica: gráficos de logaritmo del salario menos el logaritmo del salario mínimo específico para todos los años del sector cubierto y cuyos trabajadores contribuyen a la seguridad social.....	37
11	Costa Rica: distribución del logaritmo del salario y logaritmo de los salarios mínimos, 2007	38

◆ Prefacio

Nos complace presentar el documento de política pública, “Reforzar el cumplimiento de los salarios mínimos en Costa Rica”, elaborado por Tim Gindling de la Universidad de Maryland Baltimore County y Juan Diego Trejos del Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas de la Universidad de Costa Rica. 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 El Salvador. 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 tercer documento, se titula “El impacto de los salarios mínimos en el mercado de trabajo de El Salvador”, el cual fue preparado por Tim Gindling y José Andrés Oliva y Álvaro Trigueros Argüello, ambos de Fusades. 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



◆ 1. INTRODUCCIÓN

El amplio incumplimiento en el pago de los salarios mínimos legales es algo que ha sido documentado desde tiempo atrás (Gindling y Terrel, 1995 y 2007), pero se ha tornado en un tema reciente de discusión pública y política a raíz de investigaciones que vuelven a traerlo a la palestra pública (Trejos, 2009; Programa Estado de la Nación (PEN), 2009), al punto de convertirse en una prioridad de la nueva Ministra de Trabajo (La Nación, 28/04/2010). El objetivo de este informe es contribuir a ese debate y ofrecer elementos que permitan el diseño de políticas efectivas para aumentar su cumplimiento.

En particular en este trabajo se (i) describe la estructura y la evolución de los salarios mínimos legales en Costa Rica, (ii) presenta un resumen de los antecedentes sobre el impacto del salario mínimo en los salarios y el empleo, (iii) mide el porcentaje de los trabajadores que ganan menos del salario mínimo, (iv) identifica las características laborales, personales y familiares de los trabajadores que ganan salarios inferiores al mínimo, de los trabajadores que ganan el salario mínimo y de los trabajadores que ganan más que el salario mínimo en un momento dado, (v) examina la extensión en que los trabajadores con salarios inferiores al mínimo continúan ganando por debajo de éste vs los que logran alcanzarlo o superarlo (y viceversa), (vi) identifica las características de los trabajadores que corren el riesgo de quedar por debajo del salario mínimo por períodos prolongados, (vii) identifica las características de los trabajadores que ganan por encima del salario mínimo en un período de tiempo, pero que corren riesgo de caer por debajo del salario mínimo en los períodos siguientes, (viii) identifica las características de los trabajadores que ganan menos del salario mínimo y que puedan salir de esa condición y por último, (ix) examina la relación entre los empleos con salario inferior al mínimo y la pobreza. Uno de los objetivos de este análisis es dar a conocer lo que se puede hacer para reducir este porcentaje de trabajadores que ganan menos del salario mínimo en Costa Rica.

Para llevar a cabo el estudio se utilizan principalmente las Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) y de los emparejamientos elaborados por el INEC para encuestas sucesivas. Estos paneles van del año 2001 al 2007, por lo que el período de estudio comprenderá ese lapso, aunque se harán anotaciones para años anteriores o más recientes. En todo caso, en los últimos dos años

e inicios del presente, no se han presentado modificaciones en la política de salarios mínimos, ni en el accionar del Ministerio de Trabajo, por lo que los resultados mantienen su actualidad.

Este documento se organiza en cuatro secciones adicionales a esta introducción. En la sección siguiente (II), se desarrollan los puntos (i) y (ii) descritos previamente. La sección III comprende los puntos (iii y iv). El resto de los temas se desarrollan en la sección IV, para concluir con una recapitulación de hallazgos y sus implicaciones de política (sección V).

◆ 2. ANTECEDENTES

En esta sección se presentan las principales características de la legislación sobre salarios mínimos en Costa Rica y su aplicación reciente. También se pasa revista a los estudios previos sobre el impacto de los salarios mínimos en el país y se confronta con la literatura relevante sobre otros países.

2.1. Características generales de los salarios mínimos en Costa Rica

La legislación sobre los salarios mínimos en Costa Rica se remonta al año 1933 donde se estableció que ningún trabajador podía recibir menos de un colón por jornada diaria, aunque sus antecedentes se encuentran en el Código General de Carrillo de 1841 y su estructura actual se consolida con la creación del Consejo Nacional de Salarios en 1949 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), 2009). Con la constitución del Consejo Nacional de Salarios, las fijaciones recaen sobre este órgano tripartito, con representantes de los trabajadores, los empleadores y el gobierno, que tiene facultades legislativas (resoluciones vinculantes). Estas resoluciones, fijaciones y revisiones, se concretan en un decreto ejecutivo luego de un proceso de negociación, donde las partes hacen públicas sus propuestas y los resultados de las negociaciones.

Periodicidad de los ajustes

El primer decreto sobre fijaciones de salarios mínimos realizado por el Consejo Nacional de Salarios y con cobertura nacional es del año 1952. A partir de ahí, y hasta 1972, se realizaron fijaciones cada dos años, entrando en vigencia en octubre, aunque cabían revisiones específicas o generales a solicitud de los interesados o cuando la inflación acumulada superaba el 7%. Con el repunte inflacionario generado por la primera crisis del petróleo, se pasó a ajustes anuales, de modo que entre 1974 y 1979: se fijaron cada año entrando en vigencia en enero, con igual criterio de revisión por inflación. A partir de 1980: se realiza una fijación (enero) y una revisión a mitad de año (julio-agosto). Solo en 1982 (crisis de la deuda e inflación rondando el 100%) se realizaron tres ajustes. Durante el período bajo estudio (2001–2007) los salarios mínimos se ajustaron regularmente dos veces al año, con entradas en vigencia en enero y julio.

El ámbito de aplicación

Las fijaciones de salarios mínimos se aplican directamente al trabajo dependiente en el ámbito privado (empleados asalariados de empresas privadas y de los hogares) que corresponde al sector cubierto por esta legislación. Obviamente, la legislación de salarios mínimos no se aplica para los trabajadores independientes del sector privado, patronos y trabajadores por cuenta propia, ni a los trabajadores familiares no remunerados. Este es el sector no cubierto por la legislación. Los salarios mínimos tampoco se aplican legalmente a los trabajadores asalariados del sector público, quienes tienen su propia estructura salarial y mecanismos de negociación. Inicialmente los salarios de los empleados públicos no podían ser menores a los salarios mínimos, hasta que una resolución de la Procuraduría General de la República en 1992 determinó que no eran vinculantes (MTSS, 2009). Por ello, aunque en general los salarios de los empleados públicos son superiores a los salarios mínimos, en algunos momentos y para algunas ocupaciones pueden quedar por debajo.

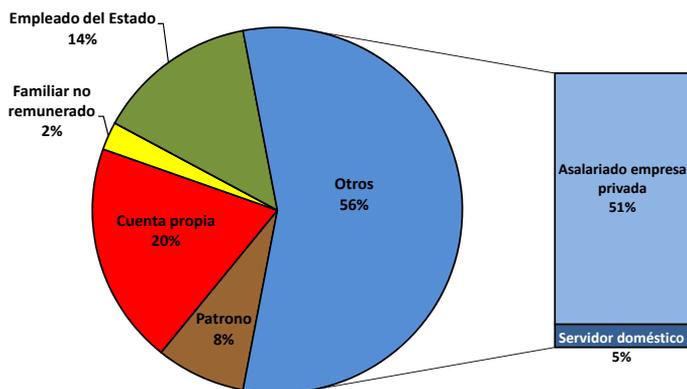
4

Esto significa que pese a que el trabajo asalariado representa cerca del 70% del empleo total del país, al excluir al empleo público (14% del empleo total), su ámbito de aplicación directa recae sobre algo más de la mitad de los trabajadores del país. En efecto, en los últimos 15 años, en promedio, cerca del 57% de los trabajadores ocupados del país son asalariados de empresas privadas o de los hogares, según las Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Los asalariados de las empresas privadas, han oscilado entre el 50% y el 54% de los ocupados totales del país, para una media del 52% del empleo nacional, en tanto que los trabajadores de los hogares (servicio doméstico), aportan un 5% del empleo total adicional y sin mayores diferencias con el período bajo estudio (2001-2007) como se puede observar en el gráfico 1.

La estructura de los salarios mínimos

El objetivo general de una política de fijación de salarios mínimos es el de proteger a los trabajadores de más bajos salarios estableciendo un piso a la escala salarial. La idea es garantizar un nivel de vida mínimo a las personas, esto es, *“que le procure bienestar y existencia digna”* (artículo 57 de la Constitución Política de Costa Rica), o *“que cubra las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural”* (artículo 177 del código

Gráfico 1
Costa Rica: estructura relativa de la población ocupada por categoría ocupacional (promedio de 2001 a 2007)



Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples del Instituto Nacional de Estadística y Censos.

de trabajo de Costa Rica). El salario mínimo, como piso de la escala salarial, alude a un solo valor con cobertura nacional y se justifica por el criterio de igualdad de derechos. En el caso de Costa Rica éste se denomina salario mínimo de protección, salario mínimo minimorum o, más recientemente, salario mínimo para el trabajador no calificado y éste se hace explícito en los decretos desde 1969. No obstante, la práctica ha sido el establecimiento de una gama de salarios mínimos diferenciados, cuya justificación tiende a centrarse en posibles diferencias de productividad (ramas u ocupaciones) o de costo de vida (áreas geográficas).

En sus inicios, los salarios mínimos se fijaban por ocupación, rama de actividad y área geográfica. Las diferencias regionales, que se circunscribían principalmente a la agricultura, desaparecieron en 1968. No obstante, hasta 1987 se produjo un aumento paulatino de los renglones ocupacionales o categorías salariales hasta llegar a 520 renglones ocupacionales. A partir de ese año se inició un proceso de simplificación de ocupaciones y equiparación de ramas, hasta quedar en 23 renglones ocupacionales (Alvarado, 2005). Los principales cambios se produjeron entre 1988 y 1990 y ya desde la segunda mitad de 1997 se concretaron 22 renglones ocupacionales que pasaron a 23 en 1999 y se mantienen hasta la fecha, donde la diferenciación por rama de actividad desaparece y solo se mantiene una diferenciación por calificación.

Esto significa que para el período bajo estudio (2001–2007) no existen cambios en los renglones ocupacionales o categorías salariales. Estos renglones ocupacionales, en función de su grado de calificación se organizan en tres grupos. Por una parte están las ocupaciones asociadas a los distintos procesos productivos (ocupaciones de cuello azul o de producción). Estas se agrupan en cuatro grupos ocupacionales: no calificados, semicalificados, calificados y especializados. Los salarios mínimos se fijan por jornada ordinaria (día) y son iguales para todas las ramas de actividad, aunque para el comercio se reconoce el pago de siete días por la semana y para el resto de las ramas solo seis días por semana.

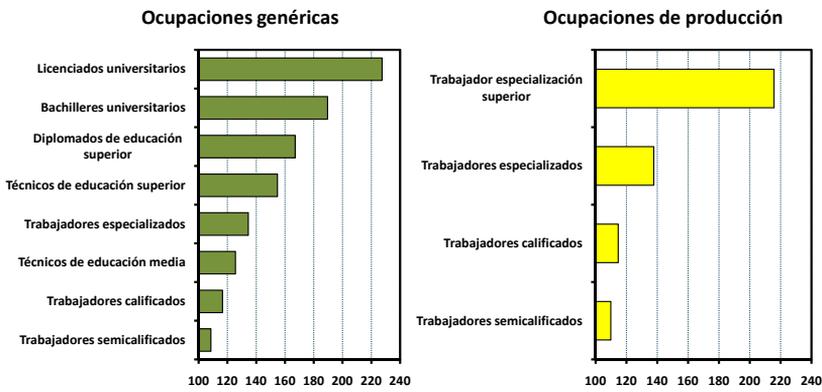
El segundo grupo se denomina genérico e incluye nueve renglones ocupacionales. Se refiere a ocupaciones de cuello blanco o administrativas, que son comunes con independencia del sector de actividad en que se labora y cuyo nivel de calificación se asocia principalmente con la educación formal. Los salarios mínimos se fijan por mes e incluye las cuatro categorías anteriores, más dos categorías de técnicos (de educación media y de educación superior) y tres renglones adicionales para los diplomados, bachilleres y licenciados universitarios.

El tercer grupo corresponde a un conjunto de ocupaciones específicas y con mayor variedad de formas de fijación. Estas fijaciones son por jornada ordinaria para los trabajadores de especialización superior, que se pueden considerar como el quinto grupo de las ocupaciones de producción, y por mes para los servidores domésticos y los periodistas (una desagregación de los licenciados para considerar sobresueldo por disponibilidad). También contempla fijaciones de salarios a destajo para los recolectores de café, de coyol y los estibadores y porcentual para los portaloneros y los wincheros, los taxistas en participación, los agentes vendedores de cerveza y los circuladores de periódicos. Con excepción del servicio doméstico, estos últimos corresponden a grupos pequeños de trabajadores que en general sus salarios mínimos no pueden confrontarse contra las estadísticas del mercado de trabajo.

Desde julio de 1997 hasta enero de 2008 se realizaron ajustes relativos iguales para los distintos grupos salariales en cada fijación o revisión, de modo que la estructura salarial relativa o escala salarial se mantuvo constante. Solo para la fijación correspondiente a la revisión del segundo semestre de 2008, fuera de nuestro período de estudio, se produjo un ajuste diferencial a favor de los dos primeros grupos ocupacionales (trabajadores no calificados y semicalificados) y para el servicio doméstico, contrayendo

ligeramente la escala salarial. Esto significa que para el período bajo estudio, la escala salarial que se presenta en el gráfico 2, no se modificó. Esta escala no solo se mantuvo estable sino que resulta bastante estrecha, pues para la mayoría de los grupos salariales contiguos, sus diferencias salariales se ubican por debajo del 10%. Solo para las categorías superiores, las diferencias salariales superan el 10%.

Gráfico 2
Costa Rica: escala relativa de los salarios mínimos. Enero 2001- julio 2007
(Cifras relativas donde el salario mínimo del trabajador no calificado = 100)

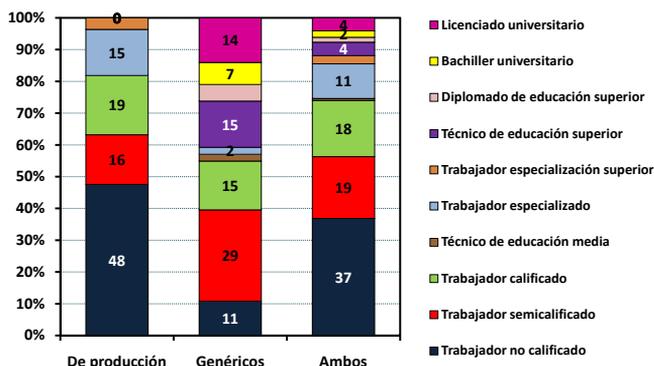


Fuente: Ministerio de Trabajo y Gaceta (varios años), decretos de salarios mínimos.

La estructura del empleo por categorías de salarios mínimos

Como parte de esta investigación se realizó una equiparación entre la clasificación ocupacional de las EHPM y la de los decretos de salarios mínimos, de manera que resulta posible aproximar el empleo relativo, y los salarios, de las distintas categorías salariales (de producción y genéricas). Las ocupaciones específicas a destajo o porcentual se equiparan con las específicas por jornal, cuando se pueden identificar. Dentro de los ocupados cubiertos directamente por la legislación de los salarios mínimos, el 6% corresponde a trabajadoras del servicio doméstico contratadas por los hogares (promedio 2001-2007), de modo que el 94% restante representan los asalariados de las empresas privadas. Dentro de los asalariados de las empresas privadas, el 71% de los empleados desempeñan ocupaciones de producción y solo el 29% se asocia con las ocupaciones genéricas. El gráfico 3 muestra la estructura promedio (2001 a 2007) del empleo dentro de las empresas privadas.

Gráfico 3
Costa Rica: estructura del empleo asalariado de las empresas privadas según
categorías de salarios mínimo
(Promedio 2001 a 2007)



Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples del Instituto Nacional de Estadística y Censos.

Dentro de las categorías salariales de cuello azul o de producción, que representan el 71% del empleo asalariado en las empresas privadas, se han incorporado la categoría de los trabajadores con especialización superior. En conjunto, el empleo tiende a concentrarse en las ocupaciones menos calificadas, ya que casi la mitad de la mano de obra está en ocupaciones no calificadas y alrededor de dos de cada tres trabajadores desempeñan ocupaciones no calificadas o semicalificadas.

Por el contrario, las ocupaciones denominadas genéricas, que incorporan al 29% restante de los trabajadores asalariados de las empresas privadas, tienden a concentrar el empleo en ocupaciones con mayor calificación. El 40% del empleo se ubica en ocupaciones que demandan algún tipo de estudios universitarios (técnicos, diplomados, bachilleres y licenciados) y solo el 11% del empleo genérico se ubica en ocupaciones no calificadas.

Agregando ambos tipos de ocupaciones para arribar a la estructura ocupacional de las empresas privadas, se obtiene que un 37% de los trabajadores desempeñan las ocupaciones no calificadas o de menor remuneración, un 56% de la mano de obra se ubica en las dos ocupaciones con menor calificación y remuneración (no calificados y semicalificados) y el 85% de los trabajadores labora en puestos correspondientes a las cuatro categorías salariales básicas (no calificado, semicalificado, calificado y especializado). Son, entonces, estas cuatro categorías salariales, genéricas y de producción, las que más pueden impactar las condiciones salariales y de empleo entre los asalariados de las empresas privadas.

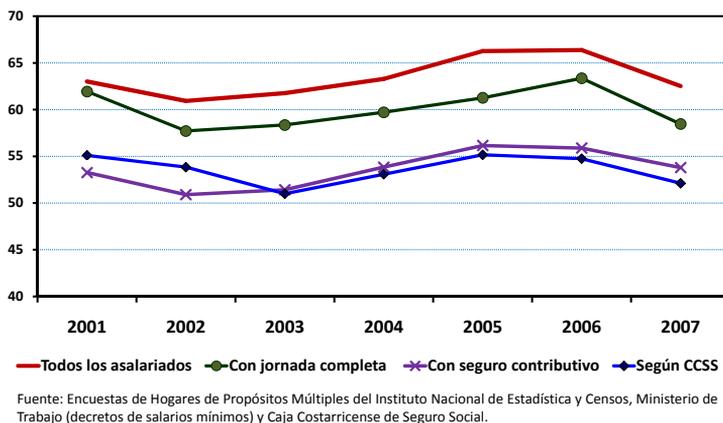
Los salarios mínimos y los salarios de mercado

La relación entre el monto del salario mínimo nominal y el salario medio o mediano de mercado, ofrece una idea del grado de presión que las fijaciones ejercen. Como hay una gama de salarios mínimos, se considera el salario mínimo del trabajador no calificado. Éste se puede comparar con los salarios medios de los trabajadores asalariados cotizantes a la seguridad social (Caja Costarricense de Seguro Social: CCSS) o con los salarios, medios o medianos, de los trabajadores según las encuestas de hogares. Ambas fuentes ofrecen la información de los salarios por mes, por lo que se debe llevar a este período el salario mínimo por jornada. Se sigue el supuesto tradicional del que al trabajador se le paga por semana, de modo que le corresponde el pago de seis días a la semana y 26 al mes.

La información sobre los sueldos de los trabajadores asalariados asegurados al seguro de salud está disponible para cada mes del año, de modo que se puede comparar con los salarios mínimos a julio de cada año, consistente con las estimaciones de las EHPM del INEC. Para ello se considera solo a los asalariados de las empresas privadas, al que de paso, corresponde el salario mínimo del trabajador no calificado. Aunque se puede argumentar que al utilizar los salarios reportados a la Caja se está comparando con el sector formal y por ende, con mayores salarios, lo cierto es que en este período cerca del 70% de los trabajadores asalariados de las empresas privadas, se encontraban asegurados como parte de su relación laboral, de modo que la cobertura es muy amplia.

El gráfico 4 muestra la relación entre el salario mínimo de protección y el salario promedio de los trabajadores asalariados de las empresas privadas asegurados a la CCSS. Si el salario mínimo mensual se obtiene considerando 26 días, éste corresponde a cerca del 55% del valor del salario promedio. Esta relación mostraba una tendencia descendente hasta 2003, lo que significaba que los salarios de mercado crecían a un ritmo mayor, pero se revierte y tiende a estabilizarse en torno al 55%. El que el salario mínimo represente un poco más de la mitad del salario medio del mercado (el 55%), significa que los salarios de mercado como promedio son un 82% más elevados que el mínimo. Es importante tener en cuenta que se compara con un salario promedio, donde habrá salarios más bajos y más altos y que se toma el salario mínimo *minimorum* en esta comparación. En todo caso, resulta un porcentaje relativamente alto en términos de la comparación internacional, donde este guarismo oscila entre el 30% y el 40% (Belsler, 2009; Marinakis, 2009).

Gráfico 4
Costa Rica: salario mínimo del trabajador no calificado como porcentaje del
salario promedio de los trabajadores de las empresas privadas,
según la CCSS y la EHPM del INEC. 2001 - 2007

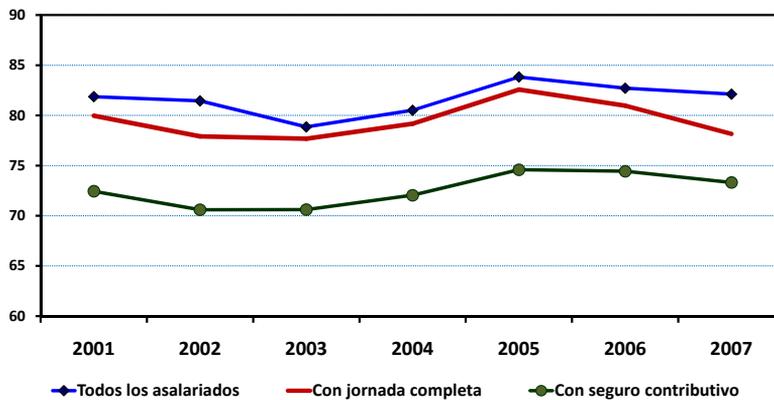


Para comparar el salario mínimo con los salarios reportados en la encuesta de hogares, hay que tener en cuenta la posible subestimación de los ingresos salariales que ésta puede tener por el uso de informante indirecto. También debe considerarse que en la EHPM se contabilizan los salarios con independencia de la jornada laborada, en tanto que en la CCSS deben tener al menos jornada completa, o por lo menos se le cobra el equivalente a jornada completa. Por ello se presenta también la información para los asalariados de empresas privadas con jornada completa, definida como los que trabajan entre 40 y 48 horas por semana en su ocupación principal. Finalmente, para ver el grado de coincidencia de las fuentes, se compara con los trabajadores de las empresas privadas que cuentan con seguro de salud contributivo directo, según la EHPM.

El gráfico 4 muestra también la relación entre los salarios medios de la EHPM del INEC y el salario mínimo minimorum (SMM). Cuando se toma el total de asalariados de empresas privadas, el SMM corresponde entre el 61% y el 66% del salario promedio, para una media del 63% en esos siete años. Esta relación baja cerca de tres puntos porcentuales, cuando la atención se pone en los que trabajan jornada completa (más cerca del 60%), en tanto que cuando se concentra la mirada en los asalariados con seguro contributivo directo, las relaciones se aproximan a las que muestran los datos de la CCSS (entre el 51% y el 56%).

Hay que tener presente que las distribuciones de ingresos, y la de los salarios, son asimétricas con una cola hacia la derecha. Esto significa que el salario mediano, aquel que divide a la mitad los asalariados, es menor que el salario promedio y menos vulnerable a los valores extremos. En esa dirección, la comparación del salario mínimo de protección con el salario mediano debería dar valores mayores. El gráfico 5 muestra esta relación con datos de las EHPM, que son las que permiten la determinación de los salarios medianos y donde se corrobora lo afirmado.

Gráfico 5
Costa Rica: salario mínimo del trabajador no calificado como porcentaje del salario mediano de los trabajadores de las empresas privadas según la EHPM. 2001-2007



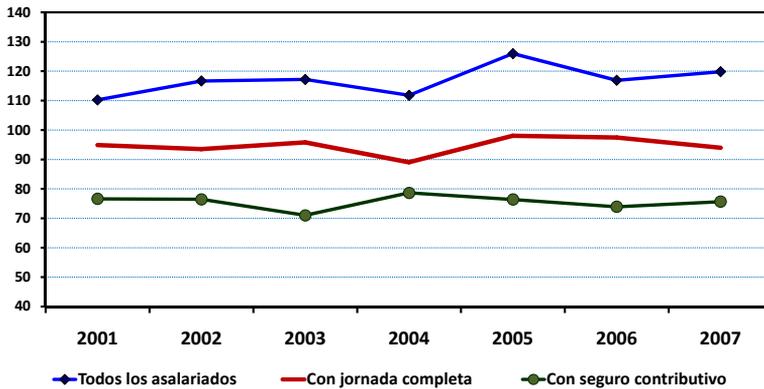
Fuente: Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples del Instituto Nacional de Estadística y Censos y Ministerio de Trabajo (decretos de salarios mínimos).

Cuando se considera la totalidad de los asalariados de las empresas privadas, el salario mínimo representa entre el 79% y el 84% del salario mediano para una media del 81%. Esta relación se reduce ligeramente (entre el 78% y el 83%) cuando la atención se pone solo en los que laboran jornada completa. Mientras tanto, si se compara con los trabajadores más formales (con seguro contributivo), el salario mínimo oscila entre el 71% y 75% del salario mediano respectivo.

Un comentario aparte requiere el salario mínimo del servicio doméstico, donde la relación laboral es con el hogar y no con una empresa privada. Este salario mínimo es limitado, pues representa apenas cerca del 58% del salario mínimo minimorum o del trabajador no calificado. Aun agregando un 50%, el máximo aceptado por concepto del salario en especie, se mantiene por debajo del salario mínimo minimorum (87% como media).

Pero no solo los salarios mínimos relativos de las trabajadoras domésticas son menores sino que los salarios de mercado, medios y medianos, también lo son. Por ejemplo, si se toman los salarios promedio (gráfico 6), el salario mínimo resulta un 17% mayor al salario de mercado para el total de trabajadoras domésticas (28% en el caso del salario mediano). Si la comparación se circunscribe a las que laboran jornadas completas, el salario mínimo se iguala al salario mediano y corresponde al 94% del salario promedio de mercado. Esto significa que el 50% de estas trabajadoras tendrían un salario igual o menor al salario mínimo correspondiente y solo cuando la comparación se hace con las empleadas domésticas con seguro contributivo directo (empleo formal), es que la relación baja al aún significativo 76% (80% en el salario mediano). Los bajos salarios mínimos y el bajo cumplimiento parecen temas a atender en el caso del servicio doméstico.

Gráfico 6
Costa Rica: salario mínimo de la trabajadora doméstica como porcentaje del salario promedio de las trabajadoras domésticas asalariadas según la EHPM. 2001-2007



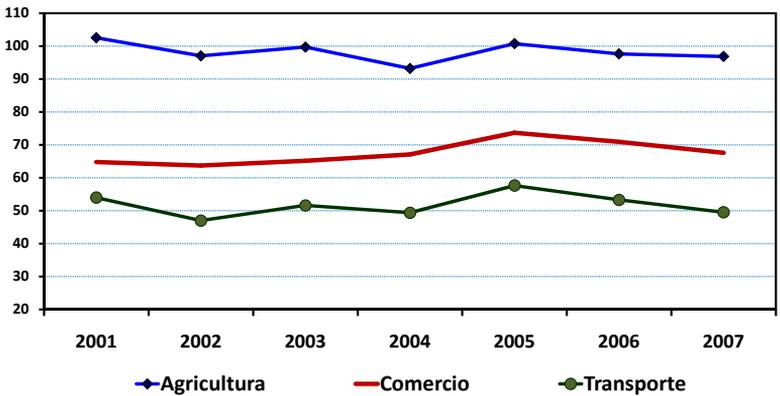
Fuente: Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples del Instituto Nacional de Estadística y Censos y Ministerio de Trabajo (decretos de salarios mínimos).

Los salarios mínimos y los salarios de los sectores productivos

Como los salarios mínimos se han homologado entre todas las ramas de actividad y sus diferencias son solo por ocupaciones, la comparación de éstos con los salarios efectivos de las distintas ramas de actividad reflejará precisamente la estructura ocupacional de éstas. Entre mayor sea el peso de los trabajadores no calificados en una rama de actividad, más cerca estará su salario promedio, o mediano, del salario mínimo minimorum.

En el gráfico 7 se escogen tres ramas típicas por sus relaciones entre los salarios promedios y el salario mínimo *minimorum*. Para hacerlo se consideran los salarios promedios de los trabajadores asalariados de las empresas privadas que laboran jornadas completas. Los trabajadores del sector agrícola que laboran jornadas completas reciben un salario efectivo que tiende a asimilarse con el salario mínimo. En promedio, durante los siete años bajo estudio, el salario mínimo *minimorum* o del trabajador no calificado resultó el equivalente al 98% del salario promedio de mercado de los trabajadores agrícolas con jornadas completas, o lo que es lo mismo, los salarios promedio de mercado tan solo superaron en cerca del 6% al salario mínimo del trabajador no calificado.

Gráfico 7
Costa Rica: salario mínimo del trabajador no calificado como porcentaje del salario promedio de las principales ramas de actividad según la EHPM. 2001–2007
 (Para asalariados de las empresas privadas que laboran jornadas completas)



Fuente: Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples del Instituto Nacional de Estadística y Censos y Ministerio de Trabajo (decretos de salarios mínimos).

El segundo sector que aparece en la gráfica es el comercio, donde el salario mínimo representa entre el 65% y el 74% del salario promedio de mercado en los últimos siete años, para una media del 67%. Esto significa que el salario promedio de mercado superó en cerca de un 50% al salario mínimo *minimorum*. En una situación similar al comercio, se encuentran las ramas de construcción y de restaurantes y hoteles, ramas no incluidas en el gráfico. Finalmente, se muestra en el gráfico 7 al sector de transportes, donde los salarios mínimos representan una menor proporción del salario promedio. Para este sector, el salario mínimo *minimorum* alcanzó como media del período el equivalente al 52% del salario promedio, o lo que es lo

mismo, los salarios promedio casi duplican el salario mínimo de protección. En una situación similar al sector transporte, se encuentran sectores como la industria manufacturera y las actividades inmobiliarias y de servicios a las empresas, aunque éstas no se incorporan en el gráfico para simplificar la presentación.

Cuando la atención se pone en los salarios medianos, las relaciones se mantienen aunque los salarios mínimos se acercan más a los salarios medianos. En el caso de la agricultura, el salario mínimo *minimorum* supera al salario mediano de mercado en todos los años considerados para una media cercana al 8%. Esto significa que por lo menos la mitad de los trabajadores del sector agrícola, que trabajan jornada completa, estarían recibiendo salarios inferiores al salario mínimo de protección.

En el grupo intermedio, el salario mínimo representa entre el 80% y el 90% del salario mediano de mercado. Aquí, la construcción tiende a separarse del comercio y las actividades turísticas, donde el salario mínimo ronda cerca del 85% del salario mediano. Las actividades de construcción muestran que el salario mínimo representa el 80% del salario mediano, o lo que es lo mismo, el salario mediano resulta un 28% superior al salario mínimo de protección, como promedio de los siete años considerados.

El tercer grupo, a saber: la industria manufacturera, el transporte y las actividades inmobiliarias y empresariales, muestran que el salario mínimo *minimorum* oscila entre el 60% y el 70% del salario mediano. La industria es la que se queda más corta con un salario mínimo que equivale al 75% de su salario mediano, aproximándose al sector construcción, de modo que su salario mediano resulta un tercio mayor al salario mínimo. Los transportes y las actividades inmobiliarias muestran una relación salario mínimo - salario mediano por debajo del 70%, donde los empleados del transporte parecen estar en una mejor situación remunerativa.

Los salarios mínimos y los salarios de los grupos ocupacionales

Como los salarios mínimos se define para distintas categorías salariales o grupos ocupacionales y como el estudio realiza una identificación de esos grupos salariales en las EHPM, es posible confrontar los salarios mínimos específicos con sus respectivas contrapartes del mercado. El cuadro 1 resume los resultados para las categorías de salarios mínimos más representativas de los asalariados de las empresas privadas con jornada completa y para el período bajo estudio (2001-2007).

Cuadro 1
Costa Rica: Relación entre el salario mínimo específico y el salario de
mercado de las distintas categorías salariales
 (Para asalariados empresas privadas con jornada completa, promedio 2001 a 2007)

Categoría salarial	Salario mínimo como %	
	Salario promedio	Salario mediano
Trabajadores no calificados	97.0	100.9
Trabajadores semicalificados	82.4	90.6
Trabajadores calificados	88.3	95.9
Trabajadores especializados	86.2	99.7
Técnicos de educación superior	70.0	86.3
Diplomados de educación superior	85.5	96.0
Bachilleres universitarios	63.5	77.8
Licenciados universitarios	51.8	62.8

Fuente: Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples del Instituto Nacional de Estadística y Censos y Ministerio de Trabajo (decretos de salarios mínimos).

Las cuatro primeras categorías corresponden a las ocupaciones de producción y las restantes a las ocupaciones genéricas. Los datos muestran que los salarios mínimos de los trabajadores no calificados se ubican en torno al promedio y la mediana del mercado, lo que sugiere que una parte importante podría estar recibiendo por debajo del salario mínimo. Los trabajadores de producción semicalificados, calificados y especializados ganan salarios que en promedio del período resultan apenas entre un 10% y un 20% superior a los salarios mínimos correspondientes, mientras que el salario mediano no supera al 10% del salario mínimo respectivo.

En una situación similar a estos últimos grupos se encuentran los diplomados universitarios, aunque los técnicos de educación superior muestran una mayor diferenciación con respecto al salario mínimo. Donde esta diferenciación es clara es en el caso de los bachilleres y licenciados universitarios. Los bachilleres muestran un salario promedio que resulta casi un 60% superior al salario mínimo respectivo, en tanto que los licenciados universitarios, su salario de mercado prácticamente duplica al salario mínimo respectivo.

En todo caso, como la mayor proporción de los empleados de las empresas privadas desempeñan las ocupaciones de menor calificación, ya sea de producción o genéricas, la presión de los salarios mínimos sobre los salarios de mercado es mayor que la que se deduce al comparar el salario mínimo de protección con el salario promedio de la totalidad de los asalariados de las empresas privadas y aún las relaciones con los sectores productivos. Ello

puede ayudar a explicar el alto grado de incumplimiento en su aplicación que se analizará más adelante.

La evolución del salario mínimo real

La evolución del salario mínimo real está determinada por la relación entre la magnitud de los ajustes periódicos y la evolución de la inflación, aproximada con el índice de precios al consumidor y cuya base actual es julio de 2006. Si bien para las revisiones de los salarios mínimos se deben contemplar además de la inflación, las condiciones y evolución del mercado de trabajo (desempleo y salarios) y las condiciones generales y evolución de la economía (producción y productividad de la mano de obra), en la historia reciente del país se ha utilizado como criterio solo la inflación.

16

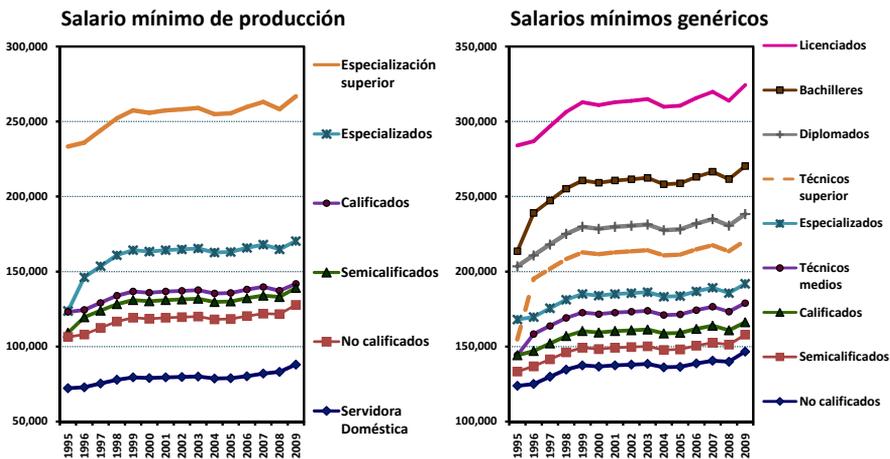
Ello es fruto de un acuerdo de concertación promovido por la administración Rodríguez en 1999, donde se pactan ajustes semestrales por inflación acumulada, automáticos si la inflación semestral no supera al 6%, o negociado si supera ese límite. Además, se establecen los parámetros para estimar esa inflación para los meses faltantes, ya que la negociación del ajuste se realiza antes de que finalice cada semestre. Aunque el acuerdo de concertación contemplaba considerar otras variables, ello no se ha hecho operativo, de modo que el ajuste ha tendido a considerar exclusivamente la inflación pasada. Al considerar un ajuste automático por inflación, implícito se observa también que el ajuste es el mismo para todas las categorías salariales, como ha sucedido desde ese año, con la única excepción del segundo semestre de 2008 cuando se otorgó un ajuste adicional para las dos categorías más bajas (trabajadores no calificados y semicalificados) y para el servicio doméstico.

Un ajuste del salario mínimo equivalente a la inflación del semestre previo, tiende a mantener constante el salario mínimo real si la inflación es estable en el tiempo, reduce el salario mínimo real si la inflación se acelera y aumenta el salario mínimo real si la inflación se desacelera. Como los salarios mínimos nominales tienden a crecer a las mismas tasas en todas las categorías salariales, con la excepción ya señalada del segundo semestre de 2008, basta poner la atención en el salario mínimo de una categoría ocupacional. Lo común es utilizar la categoría más baja, que corresponde a la del trabajador no calificado. Este salario mínimo se corresponde al establecido en el artículo 2 ó 3 del decreto, que es el salario mínimo de protección o salario mínimo minimorum (SMM). No obstante, como éste

logró un ajuste adicional en julio de 2008, conviene confrontarlo también con otros salarios mínimos que reflejen la evolución del resto de los grupos salariales, por ejemplo, el salario mínimo del trabajador calificado. Por otra parte, con el fin de verificar si el período bajo estudio es típico de la evolución general del salario mínimo real, se utiliza un horizonte temporal mayor.

El gráfico 8 presenta la evolución del salario mínimo real promedio mensual del año, tanto para las categorías de producción como las genéricas para los últimos 15 años. Los salarios mínimos reales se expanden fuertemente entre 1995 y 1999 (12% acumulado para el trabajador no calificado y 11% para el calificado), luego se mantienen bastante estables entre 1999 y 2006. Esto da un aumento real menor al punto porcentual (0,9%) acumulado en esos siete años. Durante la segunda mitad de 2006 y en 2007 se observa un aumento más sostenido, producto de la desaceleración de la inflación. Éste se detiene en 2008 y luego se expande durante 2009, producto de la fuerte desaceleración inflacionaria. En estos últimos tres años el salario mínimo real aumenta un 6,1% para el trabajador no calificado y semicalificado y solo un 2,7% para el resto de los trabajadores, mostrando el papel del ajuste especial del segundo semestre de 2008.

Gráfico 8
Costa Rica: salario mínimo real, promedio mensual del año, según categoría salarial.
1995 – 2009
 (Salario mensual en colones de julio de 2006)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (decretos de salarios mínimos).

Se corrobora, entonces, que como producto del acuerdo de concertación se logró mantener constante el salario mínimo real, luego de la fuerte expansión en los años previos y solo repunta en los últimos años, particularmente en 2009, gracias a la desaceleración inflacionaria. También es claro cómo el salario mínimo real se deteriora en el momento que se acelera la inflación, como sucedió en 2004, 2005 y 2008. En todo caso, para el período bajo estudio, los salarios mínimos se mantuvieron prácticamente estancados en términos de su poder adquisitivo y solo muestran un pequeño repunte al final de este período.

Contexto macroeconómico de la evolución reciente de los salarios mínimos

Se ha señalado que durante el período bajo estudio (2001–2007) los salarios mínimos se ajustaron semestralmente y de manera uniforme según la inflación pasada, conforme con el acuerdo de concertación, lo que condujo a su casi estancamiento en términos de su poder de compra, con excepción de los últimos dos años (2006 y 2007), cuando la desaceleración inflacionaria permitió un repunte en su valor real (cuadro 2 y gráfico 8). Entre 2001 y 2007, los salarios mínimos reales se expandieron a una tasa media anual del 0,3% para un crecimiento acumulado real de 2,3% en esos siete años.

Esta evolución, que se da en un período con una evolución económica relativamente favorable, difiere de la mostrada en un período anterior (1996-1999) y posterior (2008-2009) al del estudio, donde los salarios mínimos reales se expandieron más claramente, en particular el salario mínimo *minimorum*, aunque por causas distintas. Entre 1996 y 1999 los salarios reales aumentaron en un contexto de amplio crecimiento económico y menor presión sobre el mercado de trabajo, aunque mayor inflación. En los dos últimos años, 2008 y 2009, los salarios reales se expandieron debido a la fuerte desaceleración inflacionaria vivida en 2009 por factores externos, posterior al repunte inflacionario que la subida de los precios internacionales de alimentos generaron en 2008, y a pesar de los efectos de la crisis económica internacional en la producción real y en el empleo.

Los salarios reales de mercado del sector cubierto por la legislación, asalariados de las empresas privadas, muestran una evolución similar, lo que sugiere que los salarios mínimos resultan una señal fuerte para

Cuadro 2
Costa Rica: evolución de algunos indicadores macroeconómicos. 1996-2009
(Tasas de variación media anual)

Indicador	Subperíodos			1996/2009
	1996/1999	2000/2007	2008/2009	
Salario mínimo				
Trabajador no calificado	2.9	0.3	2.4	1.3
Trabajador calificado	2.7	0.3	0.7	1.0
Sector cubierto: asalariado empresa privada				
Salario promedio CCSS 1/	4.2	0.6	1.0	1.7
Salario promedio EHPM 2/	2.7	0.5	4.8	1.7
Sector no cubierto				
Empleados sector público				
Salario promedio CCSS 1/	3.2	0.8	7.0	2.3
Salario promedio EHPM 2/	1.0	0.5	6.9	1.5
Trabajadores por cuenta propia				
Ingreso promedio EHPM 2/	-0.1	-0.5	5.2	0.4
Producto Interno bruto real				
Total	5.7	4.8	0.7	4.5
Por habitante	3.2	3.1	-0.5	2.6
Por ocupado	3.5	0.9	0.0	1.5
Inflación anual media				
	13.1	11.0	10.6	11.5
Mercado de trabajo				
Ocupados totales	2.2	3.9	0.8	2.9
Tasa de desempleo (promedio de período)	5.7	6.0	6.4	5.9

1/ De los asalariados asegurados en la CCSS. Promedio mensual del año.

2/ De los trabajadores con ingreso conocido. A julio de cada año

Fuente: Ministerio de Trabajo, Banco Central de Costa Rica e Instituto Nacional de Estadística y Censos.

el ajuste de los salarios de mercado, lo cual no debe sorprender por lo cercano que se encuentran los salarios mínimos de los salarios efectivos para la mayoría de los empleados del sector. Un comportamiento similar se nota en la evolución de los salarios reales de los empleados públicos, lo que sugiere que los ajustes en los salarios mínimos respondieron a una política salarial más general del gobierno. Por el contrario, los ingresos laborales reales de los trabajadores por cuenta propia, sector no cubierto, muestran una contracción, excepto en los últimos dos años. Durante el período bajo estudio, la contención de los salarios mínimos reales no parece haber favorecido los ingresos laborales reales de los trabajadores por cuenta propia.

2.2. El impacto de los salarios mínimos en Costa Rica: una revisión de la literatura

Gindling y Terrell (1995, 2004, 2005 y 2007) estiman el impacto del salario mínimo en los salarios promedio por hora, el promedio de horas trabajadas, el empleo, los ingresos mensuales y la distribución de los salarios en Costa Rica. Estos estudios concluyen que un incremento del 10% en el salario mínimo real conduce a un aumento en el salario por hora real promedio del 1% en el sector privado protegido (asalariados). Es decir, la elasticidad del salario medio por hora en relación con el salario mínimo es de aproximadamente 0,1. Gindling y Terrell (2005) encontraron que los aumentos en el salario mínimo tienen un impacto positivo sobre los salarios promedios reales por hora para todos los trabajadores del sector protegido, incluidos los de las pequeñas o grandes empresas, y en las zonas urbanas y rurales. Ésta es una evidencia que los salarios mínimos al menos se cumplen parcialmente en todo el sector protegido o cubierto por la legislación. Por otra parte, encontraron que los aumentos en el salario mínimo no tienen ningún efecto significativo sobre los ingresos laborales por hora de los trabajadores en el sector no protegido (trabajadores por cuenta propia y patronos).

20

En un mercado laboral competitivo, los aumentos en los salarios hacen que la cantidad de trabajo demandada por los empresarios disminuya, lo que implica que el aumento de los salarios mínimos dará lugar a una reducción del empleo en el sector protegido. Gindling y Terrell (2004 y 2007) estimaron que un aumento del 10% en el salario mínimo real reduce el número de trabajadores en el sector privado protegido en Costa Rica en un 1% aproximadamente. Además de reducir el número de empleados, los empleadores pueden responder al aumento de los salarios por hora, reduciendo el número de horas trabajadas por los empleados (mediante, por ejemplo, la reducción de las horas extraordinarias). Gindling y Terrell (2004) estimaron el impacto del salario mínimo en el número promedio de las horas trabajadas de los que permanecen ocupados en el sector privado formal. Ellos encontraron que un aumento del 10% en el salario mínimo real llevó a los empleadores a reducir el número de horas trabajadas en un 6%. El impacto negativo sobre las horas trabajadas contrarresta el impacto positivo sobre los salarios por hora, de modo que los aumentos en los salarios mínimos no tienen ningún impacto significativo en los ingresos mensuales promedios de los trabajadores en el sector privado protegido en Costa Rica. Esto implica que los aumentos en los salarios mínimos no darán lugar a un aumento total de los ingresos de los trabajadores en Costa

Rica, incluso de aquellos que conserven sus empleos en el sector privado formal.

Gindling y Terrell (2004 y 2007) reconocen que el impacto de los salarios mínimos puede ser diferente a través de la distribución, y que el efecto promedio estimado puede ocultar grandes cambios entre los trabajadores en diferentes puntos de la distribución de salarios. Como un primer paso para comprender el impacto de los salarios mínimos sobre la distribución de salarios se trazó la distribución de los salarios y la distribución de los salarios mínimos en un mismo gráfico. Los artículos de Gindling y Terrell hacen esto para varios años en Costa Rica, y encontraron que la distribución de los salarios en el sector privado protegido presenta “picos” en los niveles de los salarios mínimos. Ellos interpretaron esto como una evidencia adicional de que los salarios mínimos están afectando a la distribución de los salarios entre los trabajadores del sector privado protegido en Costa Rica. No encontraron esos “picos” en la distribución de los ingresos entre los trabajadores por cuenta propia, lo que indica que los salarios mínimos no afectan directamente a los ingresos laborales de los trabajadores del sector no protegido. Además, estos gráficos muestran que los salarios mínimos se ubican a lo largo de la distribución, desde el segundo y hasta en noveno decil de la distribución salarial.

Gindling y Terrell (2004 y 2007) estiman que los salarios mínimos legales tienen un mayor efecto en los trabajadores que se encuentran entre el segundo y cuarto decil de la distribución de los salarios esperados. Para estos trabajadores, un aumento del 10% en el salario mínimo real aumenta el salario promedio real en un 3% (frente al 1% para el trabajador promedio a través de toda la distribución). Sin embargo, el efecto negativo en el empleo y en las horas trabajadas de salarios mínimos más altos es también más grande para los trabajadores ubicados entre los deciles tercero al quinto. Los autores analizaron por separado, el impacto del salario mínimo para los diferentes segmentos de la distribución de los salarios, y encontraron algunos trabajadores que no se beneficiaron claramente de un aumento de los salarios mínimos; los salarios mínimos más altos dan como resultado ingresos totales más altos (alrededor de un 2%) para los trabajadores del sector privado protegido ubicados entre los deciles tercero y cuarto de la distribución de los salarios esperados si no son despedidos a causa del aumento del salario mínimo.

El hallazgo de que los salarios mínimos no afectan a los salarios de los trabajadores que están en la parte más baja o más alta de la distribución es

consistente con otros estudios que utilizan datos procedentes de Colombia y Nicaragua. En Colombia, Arango y Pachón (2003) encuentran que solo los hogares que están en los percentiles del 25th a 80th de la distribución de ingresos de los hogares, se benefician con los incrementos en los salarios mínimos. En Nicaragua, Alaniz, Gindling y Terrell (2010) encuentran que los aumentos en los salarios mínimos contribuyen a reducir los índices de pobreza, pero no contribuyen a una reducción en las tasas de la pobreza extrema.

Los estudios existentes sobre el impacto del salario mínimo en Costa Rica muestran, entonces, que el aumento en los salarios mínimos reales aumenta el salario promedio de trabajadores del sector protegido, pero también reduce el empleo y las horas trabajadas de estos mismos trabajadores. Además, los salarios mínimos tienen un mayor impacto sobre los trabajadores en la parte baja de la distribución (con un mayor impacto en los deciles tercero y cuarto de la distribución de los salarios esperados). Estos resultados son consistentes con otros estudios sobre el impacto del salario mínimo en América Central y el resto de América Latina. En América Central, Gindling y Terrell (2009) estiman que en Honduras un incremento del 10% en el salario mínimo da lugar a un aumento del 3% en los salarios y una reducción del 4,5% en el empleo en la gran empresa del sector protegido. A diferencia de Costa Rica, Gindling y Terrell (2009) concluyen que los salarios mínimos no se cumplen en el sector de la pequeña empresa en Honduras. Alaniz, Gindling y Terrell (2010) encontraron que en Nicaragua los aumentos en los salarios mínimos tienen un impacto positivo significativo en los salarios del sector privado protegido y un impacto negativo significativo sobre el empleo. Ellos demostraron que el impacto de los salarios mínimos es mayor en los trabajadores cuyos salarios se encuentran cerca del mínimo legal. Muchos trabajadores en Nicaragua pierden sus empleos a causa del aumento del salario mínimo, y se convierten en trabajadores familiares no remunerados o salen de la fuerza de trabajo. Con respecto a América Latina en su conjunto, una revisión reciente de la literatura realizada por el Banco Mundial concluye que un aumento del 10% en los salarios mínimos: aumenta los salarios promedios de 1% a 6% y reduce el empleo en aproximadamente un 2% (Cunningham, 2007).



3. EL CUMPLIMIENTO DE LOS SALARIOS MÍNIMOS EN COSTA RICA

En esta sección se avanza en la medición del grado de cumplimiento de los salarios mínimos dentro del sector cubierto por la legislación y se compara con la situación remunerativa de los trabajadores en el sector no cubierto. Se pasa luego a analizar las características de los trabajadores que se encuentran por debajo del salario mínimo, alrededor del salario mínimo y por encima de éste, mediante un análisis descriptivo. Se concluye con la identificación de las variables que más se asocian con la probabilidad de que el trabajador gane menos del salario mínimo, mediante un análisis econométrico.

3.1. Los datos y las definiciones utilizadas

Aunque se hará referencia a información institucional, la base del análisis se centra en el uso de las EHPM del INEC de 2001 a 2007. Estas encuestas se realizan en julio de cada año y se aglutinan y trabajan como una sola base de los siete años en conjunto. Este manejo reduce el efecto de posibles observaciones que por razones aleatorias, por errores de muestreo o por errores de no muestreo, presentan valores extraños y vuelve más robustos los resultados.

Para identificar el grado de cumplimiento de la legislación de los salarios mínimos se deben hacer dos acciones. Primero, hay que asignar a cada trabajador identificado por la encuesta de hogares, el salario mínimo específico que le corresponde. Esto requiere homologar las ocupaciones de las encuestas de hogares con las clases, renglones o categorías salariales de los decretos de salarios mínimos, que como se ha mostrado, corresponden a 23 renglones ocupacionales vigentes en el período bajo estudio. De los 23 renglones ocupacionales se trabajó con los 16 que fijan los salarios por jornada diaria o por mes. El resto de los renglones ocupacionales, que son marginales dentro del empleo total y que fijan los salarios a destajo o de manera relativa, se equipararon con las categorías salariales equivalentes como permiten los decretos de salarios mínimos. Así, por ejemplo, los cogedores de café o del coyol de la palma africana se identifican como trabajadores no calificados.

A partir de los 16 renglones ocupacionales se equipararon directamente las 243 ocupaciones listadas explícitamente, y asignadas a cada clase salarial, por el Departamento de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que funciona como secretaría técnica del Consejo Nacional de Salarios (CNS) con las ocupaciones de las EHPM. El resto de las ocupaciones de las EHPM se equipararon a las distintas categorías salariales siguiendo los conceptos de los Perfiles Ocupacionales aprobados por el CNS y vigentes desde 2001. Una vez asignada cada ocupación de la EHPM con la categoría salarial del decreto de salarios mínimos, se validó la información comparando los salarios promedios y la educación promedio de cada ocupación con el promedio del renglón ocupacional de salarios mínimos. Esto se hizo para los siete años de las encuestas de hogares. En los casos de ocupaciones con suficientes observaciones y con valores que se alejaban de la media del grupo se revisaron detenidamente para determinar si se mantenían dentro de ese grupo salarial o se reasignaba a otro más afín. También se comparó con un esfuerzo de equiparación que venían haciendo de manera independiente funcionarios del Ministerio de Trabajo. En todo caso, a pesar del cuidado que se tuvo en esta etapa, es posible que se cometieran errores en este proceso, y se les asignara mal el salario mínimo a algunos trabajadores.

Una vez asignados los salarios mínimos a cada ocupación de las EHPM, el siguiente paso es establecer un criterio para determinar el grado de incumplimiento, teniendo en cuenta posibles errores de asignación, errores en la captación de los ingresos por parte de las EHPM y las disparidades de jornadas existentes. Para el análisis se definieron tres grupos: los que ganan menos del salario mínimo respectivo, los que ganan alrededor del salario mínimo y los que ganan más que el salario mínimo. Teniendo en cuenta los posibles errores de asignación de categorías salariales y de medición de los ingresos, el primer grupo se definió como el conjunto de trabajadores que reportan un salario inferior al 0,9 el salario mínimo respectivo. Los que ganan alrededor del salario mínimo respectivo serán aquellos con salarios entre el 0,9 y el 1,1 veces el salario mínimo. Finalmente, los que ganan por encima del salario mínimo respectivo serán aquellos que reportan salarios 1,1 veces mayores al salario mínimo. El uso de un margen del 10% responde al hecho comentado en la sección previa de que los salarios mínimos de las distintas categorías salariales contiguas muestran, en general, diferencias por debajo de ese porcentaje, con lo que se cubrirían posibles errores de asignación. También, las estimaciones disponibles sobre la subestimación de los ingresos salariales por parte de las encuestas de hogares tienden a estar por debajo del 10%, con lo que también se enfrentan posibles errores de captación.

Otra dificultad con la asignación de un salario mínimo y la ubicación de los trabajadores en cada una de las tres categorías previas (por debajo, alrededor y por encima del salario mínimo), se relaciona con el trabajador a tiempo parcial. Las encuestas de hogares reportan los salarios por mes con independencia de las horas semanales trabajadas, en tanto que los salarios mínimos se fijan para jornadas diarias o mensuales completas. La semana de trabajo diurna legal en Costa Rica se define como de ocho horas diarias, seis días a la semana (48 horas por semana). A pesar de esto, muchos empleados del sector público y del sector privado, así como los empleadores consideran que 40 horas semanales (8 horas por día, 5 días por semana), como un trabajo de tiempo completo. Por ello, se considera en este trabajo la jornada completa a partir de las 40 horas por semana o más.

Los salarios mínimos de las ocupaciones genéricas se definen por mes, ya sea que se paguen por quincena o por mes, mientras que los salarios mínimos de las ocupaciones de producción se definen por jornada diaria. Como éstos se pagan por semana, se considera seis días a la semana para establecer el salario mínimo mensual respectivo, lo que implica considerar 26 días de pago en lugar de 30 días². Para los trabajadores que trabajan menos de 8 horas diarias, los empleadores están obligados a pagar al trabajador a tiempo parcial un salario proporcional al número de horas y días que laboran.

Entonces, para determinar quién gana por debajo del salario mínimo, si los trabajadores reportaron trabajar a tiempo completo o más (40 horas por semana o más), se comparan los ingresos mensuales reportados en la EHPM con el salario mínimo mensual³. Para los trabajadores a tiempo parcial (que trabajan menos de 40 horas por semana), los ingresos se ajustaron al salario equivalente a tiempo completo (asumiendo que estaban trabajando 8 horas diarias y 6 días por semana), y éste se compara con el salario mínimo mensual.

² El artículo 7° de los decretos de salarios mínimos establece la regulación de las formas de pago de la siguiente manera: “si el salario se paga por semana, se debe de pagar por 6 días, excepto en comercio en que siempre se deben pagar 7 días semanales en virtud del artículo 152 del Código de Trabajo. Si el salario se paga por quincena comprende el pago de 15 días, o de 30 días si se paga por mes, indistintamente de la actividad que se trate. Los salarios determinados en forma mensual en este Decreto, indican que es el monto total que debe ganar el trabajador, y si se paga por semana, siempre que la actividad no sea comercial, el salario mensual debe dividirse entre 26 y multiplicarse por los días efectivamente trabajados.”

³ A los trabajadores que trabajan más de 48 horas a la semana, se les paga un tiempo extraordinario (1,5 veces el salario regular). En este trabajo, la preocupación principal es el cumplimiento de las leyes de salario mínimo y no otros derechos laborales establecidos en el Código del Trabajo, por lo que no se toman en cuenta las horas extras en los cálculos.

3.2. La extensión del incumplimiento

Como se ha señalado, todos los empleados del sector privado están legalmente protegidos por la legislación del salario mínimo en Costa Rica, de modo que se puede definir el sector protegido como el conjunto de empleados o asalariados del sector privado, tanto los que son contratados por las empresas como los que trabajan para los hogares (servicio doméstico). El sector legalmente desprotegido incluye a los trabajadores por cuenta propia (19% en promedio de los trabajadores en la muestra que se utilizó entre 2001 a 2007) y los trabajadores familiares no remunerados (2,8% de los trabajadores de la muestra), sectores donde los salarios mínimos, obviamente, no se pueden hacer cumplir⁴. Los salarios mínimos tampoco se aplican a los trabajadores del sector público, que reciben un pago diferente, de acuerdo con una escala salarial diferente (aunque los salarios de casi todos los trabajadores del sector público en casi todos los años son iguales o superiores al salario mínimo que en el sector privado).

Antecedentes jurídicos e institucionales

El control del cumplimiento de las leyes de salario mínimo en Costa Rica se considera que es más fuerte que en muchos otros países en desarrollo. Éste se lleva a cabo por inspectores del Ministerio de Trabajo y por las denuncias formuladas por los trabajadores a la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo. Un informe reciente de esta Dirección resume las actividades de control durante el período de estudio (Vargas, et al., 2009). Se llevaron a cabo 13.370 inspecciones en 2000. El número de inspecciones se mantuvo alto desde 2000 hasta 2004, y luego se redujeron drásticamente a partir de 2004 hasta 2007, a 8.669 en 2007 (véase el cuadro 3). Estas cifras implican que entre el 6,2% al 4,1% de todas las empresas en Costa Rica fueron inspeccionadas en cada año desde 2001 hasta 2007⁵. A modo de comparación, Weil (2005) informa que la probabilidad anual de que una empresa sea inspeccionada en los Estados Unidos es inferior al 10%.

⁴ Los trabajadores por cuenta propia incluyen a las personas que son propietarias de sus propias empresas (patronos). Ambos grupos están en el sector no cubierto, y en la práctica, muchos patronos son los dueños de las empresas más pequeñas y es difícil distinguirlos de aquellos que dicen ser trabajadores por cuenta propia.

⁵ El número de empresas se calcula utilizando el número de propietarios de empresas (patronos), según la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples de cada año.

Cuadro 3
Costa Rica: inspecciones y violaciones encontradas a los salarios mínimo.
2000 - 2008

Año	Inspecciones totales	% de inspecciones con violaciones a los salarios mínimos				
		Total	Comercio	Servicios	Industria	Agricultura
2000	13,370	39.0%	35.6%	42.0%	34.4%	50.0%
2001	13,903					
2002	10,534					
2003	12,264					
2004	13,317					
2005	11,242					
2006	9,968					
2007	8,669	39.4%	12.4%	27.6%	35.7%	57.1%
2008	12,064					

Fuente: Vargas Fernandez, et. al. (2009)

La mayoría de estas inspecciones (más del 50% en 2007) se llevaron a cabo en el comercio, el 15,7% en los servicios, el 22,7% en la industria y del 11,4% en la agricultura. El análisis detallado de los resultados de estas inspecciones se reporta en Vargas, et al. (2009) para 2000 y 2007. Los inspectores encontraron violaciones de al menos una regulación del mercado laboral en más de 95% de las empresas inspeccionadas en 2007, y la violación de las leyes de salario mínimo en el 39% de las empresas inspeccionadas (cuadro 3)⁶. En 2007, las violaciones a las leyes de salario mínimo fueron más frecuentes en la agricultura, seguida por la industria manufacturera, los servicios y el comercio (en ese orden). También hay una fuerte diferencia en la proporción de inspecciones por sector productivo entre 2000 y 2007. Específicamente, la proporción de inspecciones en comercio y servicios bajaron substancialmente.

Cuando se encuentra una violación, la inspección inicial realizada por el Ministerio de Trabajo es objeto de seguimiento por medio de visitas de revisión para verificar que los empleadores hayan solucionado el problema. En el análisis de los resultados de estas visitas de revisión en 2000, 2005 y 2007 muestra que aproximadamente el 76% de los empleadores se ponen a derecho con la legislación laboral al momento de estas visitas de seguimiento, lo que sugiere que el esfuerzo del Ministerio es, al menos parcialmente, eficaz. Si los empleadores se ponen a derecho para la visita de seguimiento, evitan las sanciones económicas y, en el caso de los salarios

⁶ Otras violaciones comunes de las normas laborales incluyen los permiso de trabajo (comprobante de trabajo) (44,9% en 2007), no pagar los Riesgos de Trabajo (compensación de los trabajadores), Seguro (39,7%), salidas de emergencia (39,7%), y no pagar el seguro de seguridad social (33,5%).

mínimos, el pago retroactivo de las diferencias de salarios no pagados. Este procedimiento, que algunos autores denominan la impunidad de la doble visita (Chacón, et al., 2003), podría estar facilitando el incumplimiento en el pago de los salarios mínimos. Entonces, queda claro que en Costa Rica el cumplimiento de las leyes de salario mínimo no es universal, algunos trabajadores, incluso en el sector protegido, ganan menos del salario mínimo.

La caída en el número de inspecciones entre 2004 y 2007 coincidió con, y fue parcialmente causada por, una reducción de los recursos para las inspecciones en el Ministerio de Trabajo. Esta baja de los recursos tiene como resultado una disminución en el número de inspectores, la falta de medios de transporte y equipo de oficina, un aumento de las responsabilidades de los inspectores, la disminución en el número de otros trabajadores de apoyo administrativo, la proliferación de segmentos de inspecciones especializadas (relacionadas con el embarazo, los trabajadores adolescentes, la libertad sindical, la discriminación de género, etc.), y un aumento en la complejidad del proceso de administración (Vargas, et al., 2009).

Porcentaje de trabajadores que ganan menos del salario mínimo

Estudios previos han mostrado que el porcentaje de trabajadores que ganan menos del salario mínimo es alto en Costa Rica. Por ejemplo, Trejos (2009) estima que en el período de 1999-2008, aproximadamente el 25% de los trabajadores cubiertos por la legislación de los salarios mínimos (empleados de empresas privadas) ganan menos del salario mínimo más bajo (mínimo minimorum o salario de protección), porcentaje que baja al 18% cuando la atención se pone solo en los que laboran jornadas completas. El Programa Estado de la Nación (PEN, 2009), indica que entre 2001 y 2008, cerca de un tercio de los trabajadores, de los sectores cubiertos y no cubiertos, recibían un ingreso por hora menor al salario mínimo de protección por hora, y que este porcentaje había aumentado en los últimos años.

Utilizando datos de 1988 a 2000, Gindling y Terrell (2007) estiman que aproximadamente un tercio de los trabajadores del sector protegido ganan menos del salario mínimo según su ocupación y calificación. En un estudio anterior, Gindling y Terrell (1995) estimaron que, dependiendo del año considerado (de 1976 a 1991), del 26% al 42% de los trabajadores en Costa Rica ganaban menos del salario mínimo asociado con su ocupación

específica. También encontraron que los trabajadores con las siguientes características tenían más probabilidad de ganar menos del salario mínimo: los trabajadores a tiempo parcial, las mujeres (frente a los hombres), los trabajadores secundarios de la familia (frente a los jefes de hogar), los adolescentes y los trabajadores mayores (70 años y más), los trabajadores menos educados, los trabajadores de las pequeñas empresas, y los trabajadores que viven en las zonas rurales fuera del Valle Central.

Los cuadros 4 y 5 presentan las estimaciones realizadas sobre el porcentaje promedio de trabajadores, cubiertos y no cubiertos, que ganan menos del salario mínimo y alrededor de éste para los diferentes años y los tipos de trabajadores (el resto, no incluido, son los que ganan por encima del salario mínimo). Recuérdese que para enfrentar posibles errores de medición y de asignación, se utiliza un margen del 10%. También se calcularon dos conjuntos de datos, uno en donde se compara el salario de un trabajador con el salario mínimo específico a su ocupación y el otro, donde se compara el salario del trabajador con el salario mínimo minimorum o de protección, que corresponde al trabajador no calificado y que es el más bajo de todos los salarios mínimos (excluyendo el servicio doméstico). Se excluye el servicio doméstico de estos últimos cálculos, porque según la ley del salario mínimo este tipo de trabajadores reciben una parte de su salario como salario en especie, y por lo tanto se establece un salario más bajo en dinero que para otros trabajadores no calificados del sector privado, como se analizó en la sección anterior.

Cuadro 4
Costa Rica: porcentaje de trabajadores que ganan por debajo o
alrededor del salario mínimo 1/. 2001-2007

Año	Según el salario mínimo específico				Según el salario mínimo minimorum 2/			
	Todos los ocupados 3/		Sector cubierto 4/		Todos los ocupados 3/		Sector cubierto 4/	
	Por debajo	Alrededor	Por debajo	Alrededor	Por debajo	Alrededor	Por debajo	Alrededor
2001	28.4	17.1	29.2	20.9	18.7	11.9	18.1	15.8
2002	28.1	15.2	28.5	18.7	20.2	9.2	19.8	12.0
2003	27.4	16.4	27.6	20.7	17.6	12.2	17.0	15.9
2004	28.6	18.1	28.2	22.1	18.5	13.6	17.1	17.2
2005	31.8	16.7	33.4	19.9	20.2	11.6	20.3	15.4
2006	32.8	16.7	34.1	20.8	22.5	12.0	22.6	15.3
2007	29.0	17.4	30.0	20.9	18.2	10.9	18.6	14.2

1/ Por debajo significa con un salario menor al 90% del salario mínimo respectivo y alrededor implica que el salario se encuentra entre el 90% y el 110% del salario mínimo respectivo

2/ Excluye al servicio doméstico.

3/ Ocupados con ingreso conocido en la ocupación principal, ingreso que se utiliza en la comparación, Datos expandidos

4/ Asalariados del sector privado.

Fuente: Encuestas de Hogares de Propósitos del Instituto Nacional de Estadística y Censos.

Cuadro 5
Costa Rica: porcentaje de trabajadores que ganan por debajo o
alrededor del salario mínimo 1/, por tipo de trabajador. Promedio 2001 a 2007

Tipo de trabajador	Según el salario mínimo específico 2/				Según el salario mínimo minimumum 2/			
	Todos las jornadas 3/		Solo tiempo completo 4/		Todos las jornadas 3/		Solo tiempo completo 4/	
	Por debajo	Alrededor	Por debajo	Alrededor	Por debajo	Alrededor	Por debajo	Alrededor
PANEL A: todos los ocupados								
Total ocupados	29.7	16.8	29.3	18.6	19.5	11.6	17.3	12.2
Cuenta propia	34.1	10.1	35.9	11.5	28.3	8.8	28.2	9.2
Empleados públicos	18.1	14.4	18.7	14.8	3.7	4.2	3.7	4.4
Servicio doméstico	36.0	15.0	48.8	18.6	na	na	na	na
Empleados empresas privadas 5/	29.9	21.1	28.8	22.2	19.1	15.1	17.1	15.5
Mediana y gran empresa	21.1	21.4	21.3	22.1	10.3	13.1	10.2	13.5
Pequeña empresa	30.4	21.9	30.5	23.2	17.7	15.4	16.7	16.3
Microempresa	44.4	20.0	44.4	21.8	35.2	18.3	33.4	19.5
Zona urbana	24.7	16.0	25.1	17.8	13.5	9.7	12.2	10.3
Zona rural	37.7	18.1	36.9	20.0	29.3	14.8	26.2	15.6
PANEL B: asalariados asegurados directos a la seguridad social								
Total ocupados	20.0	20.1	20.3	20.6	7.6	10.9	7.6	11.3
Cuenta propia	na	na	na	na	na	na	na	na
Empleados públicos	17.5	14.4	18.1	14.8	3.3	4.0	3.3	4.3
Servicio doméstico	18.2	21.2	19.8	23.4	na	na	na	na
Empleados empresas privadas 5/	21.1	22.3	21.2	22.8	9.4	13.7	9.3	14.0
Mediana y gran empresa	18.8	21.8	19.2	22.3	8.1	12.7	8.2	13.0
Pequeña empresa	23.4	23.1	24.0	23.8	9.7	13.7	9.8	18.3
Microempresa	30.7	22.7	30.6	23.7	18.9	17.6	17.7	18.3
Zona urbana	18.2	18.4	18.6	19.0	5.4	8.6	5.4	8.9
Zona rural	23.9	23.6	24.0	24.1	12.6	16.0	12.4	16.3

1/ Por debajo significa con un salario menor al 90% del salario mínimo respectivo y alrededor implica que el salario se encuentra entre el 90% y el 110% del salario mínimo respectivo.

2/ Para ocupados con ingreso conocido en la ocupación principal, ingreso que se utiliza en la comparación. Datos expandidos.

3/ Para los que trabajan jornada parcial se utiliza el salario equivalente a tiempo completo.

4/ Para los que trabajan de 40 a 48 horas por semana en la ocupación principal.

5/ Mediana y gran empresa (de 20 o más trabajadores), pequeña empresa (de 6 a 19 trabajadores) y microempresa (de 2 a 5 trabajadores).

na: no aplica

Fuente: Encuestas de Hogares de Propósitos del Instituto Nacional de Estadística y Censos.

Según los cálculos obtenidos, aproximadamente el 30% de todos los trabajadores (que reportan ingresos mayores a cero) ganan menos del salario mínimo respectivo según su ocupación y nivel de calificación⁷. Esto es consistente con los datos de las inspecciones del Ministerio de Trabajo, que mostraron que en el 39% de las inspecciones se estaba violando la legislación del salario mínimo. El porcentaje de los trabajadores que ganan menos del salario mínimo es del 28% en 2001, cae al 27% en 2003, y luego se eleva al 33% en 2006 antes de caer nuevamente en 2007 (cuadro 4). El

⁷ Al excluir los que no reportan ingresos (o su ingreso es cero), se están excluyendo a todos los trabajadores familiares no remunerados de los cálculos.

aumento en el porcentaje de trabajadores que ganan menos del salario mínimo entre 2004 y 2006 se produjo al mismo tiempo que se redujeron el número de inspecciones llevadas a cabo por el Ministerio de Trabajo. Después de permanecer relativamente estable (alrededor de 13.000) de 2001 a 2004, el número de inspecciones se redujo de manera constante desde 2004 a 2007 (cayendo a 8.669 en 2007).

Una de las razones de por qué los trabajadores podrían ganar menos del salario mínimo es que trabajan en el sector desprotegido, donde el salario mínimo no se aplica. Por ello se incluye en el cuadro 4 las estimaciones solo referidas al sector cubierto (asalariados del sector privado) y los resultados son similares en extensión y en evolución. Como se verá más adelante, este resultado surge de que en el sector no protegido se encuentran trabajadores que en mayor proporción tienen ingresos por debajo del mínimo respectivo (trabajadores por cuenta propia) junto a trabajadores en una situación inversa, como son los empleados públicos. Si la comparación se circunscribe al salario mínimo de protección, para evitar los problemas de asignación, el porcentaje de trabajadores con ingresos por debajo de éste se reduce a cerca del aún significativo 19% y la tendencia es similar en el período bajo estudio. También la incidencia de los salarios por debajo del mínimo *minimorum* es similar si la atención se pone solo en los trabajadores del sector protegido, en este caso excluyendo al servicio doméstico, así como su evolución en el lapso bajo estudio.

Para ampliar la comparación entre los trabajadores ubicados en los sectores protegidos y no protegidos, se construye el cuadro 5 donde se presenta un resumen del período con una mayor apertura por tipo de trabajador. Como se observa en el cuadro en marras, el porcentaje de trabajadores en el sector desprotegido (trabajadores independientes o por cuenta propia) que ganan menos del salario mínimo es mayor que el porcentaje en el sector protegido (empleados empresas privadas). Un 34,0% de los trabajadores por cuenta propia ganan menos del salario mínimo específico, mientras que sólo el 29,9% de los asalariados del sector privado ganan menos del salario mínimo específico. Sin embargo, el número de trabajadores en puestos de trabajo cubiertos por la legislación del salario mínimo (empleados en empresas del sector privado) y quienes reportan que ganan menos del salario mínimo es todavía muy alto. Una vez más, está claro, que hay muchos trabajadores que ganan menos del salario mínimo en Costa Rica, incluso en aquellos sectores legalmente cubiertos por la legislación del salario mínimo.

Si se consideran por separado a los empleados remunerados de la mediana y la gran empresa (con 20 o más empleados y presumiblemente del sector formal), la pequeña empresa (6 a 19 empleados) y las microempresas (2 a 5 empleados), se tiene un porcentaje de trabajadores a tiempo completo equivalente que ganan menos del salario mínimo del 21% para los trabajadores de la mediana o gran empresa, el 30% de los trabajadores en la pequeña empresa, y el 44% de los trabajadores en la microempresa. Además, el porcentaje de empleadas domésticas que reportan salarios menores que su salario mínimo es mayor que el de los empleados en la pequeña empresa o para los trabajadores por cuenta propia (36% del empleo doméstico informa que ganan menos del salario mínimo). Esto sugiere que los trabajadores en estos puestos de trabajo considerados tradicionalmente parte del “sector informal” probablemente ganan menos del salario mínimo que las empresas de mayor tamaño y del sector formal. Del mismo modo, los trabajadores en la zona rural tienen más probabilidad de ganar menos que el salario mínimo en comparación con los trabajadores en la zona urbana (38% vs 25%).

32

El número de trabajadores que ganan por debajo del salario mínimo incluye a los trabajadores con jornadas parciales, quienes están ganando menos que el salario imputado a tiempo completo equivalente. Es probable que existan errores potenciales adicionales de medición cuando se consideran estos trabajadores junto a los que laboran jornadas completas. Por ejemplo, para imputar los ingresos a tiempo completo equivalente mensual para cada trabajador, se calcula un salario por hora dividiendo los ingresos mensuales reportados entre horas trabajadas por semana (multiplicados por 4,3 semanas al mes). Potenciales incompatibilidades entre el ingreso mensual (efectivo) y las horas reportadas semanales (habituales), pueden generar errores adicionales en la medición. Para solucionar este problema, también se calcula el porcentaje de trabajadores a tiempo completo (40 horas por semana o más) que ganan menos de, o cerca de, un salario mínimo mensual. Cuando se realiza esto, el porcentaje de trabajadores a tiempo completo que ganan menos que su salario mínimo específico es de un 29%, similar y tan significativo como el que se obtiene al incluir los trabajadores a tiempo parcial. Tampoco se encuentran diferencias entre los distintos tipos de trabajadores con la excepción del servicio doméstico. Es decir, el potencial error de medición de los salarios de los trabajadores a tiempo parcial no es una razón que explique la gran cantidad de trabajadores que ganan menos del salario mínimo en Costa Rica.

Como ya se ha mencionado, parte de la razón por la que se puede encontrar trabajadores que ganan menos del salario mínimo es que se puede estar asignando un salario mínimo específico (basado en la ocupación y calificación reportada en la EHPM), que es más alto que el que realmente le corresponde. Para solucionar este problema, y para construir un límite inferior en la estimación del porcentaje de trabajadores que ganan menos del salario mínimo legal, también se estimó el porcentaje de trabajadores que ganan menos del salario mínimo *minimorum* (estos cálculos excluye el servicio doméstico que tiene un salario mínimo menor). Cuando se hace esto, el porcentaje de trabajadores que ganan por debajo del salario mínimo de protección o mínimo *minimorum*, es de un 19,5% para el total de trabajadores, y del 17,2% para los trabajadores con jornadas a tiempo completo. Estos porcentajes son similares para los trabajadores del sector cubierto, aunque se mantienen las grandes diferencias por tamaño del establecimiento (10% en la mediana y la gran empresa, 18% en la pequeña empresa y un 35% en la microempresa). En resumen, aunque el porcentaje de trabajadores que ganan menos del salario mínimo *minimorum* es inferior al porcentaje de los que ganan menos del salario mínimo específico, el monto sigue siendo considerable.

Un resultado adicional interesante que se puede ver en los cuadros 4 y 5, es que el porcentaje de trabajadores que ganan cerca del salario mínimo específico es mucho mayor que el porcentaje de trabajadores que ganan cerca del salario mínimo *minimorum*. Esto sugiere que cuando los salarios son fijados por las empresas, los empleadores consideran el salario mínimo específico para cada trabajador basado en su ocupación y calificación, y no simplemente se aplica el salario mínimo *minimorum* a todos los trabajadores (a pesar del hecho de que la prensa a menudo informa sobre éste como el “*salario mínimo legal*”).

Los resultados obtenidos sugieren que, aun teniendo en cuenta los posibles errores potenciales de medición, todavía hay un porcentaje importante de trabajadores (incluidos los del sector protegido) a quienes se les paga menos del salario mínimo en Costa Rica. Se ha sugerido en la literatura que los trabajadores que ganan por debajo del mínimo se asocian con el empleo en el sector informal. Existe cierta evidencia de esta hipótesis a partir de los resultados presentados en el cuadro 5, ya que un alto porcentaje de los asalariados en las microempresas y en el servicio doméstico (dos características del trabajo que generalmente se asocian con “la informalidad”) ganan menos del salario mínimo en comparación con los asalariados en la mediana o gran empresa o en el sector público (por lo general asociados con el sector “formal”).

Aunque la definición del sector informal es motivo de controversia, una característica que se encuentra en muchas definiciones es que los empresarios buscan el sector informal a fin de evadir las regulaciones del mercado laboral, tales como las leyes de salario mínimo o las compensaciones no salariales, tales como las cotizaciones a la seguridad social. Para explorar esta relación se calcula el porcentaje de trabajadores que ganan menos del salario mínimo sólo para aquellos trabajadores asalariados que también están asegurados por el sistema de la Seguridad Social a través de sus puestos de trabajo (es decir, donde el seguro social es pagado por el empleador o suministrado a través de un contrato de trabajo (*convenio*)).

Los resultados de estos cálculos se presentan en el panel B del cuadro 5. La comparación de los paneles A y B del cuadro 5 muestran que el porcentaje de los trabajadores del sector protegido que ganan menos del salario mínimo es mucho menor si se considera sólo a los trabajadores cuyos empleadores también pagan el seguro social. Sin embargo, otra conclusión que se puede tomar de panel B del cuadro 5 es que, incluso utilizando una definición muy estrecha de la formalidad (asalariados de sector privado a tiempo completo empleados en la gran empresa y cuyos empleadores pagan el seguro social), todavía hay un gran porcentaje de trabajadores que ganan menos del salario mínimo (19,2% por debajo del salario mínimo específico y el 8,2% por debajo del salario mínimo de protección).

El porcentaje de trabajadores que ganan por debajo del salario mínimo en Costa Rica es similar al porcentaje en otros países de América Central. Gindling y Terrell (2009) estiman que el 30,6% de los trabajadores del sector privado protegido en Honduras ganan menos del salario mínimo aplicable según la rama de actividad en que trabaja. Alaniz, Gindling y Terrell (2010) estiman que el 23,2% de los trabajadores del sector privado protegido en Nicaragua ganan menos del salario mínimo aplicable a su rama de actividad, y Oliva, Trigueros y Gindling (2010) estiman que el 33% de los trabajadores del sector protegido de El Salvador gana menos del salario mínimo. En un estudio del Banco Mundial sobre el impacto de los salarios mínimos en América Latina, Cunningham (2007) señala que hay trabajadores con salarios inferiores a los mínimos de ley en todos los países de América Latina. El porcentaje de trabajadores que ganan menos del salario mínimo varían en un rango que va de menos del 1% en Uruguay al 45% en Paraguay. Según Cunningham (2007), el porcentaje de trabajadores que ganan por debajo del salario mínimo en Costa Rica es de alrededor de la mediana de los países latinoamericanos. Incluso en Estados Unidos, donde la legislación del salario mínimo es relativamente fuerte, un número

considerable de trabajadores ganan menos del salario mínimo. Por ejemplo, Weil (2005) analizó una encuesta de 2000 del Departamento de Trabajo en la industria de ropa en Los Ángeles y llegó a la conclusión de que al 27% de los trabajadores se les pagaba menos del salario mínimo.

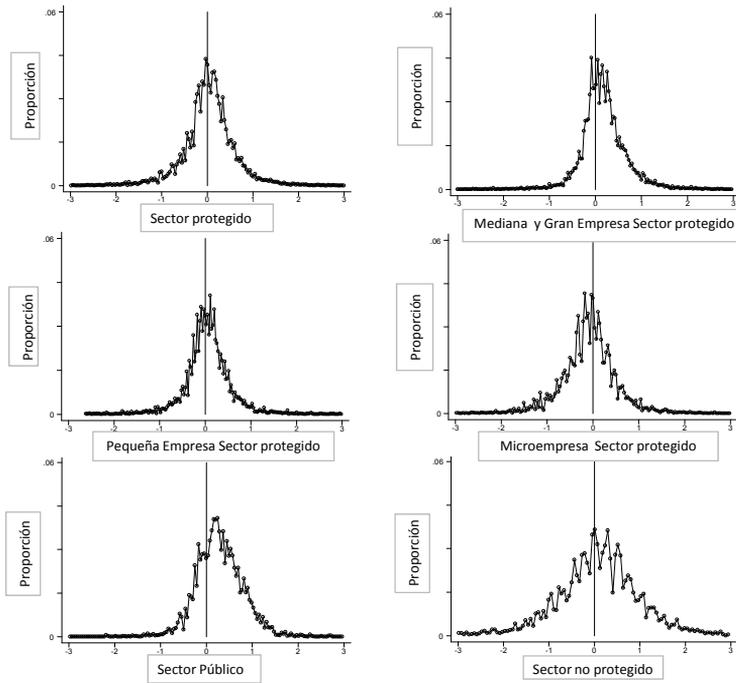
Comparación de la distribución de salarios y los salarios mínimos

Otro método sencillo para verificar el cumplimiento con el salario mínimo es la búsqueda de picos, alrededor del salario mínimo, en la curva de la distribución salarial. Teniendo en cuenta los salarios mínimos múltiples en Costa Rica (y para hacer las cifras comparables a las que se realizaron en Nicaragua y en El Salvador), se simplifica el análisis del gráfico mediante el trazado de curva de densidad de kernel estimando el logaritmo de los ingresos mensuales, menos el logaritmo del salario mínimo mensual específico para los trabajadores a tiempo completo. En este gráfico un cero indica que el trabajador gana el salario mínimo legal que le corresponde y un valor negativo que gana menos del mínimo respectivo. Estos gráficos se construyeron para los datos de los diferentes sectores (el sector privado protegido, el sector público y el sector no protegido de trabajadores por cuenta propia) con el fin de examinar los diferentes niveles de cumplimiento. También se analizaron por separado la mediana y gran empresa, la pequeña empresa y la microempresa en el sector privado protegido.

Las curvas de *densidad de kernel* se presentan en el gráfico 9, todos los gráficos tienen la misma escala para poder hacer comparaciones entre los sectores. Si los salarios mínimos legales se cumplen dentro de un sector en particular, entonces se debe ver la distribución de los ingresos truncada o censurada en el nivel del salario mínimo (es decir, pocas personas ganan por debajo del salario mínimo) y se debe observar un pico en la distribución de los ingresos en el salario mínimo (esto es, los trabajadores que ganaban menos del salario mínimo, ven que sus salarios aumentan al nivel de éste)⁸.

⁸ También se construyeron gráficos similares comparando los ingresos con el salario mínimo *minimorum*. Sin embargo no se observan picos significativos al nivel del salario mínimo *minimorum*. Esto sugiere que a los trabajadores más calificados y educados probablemente se les paga el salario mínimo específico y no el salario mínimo *minimorum*.

Gráfico 9
Costa Rica: gráficos del logaritmo del salario menos el logaritmo de salario mínimo, todos los años por sector

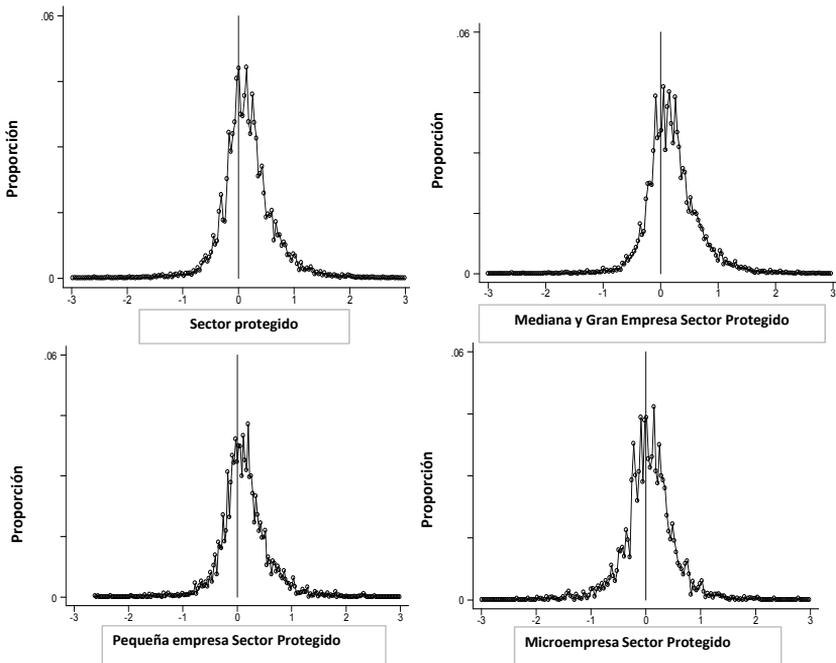


El gráfico 9 presenta evidencia de que los salarios mínimos legales se cumplen en el sector privado protegido, donde hay un pico en la distribución de los ingresos al nivel del salario mínimo y alguna evidencia de truncamiento en la distribución de los salarios por debajo del mínimo (aunque hay todavía muchos trabajadores, incluso en el sector protegido, que ganan menos del mínimo legal). En la mediana y gran empresa, la evidencia de cumplimiento es más fuerte. Para los trabajadores de estas empresas existe un claro truncamiento de la distribución de los salarios por debajo del salario mínimo y un pico claro en la distribución salarial en torno al salario mínimo.

No es tan evidente que los salarios mínimos se cumplan en las empresas pequeñas y microempresas del sector protegido. Por ejemplo, si bien existe un pico en la distribución de los salarios al nivel del salario mínimo de los trabajadores en las microempresas, no hay un truncamiento obvio de la distribución por debajo del salario mínimo. La distribución de los salarios en el sector no protegido también exhibe un pico en la distribución al nivel del salario mínimo legal, pero no hay evidencia de que la distribución se trunque por debajo del salario mínimo.

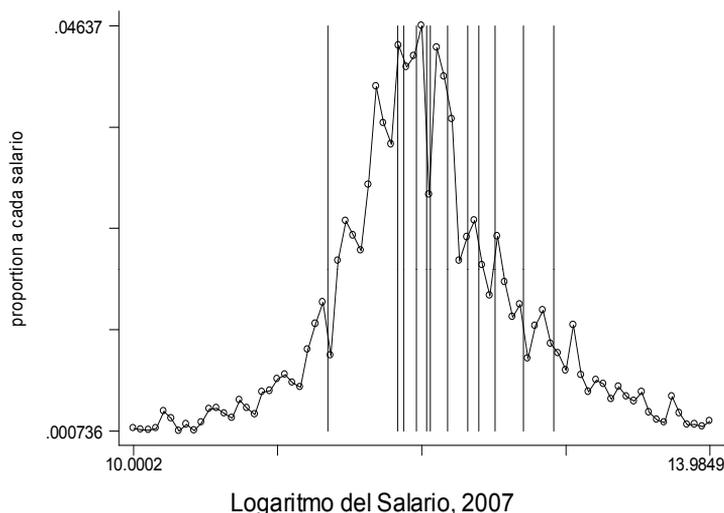
El análisis previo sobre el porcentaje de trabajadores que ganan por debajo y alrededor del salario mínimo sugiere que los trabajadores en las empresas donde los empleadores pagan el seguro social están más propensos a ganar alrededor o por encima del salario mínimo. En el gráfico 10 se presentan las estimaciones de la curva de *densidad de kernel* (de la diferencia entre el logaritmo del salario y el logaritmo del salario mínimo) para los trabajadores de las empresas del sector protegido cuyos empleadores pagan el seguro social. Como era de esperar, hay evidencia en estos gráficos de que los salarios mínimos se están cumpliendo en estas empresas. A diferencia de las distribuciones del gráfico 9; el gráfico 10 sugiere que los salarios mínimos se cumplen en estas empresas, incluso entre las de menor tamaño (pequeñas y microempresas).

Gráfico 10
Costa Rica: gráficos de logaritmo del salario menos el logaritmo del salario mínimo específico para todos los años del sector cubierto y cuyos trabajadores contribuyen a la seguridad social



Para explorar la relación entre los salarios mínimos y la distribución de los salarios, se trazó para w2007, la distribución del logaritmo de los salarios superpuesto con líneas que indican el salario mínimo para las distintas categorías de trabajadores (gráfico 11). Como se desprende de este gráfico, los salarios mínimos en Costa Rica se ubican a lo largo de la distribución.

Gráfico 11
Costa Rica: distribución del logaritmo del salario y logaritmo de los salarios mínimos. 2007



Nota: las líneas verticales corresponden a los salarios mínimos legales.

Fuente: Elaboración propia con base en Encuestas de Hogares de Propósitos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos y Decretos de Salarios Mínimos

El salario mínimo más bajo, que corresponde al servicio doméstico, se ubica en el segundo decil de la distribución, mientras que el salario mínimo minimorum o del trabajador no calificado se localiza en el decil tercero. Los tres salarios mínimos más altos corresponden a aquellos trabajadores que tienen educación universitaria. El más alto de ellos, que corresponde a los licenciados universitarios, se ubica en el noveno decil de la distribución salarial.

El cuadro 6 muestra el porcentaje de trabajadores en cada decil que ganan menos, alrededor o por encima del salario mínimo específico para el año 2007. La mayoría de los trabajadores que ganan alrededor del salario mínimo específico se ubican entre el tercer y el sexto decil de la distribución de los salarios. Un pequeño porcentaje de trabajadores, presumiblemente el servicio doméstico, en el decil segundo (5%) gana el salario mínimo. La mayoría de los trabajadores en este decil ganan menos del salario mínimo legal específico y la totalidad de los que se ubican en el primer decil. Del mismo modo, un porcentaje menor de trabajadores en el séptimo y noveno

decil de la distribución de los salarios, presumiblemente profesionales con títulos universitarios, ganan el salario mínimo legal específico, pues la mayoría de los trabajadores en esos deciles, y la totalidad de los que se ubican en el décimo decil, ganan más que el salario mínimo específico a su nivel de educación y calificación.

Cuadro 6
Costa Rica: distribución de los trabajadores de cada decil de la distribución salarial según relación con el salario mínimo específico. 2007

Deciles 1/	Según salario mínimo específico			Todos los trabajadores
	Por debajo	Alrededor	Por encima	
Decil 1	100.0	0.0	0.0	100.0
Decil 2	88.8	5.4	5.8	100.0
Decil 3	60.6	33.1	6.4	100.0
Decil 4	23.5	52.1	24.4	100.0
Decil 5	11.0	35.5	53.5	100.0
Decil 6	11.9	22.3	65.8	100.0
Decil 7	8.2	4.9	86.9	100.0
Decil 8	10.1	9.8	80.2	100.0
Decil 9	0.8	8.2	90.9	100.0
Decil 10	0.0	0.0	100.0	100.0

1/ De la distribución del ingreso en la ocupación principal. Excluye ingresos ceros o ignorados. Datos expandidos.

Fuente: Encuestas de Hogares de Propósitos del Instituto Nacional de Estadística y Censos

3.3. El perfil de los trabajadores en cada rango de salarios mínimos

Los análisis previos, así como los resultados de las inspecciones efectuadas por el Ministerio de Trabajo, llevan a la conclusión de que, aun cuando se utilice una definición estricta y rigurosa de los sectores formales cubiertos o protegidos por la legislación de los salarios mínimos, un número considerable de trabajadores ganan menos del salario mínimo en Costa Rica. Por tanto, es útil conocer quiénes son estos trabajadores y cómo sus características se comparan con las características de los trabajadores que ganan alrededor o por encima del salario mínimo.

En el cuadro 7 se presenta la proporción de trabajadores con cada una de las características estudiadas que ganan por debajo, alrededor o por encima del salario mínimo específico, tal como ha sido definido previamente. Estos valores muestran el perfil de los trabajadores, en términos de

Cuadro 7

Costa Rica: características de los trabajadores que ganan por debajo, alrededor o por encima del salario mínimo específico. Promedio 2001 a 2007

(Proporción de los trabajadores en cada categoría que tienen cada característica)

Variable	Todos los trabajadores			Solo sector protegido		
	Por debajo	Alrededor	Por encima	Por debajo	Alrededor	Por encima
Características del trabajo						
Cuenta propia=1	0.316	0.165	0.286	na	na	na
Microempresa = 1	0.295	0.231	0.152	0.493	0.321	0.378
Pequeña empresa = 1	0.126	0.158	0.115	0.190	0.203	0.185
Mediana y gran empresa=1	0.253	0.436	0.440	0.317	0.476	0.437
Asegurado por CCSS = 1	0.477	0.691	0.712	0.496	0.714	0.260
Tiempo parcial= 1	0.238	0.147	0.250	0.191	0.119	0.130
Salario en especie= 1	0.087	0.102	0.099	0.134	0.125	0.022
Sindicalistas = 1	0.026	0.038	0.063	0.012	0.018	0.004
Solidaristas= 1	0.036	0.078	0.115	0.036	0.075	0.024
Público = 1	0.087	0.122	0.180	na	na	na
Servicio doméstico = 1	0.062	0.045	0.047	0.106	0.064	0.131
Agricultura = 1	0.235	0.162	0.090	0.241	0.186	0.120
Industria= 1	0.145	0.157	0.132	0.163	0.190	0.201
Minas= 1	0.002	0.003	0.002	0.002	0.003	0.002
Electricidad, agua y gas=1	0.005	0.011	0.017	0.003	0.004	0.001
Construcción = 1	0.052	0.076	0.080	0.057	0.076	0.058
Comercio = 1	0.182	0.180	0.193	0.182	0.194	0.218
Restaurantes y hoteles = 1	0.056	0.073	0.048	0.073	0.093	0.094
Transporte = 1	0.040	0.050	0.077	0.040	0.044	0.036
Bienes inmuebles= 1	0.053	0.066	0.063	0.059	0.076	0.058
Servicios personales privados = 1	0.163	0.164	0.220	0.069	0.061	0.069
Establecimientos financieros =1	0.007	0.013	0.031	0.007	0.010	0.015
Características personales						
Rural = 1	0.486	0.410	0.316	0.495	0.427	0.369
Región Central = 1	0.583	0.666	0.721	0.599	0.674	0.701
Chorotega = 1	0.088	0.067	0.057	0.080	0.063	0.064
Pacífico Central = 1	0.055	0.052	0.046	0.052	0.052	0.048
Brunca = 1	0.097	0.061	0.051	0.091	0.054	0.061
H. Atlántica = 1	0.110	0.099	0.082	0.113	0.103	0.093
H. Norte = 1	0.066	0.055	0.042	0.065	0.054	0.033
Mujer = 1	0.384	0.349	0.335	0.374	0.337	0.599
Sin educación =1	0.050	0.029	0.018	0.044	0.032	0.029
Educación Primaria =1	0.522	0.469	0.353	0.537	0.501	0.442
Educación Secundaria 0 1	0.295	0.348	0.351	0.322	0.364	0.387
Educación Terciaria = 1	0.129	0.149	0.274	0.090	0.098	0.134
De 12 a 19 años = 1	0.129	0.083	0.039	0.183	0.104	0.169
De 20 a 29 años = 1	0.280	0.336	0.249	0.352	0.389	0.353
De 30 a 39 años = 1	0.221	0.243	0.280	0.211	0.235	0.215
De 40 a 49 años = 2	0.186	0.202	0.261	0.143	0.165	0.150
De 50 a 59 años = 1	0.109	0.099	0.128	0.072	0.080	0.074
De 60 años y más = 1	0.073	0.037	0.043	0.037	0.026	0.036
Inmigrante = 1	0.109	0.120	0.101	0.124	0.140	0.107
Características familiares						
Jefe = 1	0.421	0.436	0.564	0.346	0.428	0.221
Cónyuge = 1	0.152	0.142	0.164	0.116	0.118	0.299
Otros familiares=1	0.427	0.395	0.272	0.538	0.454	0.481
Promedio niños de 12 años o menos	1.010	1.012	0.961	1.066	1.049	1.078
Promedio adolescentes (13-18 años)	0.703	0.640	0.561	0.776	0.662	0.695
Hogar monoparental =1	0.125	0.114	0.091	0.144	0.122	0.139

Fuente: Elaboración propia con base en Encuestas de Hogares de Propósitos del Instituto Nacional de Estadística y Censos y Decretos de Salario Mínimo.

esas características y para cada rango de salario mínimo. Por ejemplo, si la proporción de trabajadores que ganan por debajo del salario mínimo específico y que son cuenta propia (0,316) es mayor a la proporción de ellos que gana alrededor (0,165) o por encima (0,286) del salario mínimo, entonces esto es una evidencia de que los trabajadores por cuenta propia tienen una probabilidad mayor de ganar por debajo del salario mínimo en comparación con el trabajador promedio. Por ello, cuando la proporción de trabajadores, asociada con una característica, disminuye al pasar de ganar por debajo del salario mínimo a otro rango de salarios mínimos, se dirá que ello muestra una mayor probabilidad de que con esa característica se ubique por debajo del salario mínimo, aunque ello no corresponde a estimaciones estrictas de probabilidad, estimaciones que se incluyen en el anexo 1.

Esta proporción nos dice además qué tan frecuente es que un trabajador con cada característica se encuentre en cada una de los rangos de salarios mínimos y ello ofrece información adicional para enfocar la acción del Ministerio de Trabajo. Entonces, una característica que se asocia con un amplio número de trabajadores, aunque éstos muestren un bajo o menor riesgo de ganar por debajo del salario mínimo, puede aglutinar un contingente importante de trabajadores con salarios menores al mínimo. Por ejemplo, trabajar en la mediana o gran empresa se asocia con una baja probabilidad de ganar por debajo del salario mínimo pero de los trabajadores que ganan por debajo del salario mínimo, un tercio labora en ese tipo de empresas. Como las empresas medianas y grandes son más visibles, menores en número, cada una aglutina una mayor cantidad de trabajadores y tienen mayor capacidad de pago, podría ser más eficiente que el Ministerio de Trabajo se enfoque en ellas para aumentar el grado de cumplimiento de la legislación de salarios mínimos. Lo mismo puede decirse en relación con la región central, donde la probabilidad de ganar por debajo del salario mínimo es menor al resto de las regiones, pero en ella se encuentra el 58% de los trabajadores con salarios por debajo del mínimo específico.

El perfil de los trabajadores que ganan por debajo del salario mínimo específico

En cuanto a las características del puesto de trabajo, en comparación con los trabajadores que ganan alrededor o por encima del salario mínimo, la probabilidad de que un trabajador gane menos del salario mínimo es mucho

mayor si el trabajador es por cuenta propia, trabaja en un microempresa (con 2 a 5 trabajadores) en comparación con una mediana o gran empresa, labora para un empleador que no paga el seguro social, trabaja en el sector privado (en comparación con el sector público), es empleada doméstica, y no está representada por un sindicato o asociación. Estas características se asocian con el denominado sector “informal”. En cuanto a la rama de actividad, un trabajador agrícola tiene una probabilidad mayor de ganar menos del salario mínimo que otros trabajadores de cualquier otra rama de actividad. Aunque también se observa una proporción significativa de trabajadores que ganan por debajo del mínimo en la manufactura y el comercio, ello no parece asociarse con una probabilidad mayor de caer en esa situación. Este perfil se mantiene cuando la atención se pone solo en el sector protegido o cubierto por la legislación de salarios mínimos.

Las características personales de los trabajadores que los hacen más propensos a tener ingresos por debajo del salario mínimo en comparación con los trabajadores que ganan alrededor o por encima del salario mínimo son: la residencia en las zonas rurales, el menor nivel educativo, las mujeres, los trabajadores más jóvenes (adolescentes) y los trabajadores de más edad (60 años o más). Los trabajadores fuera de la región central también tienen mayores probabilidades de ganar menos del salario mínimo (en comparación con los trabajadores en esta región), aunque por su concentración de población, cerca del 60% de los trabajadores del sector protegido que ganan por debajo del salario mínimo específico residen en la región central. Los inmigrantes no tienen mayores probabilidades de ganar menos que el salario mínimo en comparación con el trabajador promedio.

Las características familiares apuntan a que los cónyuges y otros miembros de la familia que trabajan, tienen mayores probabilidades de ganar menos que el salario mínimo, en comparación con los jefes de hogar. Las familias con más niños que viven en el hogar, y los miembros de hogares monoparentales, también tienen mayores probabilidades de ganar menos que el salario mínimo.

Los resultados previos, al analizar cada variable no se controla por las otras características. Un análisis similar, pero realizando este control a través de la estimación de ecuaciones probabilísticas, se presenta en el anexo 1. Cabe señalar, que los resultados presentados en el cuadro 7 son coherentes con las conclusiones derivadas del análisis econométrico.

El perfil de los trabajadores que ganan por encima del salario mínimo

Con pocas excepciones, las características de los trabajadores que probablemente ganan por encima del salario mínimo son lo opuesto de las características de las personas que tienen mayor probabilidad de ganar menos del salario mínimo.

En cuanto a las características del puesto de trabajo, y en comparación con los trabajadores que ganan igual o por debajo del salario mínimo, los trabajadores que ganan por encima del salario mínimo tienen mayores probabilidades de ser trabajadores que tienen las siguientes características: trabajan en la mediana o gran empresa (con 20 o más trabajadores); trabaja para un patrono que paga el seguro social, en el sector público, y está representado por un sindicato u organización solidarista. Éstas son características típicas del sector “formal”.

El impacto del trabajo por cuenta propia es más complicado, aunque menos relevante por no estar cubierto por la legislación. Los trabajadores por cuenta propia tienen menos probabilidades de ganar más del salario mínimo que por debajo del salario mínimo. Por otra parte, los trabajadores por cuenta propia tienen más probabilidades de ganar más del salario mínimo que ganar alrededor del salario mínimo. Esto puede deberse a que los trabajadores por cuenta propia constituyen un variado grupo de altas y de bajas remuneraciones; algunos trabajadores por cuenta propia son profesionales altamente educados (y por lo tanto, ganan un salario más alto), mientras que otros son los trabajadores informales tienen menor nivel educativo y ganan salarios muy bajos.

Residir en las zonas urbanas, tener más educación, ser hombre y tener entre 30 y 49 años son características personales que se asocian con una mayor probabilidad de ganar por encima del salario mínimo. Los trabajadores en la región central también tienen mayores probabilidades de ganar más que el salario mínimo en comparación con los trabajadores en otras partes del país. Por su parte, los jefes de familia tienen mayores probabilidades de ganar por encima del salario mínimo en comparación con los cónyuges u otros familiares. Por el contrario, las familias con más adolescentes (13 a 18 años) y los miembros de hogares monoparentales, tienen menores probabilidades de ganar por encima del salario mínimo.

El perfil de los trabajadores que ganan alrededor del salario mínimo

Las características laborales de los trabajadores que ganan alrededor del salario mínimo difieren tanto de los trabajadores que ganan por debajo del salario mínimo como de aquellos que ganan por encima del salario mínimo. Los trabajadores que ganan cerca del salario mínimo tienden más a ser asalariados, que los que ganan por debajo o por encima. Esto es consistente con el hecho de que están protegidos por la legislación, mientras que los trabajadores independientes no lo son. En comparación con los trabajadores que ganan por debajo o por encima del salario mínimo, los trabajadores que ganan el salario mínimo tienen mayor probabilidad a trabajar en la pequeña empresa (de 6 a 19) y en la mediana o gran empresa frente a las microempresas. Ellos también tienen mayor probabilidad a trabajar a tiempo completo en comparación con los trabajadores que ganan por debajo o por encima del salario mínimo. Por lo tanto, los resultados sugieren que, en comparación con los trabajadores promedio, los trabajadores que ganan cerca del salario mínimo trabajan a tiempo completo, son asalariados en las pequeñas empresas (6-19 empleados).

44

Si se compara a los trabajadores que ganan alrededor del salario mínimo con los que ganan menos del salario mínimo, se encuentra que los primeros tienen mayor probabilidad a trabajar para patronos que pagan el seguro social, trabajan en el sector público, trabajan a tiempo completo, son representados por un sindicato o una asociación solidarista, y tienen una menor probabilidad de trabajar para los hogares como servicio doméstico. Por último, si se comparan estos trabajadores con los que ganan por encima del salario mínimo, se observa que tienen menor probabilidad a ser representados por un sindicato o asociación solidarista, trabajar en el sector público, o ser asegurados en el Seguro Social.

En comparación con las características personales de los que ganan más del salario mínimo, los que ganan alrededor del salario mínimo son en general más similares a los trabajadores que ganan por debajo del salario mínimo. En concreto, en comparación con los que ganan por encima del salario mínimo requerido, estos trabajadores tienen mayor probabilidad de ser mujeres, ser menos educados, más jóvenes vivir en zonas rurales y en las regiones periféricas.

Igualmente, cuando se consideran las características familiares, los trabajadores que ganan alrededor del salario mínimo se parecen más a los que ganan por debajo de éste. Específicamente, estos trabajadores tienen mayor probabilidad de tener más hijos menores y vivir en una familia monoparental, así como es menos probable que ejerzan la jefatura del hogar.

◆ 4. LAS TRANSICIONES ENTRE RANGOS DE SALARIOS MÍNIMOS

Se ha demostrado que en un año determinado un número considerable de trabajadores ganan menos del salario mínimo en Costa Rica, incluso en los sectores cubiertos por la legislación. También se han examinado las características de los trabajadores que, en un momento dado, ganan por debajo del salario mínimo. Una cuestión que no se ha examinado aún es si los trabajadores que ganan menos del salario mínimo hoy en día son capaces de superar esa situación. La preocupación por los trabajadores con salarios inferiores al mínimo dependerá de si los trabajadores que ganan menos del salario mínimo están atrapados en esos empleos o si hay un movimiento importante de trabajadores hacia fuera de empleos con salarios por debajo del mínimo. El primer caso puede indicar que los trabajadores con salarios inferiores al mínimo constituyen una subclase permanente de trabajadores, mientras que el segundo caso puede ser que el empleo con un salario inferior al mínimo no es más que una parada temporal en la escala para obtener un buen trabajo.

46

4.1. Los datos utilizados

Para estudiar las transiciones de los trabajadores de abajo hacia arriba del salario mínimo, o viceversa, se requiere encuestas de panel. Como ellas no están disponibles en el país, se construyó para este proyecto un panel a partir de las Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Un equipo de investigación integrado por los miembros del INEC, en conjunto con Luis A. Oviedo del Instituto de Investigación en Ciencias Económicas por la Universidad de Costa Rica y, en consulta con T. H. Gindling y Juan Diego Trejos, trabajaron juntos para crear el panel de datos individuales desde 2001 y hasta 2007.

Las encuestas de hogares se realizan en julio de cada año desde 1976 a aproximadamente el 1% de la población. Existe un amplio conjunto de variables sobre un gran número de hogares y de los trabajadores (aproximadamente 10.000 hogares y 40.000 individuos) para cada año. La muestra para la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples se realiza en forma rotativa, en donde todos los residentes en una vivienda determinada (vivienda) son investigados por cuatro años consecutivos y luego se retiran de la muestra. Por lo tanto, se puede observar el mismo hogar e individuos

para un máximo de cuatro puntos en el tiempo. Aunque las EHPM no son de panel, éstas contienen una variable (número de estructura), que surge del listado o registro de viviendas y edificios y que permite identificar la misma vivienda de un año a otro. Es posible que existan múltiples hogares dentro de una vivienda, cambios en la composición de los hogares o diferentes hogares pueden ocupar una misma vivienda en diferentes años. Una vez que la misma vivienda se identifica, aunque sean o no los mismos hogares de la vivienda de un año a otro, el siguiente paso fue determinar si corresponden al mismo hogar con base en variables como el sexo del jefe de hogar, el estado civil de los miembros del hogar, la composición familiar (relación con el jefe de familia), etc. Esto hace posible empatar los hogares entre encuestas sucesivas (cada dos años). A partir de ahí, se creó una variable para la identificación inequívoca de los mismos hogares a través de varios años.

Como no existe ninguna variable que permita la identificación de los mismos individuos de un año a otro, empatar personas de un mismo hogar entre años sucesivos es más difícil. Ello se hizo, comparando las características de los individuos (sexo, edad, educación, estado civil y relación con el jefe como variable auxiliar) dentro de cada hogar en diferentes años. Así fue posible identificar a las mismas personas año con año en las encuestas. Usando esta metodología, se pudo empatar aproximadamente al 60% de todas las observaciones en al menos dos años. En la muestra resultante, se observan las mismas 69.960 personas en al menos dos años, 30.066 personas por lo menos tres veces y 11.655 en cuatro veces. De la población en edad de trabajar (12 años y más), se estuvo en condiciones de identificar a 55.303 personas en al menos 2 años, 26.064 personas por lo menos tres veces, y 10.593 personas en cuatro ocasiones. Cabe señalar que el empate de personas se realiza mediante un algoritmo que incluye cierta holgura para considerar errores de respuesta, codificación o digitación. Ello no garantiza una exactitud del 100% pero una validación de los resultados a través de submuestras indicó un empate correcto en el 95% de los casos empatados (Irigaray, 2009).

4.2. ¿Con qué frecuencia los trabajadores se mueven de abajo hacia arriba del salario mínimo (y viceversa)?

Este panel de datos se utiliza para construir el cuadro 8. La primera columna del cuadro presenta el porcentaje promedio de los trabajadores de la muestra que ganan menos del salario mínimo, frente a los que ganan

Cuadro 8
Costa Rica: porcentaje de todos los trabajadores que cambian su posición
con respecto al salario mínimo

Variable	Porcentaje de trabajadores en cada muestra en el tiempo			
	t	t+1	t+2	t+3
Relativo al Salario Mínimo Específico (SME)				
Permanecen por debajo del salario mínimo específico (SME)	29.6	15.7	9.2	6.2
Se mueve de abajo hacia alrededor o por encima del SME	na	15.4	20.2	22.4
Se mueve de alrededor o por encima hacia abajo del SME	na	14.7	23.7	29.4
Permanecen alrededor o por encima del salario mínimo (SME)	70.4	54.1	46.9	42.0
Relativo al Salario Mínimo Miníorum (SMM)				
Permanecen por debajo del salario mínimo miníorum (SMM)	19.5	10.2	7.3	3.8
Se mueve de abajo hacia alrededor o por encima del SMM	na	10.6	12.8	15.3
Se mueve de alrededor o por encima hacia abajo del SMM	na	10.0	16.1	19.6
Permanecen alrededor o por encima del salario mínimo (SMM)	80.5	69.2	63.8	61.3

Fuente: panel 2001 a 2007 de las EHPM del INEC.

alrededor o por encima del salario mínimo en cualquier punto del tiempo, t. Como se observó en el cuadro 5, en promedio, el 29,6% de los trabajadores ganan menos del salario mínimo en un año determinado. La primera fila de la segunda columna del cuadro 8 presenta el porcentaje de trabajadores (para la muestra de trabajadores a los que se observa en al menos dos años) que ganan menos del salario mínimo en dos años consecutivos, en comparación con aquellos trabajadores que ganaban por debajo del salario mínimo en un año y luego alrededor o por encima del salario mínimo el año que sigue (segunda fila de la columna 2). En la fila 2 de la columna 2 por consiguiente, se presenta el porcentaje del total de trabajadores que son capaces de salir de un empleo con salarios por debajo del mínimo en un plazo de un año. Como se desprende de la comparación de estas dos cifras, alrededor de la mitad de los trabajadores que ganaban menos del salario mínimo en un año ganan más que el salario mínimo el año siguiente. En la segunda fila de la tercer columna se presentan los datos sobre el porcentaje de trabajadores con salarios por debajo del mínimo en un año determinado que logran superar esa situación en el plazo de dos años, mientras que en la segunda fila de la columna cuarta se presentan los datos sobre el porcentaje de trabajadores que superan esa situación en un plazo de tres años.

Como se desprende de una comparación de estos valores, para el tercer año, más del 75% de los trabajadores con salarios inferiores al mínimo en un año determinado han sido capaces de llegar a ganar el salario mínimo o un monto superior. Al mismo tiempo, todavía hay una fracción significativa de trabajadores, aproximadamente el 6%, que permanecen atrapados entre los empleados remunerados por debajo del mínimo durante al menos tres años (y el 3,8% de todos los trabajadores que se quedan ganando por debajo del salario mínimo *minimorum* por lo menos durante tres años). Este 6% de trabajadores es una estimación del porcentaje de trabajadores que se mantienen “*permanentemente*” ganando por debajo del mínimo.

Si bien es cierto que existe un considerable número de trabajadores en transición de abajo hacia arriba del salario mínimo, también es cierto que existe al mismo tiempo, un número similar de trabajadores en transición de arriba hacia abajo del salario mínimo. Por ejemplo, los datos de la columna dos del cuadro 8 muestran que en un año, el porcentaje de trabajadores que pasan de tener un ingreso igual o superior a ganar por debajo del salario mínimo es aproximadamente igual al porcentaje en transición de abajo hacia arriba, dejando el porcentaje de trabajadores que ganan por debajo del salario mínimo en un año dado sin mayores cambios. Es decir, en promedio, el 29,6% de los trabajadores ganan menos del salario mínimo cada año, pero sólo la mitad de estos trabajadores ganaban menos del salario mínimo el año anterior (o ganan por debajo del salario mínimo un año después), y sólo un cuarto de estos trabajadores seguirán ganando menos del salario mínimo en tres años.

4.3. Variables que explican las probabilidades de transitar o no a mejores (o peores) condiciones salariales

Como se ha señalado, los trabajadores que se mantienen por debajo del salario mínimo durante varios años, y que parecen constituir una subclase permanente, resultan del mayor interés. A continuación, se examinan las características de estos trabajadores. También se pueden investigar a aquellos trabajadores que ganan por encima del salario mínimo, pero que están en riesgo de caer por debajo de él. Por lo tanto, también se deben examinar las variables que influyen en que un trabajador que gana por encima del salario mínimo en un año se sitúe por debajo del salario mínimo el año siguiente. Por último, resulta de interés también conocer cuáles características ayudan a los trabajadores que ganan por debajo del mínimo a salir de esa situación.

Características de los trabajadores que ganan menos del salario mínimo en más de un año

En el cuadro 9 se presentan las características de los trabajadores que se mantienen por debajo del salario mínimo durante al menos dos años, en comparación con: los que logran superar esa situación, los que se mantienen ganando alrededor o por encima del salario mínimo durante al menos dos años o los que caen por debajo del salario mínimo en los años siguientes.

En comparación con el trabajador promedio, los trabajadores que se mantienen por debajo del salario mínimo durante al menos dos años tienen mayores probabilidades de ser: trabajadores por cuenta propia, trabajar en una microempresa, no estar representados por un sindicato o asociación solidarista, no tener seguro social, trabajar como empleada doméstica o en la agricultura. En cuanto a sus características individuales, los trabajadores que se mantienen por debajo del salario mínimo durante al menos dos años tienen mayores probabilidades de vivir en zonas rurales y fuera de la región central, ser mujeres, ser menos educados, muy jóvenes (adolescentes) o de mayor edad (60 o superior). En cuanto a sus características familiares, los trabajadores que se mantienen por debajo del salario mínimo durante al menos dos años tienden a no ser jefes del hogar, viven en familias con más niños y en hogares monoparentales.

50

En resumen, las características de los trabajadores con mayores probabilidades de mantenerse por debajo del salario mínimo durante al menos dos años, son las mismas que las características de los trabajadores que ganan menos del salario mínimo en un año.

Variables que aumentan el riesgo de caer por debajo del salario mínimo

Para identificar las variables que se asocian con una mayor probabilidad de caer por debajo del salario mínimo, se estiman unas ecuaciones probabilísticas, con la técnica *probit*, sobre la muestra de trabajadores que ganan por encima o alrededor del salario mínimo.

Se estiman unas ecuaciones que exploran las variables que caracterizan a los trabajadores en riesgo de caer por debajo del salario mínimo. Es decir, las variables que influyen en la transición de estar ganando alrededor o por encima del salario mínimo en un año y caer a ganar por debajo del salario

Cuadro 9
Costa Rica: características de los trabajadores que cambian su posición de salario mínimo

Variable	Todos los trabajadores				Solo sector protegido			
	Se mantienen por debajo del SME	Transitan de abajo hacia arriba del SME	Transitan de arriba hacia abajo del SME	Permanecen por encima del SME	Se mantienen por debajo del SME	Transitan de abajo hacia arriba del SME	Transitan de arriba hacia abajo del SME	Permanecen por encima del SME
Características del trabajo								
Cuenta propia=1	0.341	0.295	0.320	0.236	na	na	na	na
Microempresa = 1	0.309	0.240	0.202	0.139	0.539	0.408	0.364	0.246
Pequeña empresa = 1	0.126	0.141	0.131	0.123	0.195	0.209	0.208	0.189
Mediana y gran empresa=1	0.212	0.312	0.339	0.494	0.267	0.382	0.428	0.565
Asegurado por CCSS = 1	0.473	0.595	0.626	0.780	0.482	0.621	0.671	0.816
Tiempo parcial= 1	0.248	0.186	0.318	0.171	0.203	0.157	0.255	0.137
Salario en especie= 1	0.083	0.089	0.076	0.108	0.131	0.136	0.123	0.147
Sindicalistas = 1	0.028	0.041	0.049	0.080	0.013	0.025	0.028	0.042
Solidaristas= 1	0.031	0.054	0.072	0.129	0.030	0.053	0.079	0.139
Público = 1	0.081	0.122	0.132	0.219	na	na	na	na
Servicio doméstico = 1	0.052	0.043	0.046	0.033	0.091	0.075	0.085	0.061
Agricultura = 1	0.311	0.196	0.183	0.089	0.304	0.207	0.209	0.116
Industria= 1	0.156	0.156	0.143	0.147	0.168	0.189	0.184	0.219
Minas= 1	0.001	0.003	0.003	0.003	0.001	0.004	0.003	0.004
Electricidad, agua y gas=1	0.006	0.006	0.009	0.022	0.004	0.003	0.006	0.006
Construcción = 1	0.033	0.055	0.061	0.071	0.040	0.048	0.069	0.074
Comercio = 1	0.174	0.191	0.192	0.178	0.175	0.211	0.189	0.201
Restaurantes y hoteles = 1	0.047	0.052	0.050	0.042	0.062	0.070	0.068	0.061
Transporte = 1	0.030	0.049	0.054	0.075	0.036	0.050	0.045	0.070
Bienes inmuebles= 1	0.035	0.060	0.056	0.063	0.041	0.063	0.059	0.077
Servicios personales privados = 1	0.155	0.175	0.194	0.242	0.076	0.068	0.073	0.084
Establecimientos financieros=1	0.002	0.012	0.008	0.029	0.002	0.014	0.009	0.028
Características personales								
Rural = 1	0.546	0.419	0.427	0.301	0.544	0.429	0.455	0.327
Región Central = 1	0.562	0.649	0.660	0.745	0.593	0.671	0.667	0.755
Chorotega = 1	0.097	0.075	0.070	0.050	0.091	0.065	0.065	0.043
Pacífico Central = 1	0.055	0.053	0.051	0.044	0.046	0.046	0.053	0.044
Brunca = 1	0.116	0.073	0.065	0.047	0.105	0.063	0.056	0.038
H. Atlántica = 1	0.099	0.096	0.098	0.076	0.100	0.103	0.107	0.082
H. Norte = 1	0.070	0.053	0.055	0.038	0.065	0.051	0.052	0.038
Mujer = 1	0.347	0.326	0.340	0.305	0.343	0.302	0.319	0.278
Sin educación = 1	0.055	0.027	0.026	0.015	0.044	0.029	0.025	0.019
Educación Primaria = 1	0.564	0.465	0.473	0.352	0.586	0.485	0.511	0.399
Educación Secundaria 0 1	0.270	0.315	0.316	0.346	0.295	0.350	0.345	0.376
Educación Terciaria = 1	0.106	0.188	0.182	0.284	0.070	0.133	0.115	0.203
De 12 a 19 años = 1	0.134	0.093	0.069	0.032	0.199	0.139	0.109	0.049
De 20 a 29 años = 1	0.246	0.292	0.272	0.229	0.316	0.370	0.356	0.310
De 30 a 39 años = 1	0.216	0.244	0.259	0.285	0.195	0.238	0.245	0.301
De 40 a 49 años = 2	0.194	0.216	0.229	0.286	0.156	0.156	0.175	0.228
De 50 a 59 años = 1	0.128	0.104	0.115	0.136	0.094	0.070	0.087	0.090
De 60 años y más = 1	0.082	0.050	0.057	0.031	0.040	0.026	0.029	0.022
Inmigrante = 1	0.083	0.081	0.085	0.072	0.089	0.095	0.098	0.096
Características familiares								
Jefe = 1	0.476	0.612	0.509	0.476	0.387	0.412	0.448	0.562
Cónyuge = 1	0.118	0.143	0.146	0.142	0.093	0.096	0.100	0.111
Otros familiares=1	0.405	0.245	0.345	0.382	0.520	0.493	0.452	0.327
Promedio niños de 12 años o menos	1.069	0.988	1.015	0.984	1.143	1.025	1.065	1.043
Promedio adolescentes (13-18 años)	0.748	0.680	0.653	0.606	0.837	0.716	0.678	0.603
Hogar monoparental =1	0.128	0.105	0.104	0.089	0.152	0.116	0.112	0.092

Fuente: panel 2001 a 2007 de las EHPM del INEC.

mínimo en los años siguientes. En primer lugar, utilizando la muestra de los trabajadores que ganan por encima del salario mínimo en el tiempo t , con la técnica de *probit* se estima:

$$Prob(ABOVETOBEL OWMW_{it} = 1) = \beta_0 + \beta_1 JOB_{it} + \beta_2 X_{it} + \sum_{t=1}^T \gamma_t YR_t + \mu_{it}. \quad (1)$$

La variable dependiente de la ecuación (1) es una variable *dummy* (ABOVETOBEL OWMW) que es, uno si el trabajador i transita de ganar alrededor o por encima del salario mínimo en el tiempo t a ganar menos del salario mínimo en el tiempo $t+1$, y cero, si el trabajador se mantiene ganando

alrededor o está por encima del salario mínimo, tanto en t como en $t + 1$. Las variables independientes son las mismas referidas a las características del puesto de trabajo (JOB_{it}) y a las características individuales y familiares (X_{it}) de la ecuación (A.1), definida en el tiempo t (ver anexo para el detalle de las variables y la ecuación (A.1)). Para la estimación se utiliza el panel 2001 a 2007 construido a partir de las Encuestas de Hogares del INEC.

En el cuadro 10 se muestran los resultados del impacto de cada variable independiente sobre el cambio en la probabilidad de que un trabajador que gana por encima o alrededor del salario mínimo en el período t esté por debajo del salario mínimo en el año $t + 1$. Un coeficiente positivo en el cuadro 10 indica que un trabajador con esta característica en el tiempo t tiene mayor probabilidad de estar en riesgo de caer por debajo del salario mínimo, mientras que un coeficiente negativo indica que un trabajador con esta característica tiene mayor probabilidad de que se mantenga alrededor o sobre el salario mínimo. Por ejemplo, la probabilidad de que un trabajador caiga por debajo del salario mínimo en el tiempo $t + 1$ es de 6 puntos porcentuales más alta si es un trabajador por cuenta propia en comparación con los asalariados.

52

Los trabajadores con las siguientes características del puesto de trabajo tiene probabilidades significativamente más altas de estar en riesgo de caer por debajo del salario mínimo: por cuenta propia, los de las micro o pequeñas empresas, aquellos cuyos patronos no pagan el seguro social, los de tiempo parcial, los trabajadores que no pertenecen a un sindicato o asociación solidarista y el servicio doméstico.

Ignorando por el momento la rama de actividad, las características del puesto de trabajo que tienen mayores probabilidades de que un trabajador se ponga en un alto riesgo de caer por debajo del salario mínimo (las variables con los mayores coeficientes) son si el trabajador es un empleado doméstico, si trabaja a tiempo parcial o por cuenta propia (en ese orden). Es interesante observar que, mientras que los trabajadores a tiempo parcial tienen menores probabilidades de tener ingresos por debajo del salario mínimo en un momento dado, los trabajadores a tiempo parcial que ganan más que el salario mínimo en el tiempo t se encuentran en mayor riesgo de caer por debajo del salario mínimo en el tiempo $t + 1$. En términos de rama de actividad, los trabajadores con mayor riesgo de caer por debajo del salario mínimo son los de la agricultura, la industria, el comercio, restaurantes y hoteles, bienes inmuebles y servicios personales. Excepto para el empleo a tiempo parcial, las características del trabajo que ponen

Cuadro 10
Costa Rica: variables que afectan la transición desde arriba hacia abajo
del salario mínimo, todos los trabajadores

Variable	Bajo el Salario Mínimo Específico		Bajo el Salario Mínimo Minímorum	
	Efecto marginal	Error estándar	Efecto marginal	Error estándar
Características del trabajo				
Cuenta propia=1	0.060***	(0.0098)	0.049***	(0.0070)
Microempresa = 1	0.048***	(0.0103)	0.043***	(0.0075)
Pequeña empresa = 1	0.041***	(0.0100)	0.018***	(0.0069)
Asegurado por CCSS = 1	-0.044***	(0.0080)	-0.042***	(0.0056)
Tiempo parcial= 1	0.070***	(0.0083)	0.044***	(0.0059)
Salario en especie= 1	-0.049***	(0.0085)	-0.025***	(0.0057)
Sindicalistas = 1	-0.003	(0.0127)	-0.018*	(0.0091)
Solidaristas= 1	-0.022**	(0.0099)	-0.016**	(0.0070)
Empleado público = 1	0.037***	(0.0138)	-0.009	(0.0092)
Servicio doméstico = 1	0.089**	(0.0356)	na	
Agricultura = 1	0.222***	(0.0339)	0.261***	(0.0619)
Industria= 1	0.149***	(0.0320)	0.175***	(0.0547)
Minas= 1	0.180**	(0.0734)	0.224**	(0.0935)
Electricidad, agua y gas=1	0.039	(0.0371)	0.149**	(0.0654)
Construcción = 1	0.052*	(0.0303)	0.103**	(0.0501)
Comercio = 1	0.121***	(0.0304)	0.135***	(0.0491)
Restaurantes y hoteles = 1	0.130***	(0.0353)	0.154***	(0.0585)
Transporte = 1	0.074**	(0.0314)	0.116**	(0.0522)
Bienes inmuebles = 1	0.104***	(0.0338)	0.116**	(0.0536)
Servicios personales privados = 1	0.109***	(0.0284)	0.119***	(0.0448)
Características personales				
Rural = 1	0.038***	(0.0062)	0.026***	(0.0042)
Chorotega	0.044***	(0.0111)	0.029***	(0.0078)
Pacífico Central	0.003	(0.0101)	0.012*	(0.0070)
Brunca	0.029***	(0.0106)	0.020***	(0.0071)
H. Atlántico	0.022**	(0.0104)	0.025***	(0.0072)
H. Norte	0.010	(0.0124)	0.013	(0.0083)
Mujer = 1	0.036***	(0.0092)	0.028***	(0.0065)
Años de educación	-0.008***	(0.0009)	-0.012***	(0.0006)
De 12 a 19 años = 1	0.056***	(0.0177)	0.035***	(0.0120)
De 20 a 29 años = 1	0.035***	(0.0099)	0.005	(0.0064)
De 30 a 39 años = 1	0.015*	(0.0082)	-0.001	(0.0054)
De 50 a 59 años = 1	0.005	(0.0100)	0.012*	(0.0070)
De 60 años y más = 1	0.071***	(0.0178)	0.036***	(0.0120)
Immigrante = 1	0.017	(0.0110)	0.006	(0.0073)
Características familiares				
Cónyuge = 1	0.012	(0.0110)	0.008	(0.0079)
Otros familiares= 1	0.086***	(0.0096)	0.049***	(0.0067)
Niños de 12 o menos años	0.004	(0.0027)	0.003*	(0.0017)
Adolescentes (13-18 años)	-0.002	(0.0034)	-0.002	(0.0023)
Hogar monoparental = 1	0.005	(0.0108)	0.017**	(0.0078)
Variable de tiempo				
2002 = 1	0.016	(0.0107)	-0.010	(0.0065)
2003 = 1	0.021*	(0.0109)	-0.004	(0.0067)
2004 = 1	0.051***	(0.0110)	0.010	(0.0069)
2005 = 1	0.043***	(0.0107)	0.022***	(0.0071)
2006 = 1	0.008	(0.0100)	-0.009	(0.0062)
Número de observaciones	21,306		23,194	
Log Likelihood	-10,253		-7,374	

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

Ecuación Probit: Variables dependientes igual a 1 si el trabajador gana alrededor o por encima del salario mínimo en año (t) y debajo en el año t+1

Fuente: panel 2001 a 2007 de las EHPM del INEC.

a un trabajador en riesgo de caer por debajo del salario mínimo son las mismas que las características de los trabajadores que ya ganan menos del salario mínimo.

Los trabajadores (que actualmente ganan por encima del salario mínimo) con las siguientes características individuales tienen probabilidades significativamente mayores a estar en riesgo de caer por debajo del salario mínimo: los trabajadores en las zonas rurales, los trabajadores con menor nivel educativo, las mujeres, los trabajadores más jóvenes (adolescentes y de 20 a 29 años de edad) y los trabajadores de más edad (60 años o más). Los trabajadores de las regiones periféricas tienen mayores probabilidades de estar en riesgo de caer por debajo del salario mínimo en comparación con los trabajadores de la región central (la región de referencia en la regresión). Ser inmigrante no es un determinante importante de que un trabajador caiga por debajo del salario mínimo. Es interesante observar que las características individuales que ponen a un trabajador con salarios altos en riesgo de caer por debajo del salario mínimo, son las mismas que las características de los trabajadores que ya ganan menos del salario mínimo.

Dentro de las características familiares, los jefes de familia tienen menores probabilidades de estar en riesgo de caer por debajo del salario mínimo que los otros miembros del hogar que trabajan, en comparación con el jefe de familia (la categoría de referencia), particularmente aquellos que no son cónyuges. De nuevo, es interesante observar que las características de la familia que tiene un trabajador en alto riesgo de caer por debajo del salario mínimo son las mismas que las características de los trabajadores que ya ganan menos del salario mínimo

Los coeficientes estimados para las variables binarias de tiempo (categoría de referencia 2001), permiten concluir que, controlando por otros factores, la probabilidad de que un trabajador que gana por encima o alrededor del salario mínimo en el tiempo t y cae por debajo del salario mínimo en el tiempo $t+1$ es significativamente mayor en el período 2004-2005 que en el período 2001-2003. Esto proporciona evidencia adicional de que la reducción en el número de inspecciones por parte del Ministerio de Trabajo desde 2004 hasta 2007 tuvo impacto sobre la probabilidad de ganar o no por debajo del salario mínimo, y contribuyó a un aumento en el número de trabajadores que quedaron por debajo del salario mínimo en Costa Rica.

En resumen, al analizar las características de los trabajadores vulnerables, esto es, los que ganan menos del salario mínimo en un año determinado, los que se mantienen por debajo del salario mínimo durante más de un año y los que ganan por encima del salario mínimo en un año, pero caen por debajo del salario mínimo en el año siguiente, se encuentra que son

similares. En concreto, estos trabajadores vulnerables tienen mayor probabilidad de ser trabajadores por cuenta propia, trabajar en la pequeña o microempresa, con patronos que no pagan el seguro social, los que no pertenecen a organizaciones laborales, los que trabajan para un hogar o en la agricultura. Además, los trabajadores vulnerables tienen mayor probabilidad de residir en las zonas rurales y regiones periféricas, ser menos educados, ser mujeres, trabajadores muy jóvenes (sobre todo los adolescentes) o de más edad (60 años o más). Los trabajadores vulnerables son también los que son fuerza de trabajo secundaria del hogar, viven en hogares monoparentales y con mayor presencia de niños. Los resultados también sugieren que la aplicación de la legislación sobre salarios mínimos por parte del Ministro de Trabajo, y el porcentaje de trabajadores que ganan menos del salario mínimo, o caen por debajo de este después de un año, aumentan a medida que el número de inspecciones de las empresas por el Ministerio de Trabajo disminuye.

Variables que aumentan la probabilidad de alcanzar o superar el salario mínimo

Se han examinado previamente las características de los trabajadores que ganan o que son vulnerables a ganar menos del salario mínimo. Pero también se ha visto que hay un porcentaje importante de trabajadores que son capaces de superar los bajos salarios. Por lo tanto, es útil identificar las variables que aumentan la probabilidad de alcanzar o superar los umbrales del salario mínimo. Para hacer esto, se estima un modelo similar al anterior, pero referido a la muestra de trabajadores que ganan por debajo del salario mínimo en el período t . Utilizando la muestra de trabajadores que ganan por debajo del salario mínimo en el tiempo t , con la técnica de *Probit* y utilizando el panel 2001 a 2007 de las EHPM del INEC, se estima la siguiente ecuación:

$$Prob(BELOWTOABO VEMW_{it} = 1) = \beta_0 + \beta_1 JOB_{it} + \beta_2 X_{it} + \sum_{t=1}^T \gamma_t YR_t + \mu_{it}, \quad (2)$$

La variable dependiente en la ecuación (2) es una variable *dummy* (BELOWTOABO VEMW) que es, uno si un trabajador i cambia de ganar por debajo del salario mínimo en el tiempo t a ganar por encima del salario mínimo en el tiempo $t+1$, y cero si el trabajador gana menos del salario mínimo tanto en el tiempo t como en $t+1$. Las variables independientes

son las mismas en las ecuaciones (A.1) y (1) referidas a las características del puesto de trabajo, las características personales y familiares, así como las variables de tiempo

En el cuadro 11 se presentan los cambios en la probabilidad (efecto marginal) de que un trabajador que gana menos del salario mínimo en el tiempo t gane por encima del salario mínimo en el tiempo $t+1$. Un coeficiente positivo indica que un trabajador con esta característica tiene una mayor probabilidad de dejar de ganar por debajo del mínimo, mientras que un coeficiente negativo indica que un trabajador con esta característica tiene mayor probabilidad de mantenerse ganando menos del salario mínimo. Por ejemplo, los resultados sugieren que la probabilidad de que un trabajador que gana por debajo del salario mínimo en el período t y es capaz de aumentar por encima o alrededor del salario mínimo en el año $t+1$ es de 7 puntos porcentuales inferior para un trabajador por cuenta propia en comparación con los empleados asalariados. Es decir, los asalariados en el período t tienen más probabilidad de escapar de los bajos salarios en período siguiente en comparación con los trabajadores por cuenta propia.

56

Si la atención se pone en las características del puesto de trabajo, los trabajadores que tienen una probabilidad significativamente más alta a escapar de un salario inferior al mínimo en un plazo de un año son: los asalariados, los trabajadores de la gran empresas (20 o más empleados) y los trabajadores cuyos patronos pagan el seguro social. Por el contrario, las empleadas domésticas tienen menores probabilidades de escapar de salarios por debajo del mínimo. Estos resultados sugieren que los trabajadores en empleos del sector formal son los que tienen más probabilidades de salir de situaciones de salarios por debajo del mínimo que los trabajadores en el sector informal. En comparación con los trabajadores en los establecimientos financieros, los trabajadores de todas las demás ramas de actividad tienen menores probabilidades de salir de empleos con salarios bajo el mínimo. Los trabajadores con menores probabilidades de escapar de esta situación son los que laboran en la agricultura, la manufactura y los servicios. Si el trabajador trabaja a tiempo parcial, recibe salario en especie, está protegido por un sindicato o asociación solidarista o trabaja para el sector público, no son características estadísticamente significativas para influir en la capacidad de un trabajador para superar los bajos salarios.

Residir en las zonas urbanas, poseer mayor educación y ser hombres, son características individuales que se asocian con una probabilidad significativamente más alta de salir de salarios por debajo del mínimo. La

Cuadro 11
Costa Rica: variables que afectan la transición desde abajo
del salario mínimo hacia arriba o alrededor de éste. Todos los trabajadores

Variable	Según el Salario Mínimo Específico		Según el Salario Mínimo Minorum	
	Efecto marginal	Error estándar	Efecto marginal	Error estándar
Características del trabajo				
Cuenta propia=1	-0.071***	(0.0170)	-0.125***	(0.0223)
Microempresa = 1	-0.099***	(0.0168)	-0.164***	(0.0220)
Pequeña empresa = 1	-0.053***	(0.0183)	-0.085***	(0.0261)
Asegurado a CCSS = 1	0.052***	(0.0127)	0.044***	(0.0156)
Tiempo parcial= 1	0.008	(0.0134)	-0.012	(0.0156)
Salario en especie= 1	0.021	(0.0197)	0.024	(0.0272)
Sindicalistas = 1	-0.013	(0.0326)	-0.093*	(0.0565)
Solidaristas= 1	0.031	(0.0288)	0.028	(0.0531)
Empleado público = 1	0.022	(0.0284)	0.096*	(0.0496)
Servicio doméstico = 1	-0.182***	(0.0684)	na	
Agricultura = 1	-0.291***	(0.0653)	-0.187	(0.1808)
Industria= 1	-0.235***	(0.0638)	-0.072	(0.1849)
Minas= 1	0.021	(0.1257)	0.111	(0.2083)
Electricidad, agua y gas=1	-0.314***	(0.0649)	-0.102	(0.2088)
Construcción = 1	-0.096	(0.0735)	0.027	(0.1871)
Comercio = 1	-0.194***	(0.0668)	-0.104	(0.1834)
Restaurantes y hoteles = 1	-0.166**	(0.0690)	-0.068	(0.1865)
Transporte = 1	-0.154**	(0.0706)	0.000	(0.1897)
Bienes inmuebles = 1	-0.134*	(0.0715)	0.015	(0.1904)
Servicios personales privados = 1	-0.269***	(0.0609)	-0.160	(0.1764)
Características personales				
Rural = 1	-0.059***	(0.0124)	-0.071***	(0.0171)
Chorotega	-0.047***	(0.0174)	-0.019	(0.0221)
Pacífico Central	0.003	(0.0188)	0.020	(0.0232)
Brunca	-0.083***	(0.0161)	-0.074***	(0.0200)
H. Atlántico	0.027	(0.0181)	0.036*	(0.0219)
H. Norte	-0.018	(0.0216)	0.044*	(0.0266)
Mujer = 1	-0.112***	(0.0158)	-0.105***	(0.0223)
Años de educación	0.012***	(0.0018)	0.019***	(0.0026)
De 12 a 19 años = 1	-0.025	(0.0247)	-0.025	(0.0308)
De 20 a 29 años = 1	0.023	(0.0183)	0.057**	(0.0242)
De 30 a 39 años = 1	0.016	(0.0162)	0.033	(0.0209)
De 50 a 59 años = 1	-0.040**	(0.0194)	-0.039	(0.0241)
De 60 años y más = 1	-0.116***	(0.0239)	-0.087***	(0.0283)
Inmigrante = 1	0.002	(0.0200)	-0.028	(0.0248)
Características Familiares				
Cónyuge = 1	0.060***	(0.0204)	0.030	(0.0280)
Otros familiares= 1	-0.064***	(0.0161)	-0.075***	(0.0213)
Niños de 12 o menos años	-0.008*	(0.0047)	-0.010*	(0.0057)
Adolescentes (13-18 años)	0.001	(0.0063)	-0.004	(0.0076)
Hogar monoparental = 1	-0.002	(0.0184)	-0.007	(0.0240)
Variable de tiempo				
2002 = 1	0.013	(0.0201)	0.091***	(0.0246)
2003 = 1	-0.025	(0.0204)	0.044*	(0.0261)
2004 = 1	-0.033*	(0.0191)	0.032	(0.0242)
2005 = 1	-0.063***	(0.0184)	-0.031	(0.0240)
2006 = 1	0.030	(0.0182)	0.101***	(0.0227)
Número de observaciones	9,635		6,082	
Log Likelihood	-6,322		-3,923	

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

Ecuación Probit: Variables dependientes igual a 1 si el trabajador gana por debajo del salario mínimo en el año (t) y por encima o alrededor de éste en el año t+1

Fuente: panel 2001 a 2007 de las EHPM del INEC.

edad también parece desempeñar un papel importante: los trabajadores más jóvenes (hasta los 49 años de edad) y que ganan menos del salario mínimo tienen más probabilidad que los trabajadores de mayor edad (50

años o más) de alcanzar o superar el salario mínimo. Por su parte, ser inmigrante no es un determinante importante para que un trabajador salga de un salario inferior al mínimo. Los jefes de familia y los cónyuges tienen más probabilidades de superar el salario mínimo en comparación con otros familiares. El número de niños y si viven en un hogar monoparental no son factores decisivos para determinar o motivar a un trabajador para superar los bajos salarios.

4.4. Transiciones a mejores o peores condiciones salariales y la pobreza

Una de las razones para preocuparse por los empleos que pagan por debajo del mínimo es que podrían estar asociados con la pobreza. Si éste es el caso, una mejor aplicación de la legislación sobre el salario mínimo podría reducir la pobreza (a pesar de que una mejor aplicación de los salarios mínimos también puede causar que algunos trabajadores de bajos salarios puedan perder sus empleos). En este apartado se estudia la transición desde un empleo que paga por debajo del mínimo a otro que paga por encima o alrededor de éste (y viceversa) y si ello está correlacionado con una reducción de la pobreza. Tenga en cuenta que estas transiciones pueden ocurrir ya sea porque los trabajadores cambian de puesto, trabajo o porque hay cambios en el salario de los trabajadores que permanecen con los mismos patronos. Para ello, se estima el impacto de una transición de los trabajadores de abajo hacia arriba del salario mínimo (y viceversa) en la probabilidad de que un hogar pobre en el tiempo t se convierta en hogar no pobre en el tiempo $t+1$. En concreto, utilizando una muestra de los trabajadores en los hogares pobres en el tiempo t , del panel 2001 a 2007 de las EHPM del INEC, se calcula una ecuación *probit* de la siguiente forma:

$$Prob(OUTPOV_{it} = 1) = \alpha_0 + \alpha_1 BELOWTOABOVEMW_{it} + \alpha_2 ABOVETOBELOWMW_{it} + \Delta X'_{it} \beta + \sum_{t=1}^T \gamma_t YR_t + \mu_{it}. \quad (3)$$

En la ecuación 3, OUTPOV_{it} es igual a uno si el hogar del trabajador i es pobre en el tiempo t , pero no es pobre en el tiempo $t+1$, y cero si la familia del trabajador i es pobre en el tiempo t y se queda pobre en el tiempo $t+1$. Las variables independientes incluyen una variable *dummy* (BELOWTOABOVEMW) que toma el valor de uno si el trabajador i transita de un salario menor al mínimo en el tiempo t de ganar alrededor o por encima del salario mínimo

en el tiempo $t + 1$, y otra variable ficticia (ABOVETOBELOWMW) que toma el valor de uno si el trabajador i transita de ganar el o por encima del salario mínimo en el tiempo t a ganar menos del salario mínimo en el tiempo $t + 1$. El coeficiente a_1 mide el impacto sobre la pobreza de un trabajador que pasa de un salario por debajo del mínimo a uno por encima, mientras que a_2 mide el impacto sobre la pobreza de un trabajador que pasa de ganar por encima del salario mínimo a ganar por debajo de éste. Se espera que el signo a_1 sea positivo, y el signo a_2 sea negativo.

Otras variables en la ecuación incluyen el año para efectos fijos y un vector de variables, $\Delta X'_i$ que miden los cambios en las características del capital humano (educación) para cada individuo i en el tiempo, el cambio en el número de niños (0-12 y de 13-18) en el hogar, y una variable *dummy* que es uno si el hogar cuenta con los dos padres y con niños en el tiempo t y se convierte en un hogar monoparental en el tiempo $t + 1$.

Los resultados de la estimación se presentan en el cuadro 12. Se calcularon dos conjuntos de ecuaciones: una que examina el impacto sobre la pobreza total y la otra que estima el impacto en la pobreza extrema. Éstos indican que el paso de un empleo con un salario por debajo del mínimo a un empleo con salario mínimo por encima o alrededor de éste, aumenta significativamente la probabilidad de que la familia del trabajador salga de la pobreza (de 16 a 29 puntos porcentuales, dependiendo de si se están comparando los salarios con el salario mínimo específico o con el salario

Cuadro 12
Costa Rica: correlaciones entre transiciones hacia fuera de la pobreza y transiciones hacia arriba o hacia abajo del salario mínimo

Transiciones	Pobreza total		Pobreza extrema	
	Efecto marginal	Error estándar	Efecto marginal	Error estándar
Relativo al Salario Mínimo Específico (SME)				
Trabajadores que pasan de abajo hacia arriba del SME	0.287***	(0.017)	0.294***	(0.027)
Trabajadores que pasan de arriba hacia abajo del SME	-0.170***	(0.025)	0.019	(0.052)
Relativo al Salario Mínimo Minimorum (SMM)				
Trabajadores que pasan de abajo hacia arriba del SMM	0.160***	(0.021)	0.218***	(0.06)
Trabajadores que pasan de arriba hacia abajo del SMM	-0.322***	(0.028)	-0.143*	(0.075)

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

Transición hacia afuera de la pobreza: variable dependiente = 1 si la familia pasa de pobre a no pobre, cero si se mantiene pobre.

Fuente: panel 2001 a 2007 de las EHPM del INEC.

mínimo minimorum) y de la pobreza extrema (entre un 22 y 29 puntos porcentuales). Por otra parte, al pasar de un empleo con un salario por encima o alrededor del salario mínimo a otro por debajo del salario mínimo reduce significativamente la probabilidad de que la familia del trabajador salga de la pobreza o de la pobreza extrema.

En resumen, los resultados sugieren que ganar alrededor o por encima del salario mínimo está asociado con una reducción de la pobreza, y que si el salario del trabajador aumenta desde abajo hacia arriba o alrededor del salario mínimo, su familia tiene una probabilidad significativamente mayor de salir de la pobreza. Por otra parte, si la remuneración de un trabajador cae de arriba hacia abajo del salario mínimo, su familia tiene una probabilidad significativamente menor de salir de la pobreza. Cabe señalar que las implicaciones políticas de estos resultados son limitadas debido a que no tienen en cuenta la posibilidad de que un trabajador puede perder su trabajo cuando aumenta el control de los salarios mínimos. Es decir, no se puede concluir categóricamente con estos resultados que un aumento en el cumplimiento de los salarios mínimos reducirá la pobreza.

◆ 5. CONCLUSIONES Y DERIVACIONES DE POLÍTICA PÚBLICA

Los salarios mínimos en Costa Rica se aplican a todos los empleados del sector privado; sin embargo, aproximadamente el 20% de los trabajadores son por cuenta propia, 8% son patronos y 2% son trabajadores familiares no remunerados, donde los salarios mínimos claramente no se pueden hacer cumplir. Estos trabajadores constituyen un sector no protegido. Además, 14% de los trabajadores se encuentran en el sector público, donde los salarios mínimos no son vinculantes. Esto implica que el ámbito de aplicación directa del salario mínimo recae algo más de la mitad de los trabajadores (56%). La estructura de los salarios mínimos legales en Costa Rica es muy compleja, con salarios mínimos fijados por separado para los trabajadores con diversos niveles de calificación, niveles de educación formal y ocupaciones. En este trabajo se comparan los salarios reales de los trabajadores con el salario mínimo que se aplica a cada trabajador con el fin de estimar el porcentaje de los trabajadores que ganan por debajo, alrededor y por encima del salario mínimo legal.

Entre 2001 y 2007, período para los que se manejan datos, cerca del 30% de los empleados del sector privado (el sector protegido) en Costa Rica ganan menos del salario mínimo específico que corresponde a su nivel de calificación, educación y ocupación, y el 19% de los asalariados privados ganan menos que el salario mínimo más bajo (el salario mínimo minimorum, de protección o del trabajador no calificado). El porcentaje de trabajadores por cuenta propia (en el sector desprotegido) que ganan menos del salario mínimo (34%) es mayor que en el sector protegido por la legislación del salario mínimo, y en el sector protegido el porcentaje de trabajadores que ganan menos del salario mínimo es mayor entre el servicio doméstico y en las microempresas (2-5 empleados) y más bajo en la mediana y gran empresa (20 o más empleados). En concreto, el 36% del servicio doméstico y más del 44% de los trabajadores de las microempresas ganan menos del salario mínimo, mientras que el 21% de los trabajadores en la mediana y gran empresa ganan menos del salario mínimo. La evidencia indica claramente que una parte importante de los trabajadores de Costa Rica ganan menos del salario mínimo legal, incluso en la mediana y gran empresa y en los sectores regulados por la Ley de los salarios mínimos.

Como parte de la investigación, se construyó un conjunto de datos panel que permite seguir los mismos trabajadores durante un máximo de cuatro

años consecutivos. Estos datos panel permiten estudiar si los trabajadores que ganan menos del salario mínimo en un año determinado se mantienen “permanentemente” en esa situación o si estos trabajadores son capaces de superar esos bajos salarios en el tiempo. Se encontró una importante movilidad de los trabajadores alrededor del salario mínimo. Por ejemplo, después de un año, la mitad de los que ganan menos del salario mínimo son capaces de alcanzar o superar al salario mínimo, y después de tres años, tres cuartas partes de ellos lo habían logrado. Sin embargo, hay trabajadores que siguen ganando menos del salario mínimo durante largos períodos de tiempo. Los trabajadores que se mantienen por debajo del salario mínimo durante al menos cuatro años, la población que gana “permanentemente” un salario inferior al mínimo, constituyen cerca del 6% de todos los trabajadores en Costa Rica.

También hay importantes movimientos de los trabajadores de arriba hacia abajo del salario mínimo legal. A pesar de que algunos trabajadores ven sus salarios aumentar por encima del salario mínimo, aproximadamente el mismo número de trabajadores que inicialmente ganaban más que el salario mínimo ven sus salarios caer por debajo de éste, de modo que el número relativo total de trabajadores con salarios por debajo del mínimo sigue siendo aproximadamente el mismo en los diferentes años analizados, pese a que los salarios mínimos reales estuvieron estancados en ese período de crecimiento económico aceptable.

En este contexto, se examinaron las características de los trabajadores que ganan menos del salario mínimo en un año determinado, las características de los trabajadores que se mantienen por debajo del salario mínimo durante más de un año, y las características de los trabajadores que ganan por encima del salario mínimo en un año, pero caen por debajo del salario mínimo en el año siguiente. Las características de estos tres grupos de trabajadores vulnerables son similares. En concreto, estos trabajadores vulnerables tienen más probabilidades de ser trabajadores por cuenta propia, trabajar en las micro o pequeñas empresas, cuyos empleadores no pagan el seguro social, los trabajadores que no pertenecen a un sindicato o una asociación solidaria, el servicio doméstico y los trabajadores empleados en la agricultura. Además, los trabajadores vulnerables son más propensos a ser los trabajadores que viven en zonas rurales y fuera de la región central, a ser menos educados, ser mujeres, los más jóvenes (sobre todo los adolescentes) o los de más edad (60 años o más). Los trabajadores vulnerables tienen menos probabilidades de ser jefes de hogar, mayores probabilidades de vivir en hogares monoparentales y más probabilidades de vivir en hogares con muchos niños.

Con el fin de entender mejor cuáles trabajadores son capaces de escapar de empleos con salarios inferiores al mínimo, se compararon las características de estos trabajadores con las de los trabajadores que se mantuvieron por debajo del salario mínimo durante períodos prolongados. Los trabajadores que tienen más probabilidades de salir de por debajo del salario mínimo son los asalariados en oposición a trabajadores por cuenta propia, los que trabajan en la mediana y gran empresa (20 o más empleados) y los trabajadores cuyos patronos pagan los seguros sociales. Estos resultados sugieren que los trabajadores con empleos en el sector formal tienen mayor probabilidad de salir de empleos con salarios inferiores al mínimo que los trabajadores del sector informal.

Además, los trabajadores en las zonas urbanas, los trabajadores con más educación, y los hombres (en comparación con las mujeres) tienen probabilidades significativamente más altas de salir de empleos con salarios por debajo del mínimo. La edad también parece desempeñar un papel importante: los trabajadores más jóvenes (hasta los 49 años de edad) que inicialmente ganan menos del salario mínimo tienen una mayor probabilidad que los trabajadores de mayor de edad para poder salir de empleos con salarios inferiores al mínimo. Los jefes de familia y los cónyuges tienen más probabilidades de salir de empleo con salario inferior al mínimo en comparación con otros familiares.

También se encontró que el porcentaje de trabajadores que ganan menos del salario mínimo aumentó entre 2005 y 2006, coincidiendo con una disminución sustancial de los recursos dedicados a la inspección de las empresas por parte del Ministerio de Trabajo. Las inspecciones son el principal mecanismo formal mediante el cual el Ministerio de Trabajo controla el cumplimiento del salario mínimo y otras leyes de protección laboral. Esto sugiere que el mejoramiento en el control del cumplimiento de la legislación sobre salarios mínimos por parte del Ministerio de Trabajo es un asunto importante; el porcentaje de trabajadores que ganan menos del salario mínimo aumenta cuando el número de inspecciones a las empresas del Ministerio de Trabajo disminuye.

Además, los resultados sobre las características de los trabajadores que ganan menos del salario mínimo sugieren que si el Ministerio de Trabajo quiere reducir el número de trabajadores que ganan menos del salario mínimo debería enfocarse en la aplicación de la legislación en las empresas donde trabajan los grupos de trabajadores vulnerables a caer abajo del salario mínimo. Éstas son empresas donde los trabajadores no están

organizados, cuyos empleadores no pagan el seguro social, en la agricultura y en empresas con un número desproporcionado de mujeres y trabajadores muy jóvenes, porque estos trabajadores tienen más probabilidades de estar ganando por debajo del salario mínimo.

Cunningham (2007) sugiere varios mecanismos más amplios para mejorar el cumplimiento de los salarios mínimos en América Latina. “En primer lugar, establecer una pena alta y hacerla cumplir. Esto elevará el costo esperado de incumplimiento y los empleadores con aversión al riesgo aumentarán sus tasas de cumplimiento” (p. 69). En segundo lugar, menos salarios mínimos y sistemas más simples son más fáciles de cumplir. Un complejo sistema de salarios mínimos hace que sea difícil para los trabajadores, los empleadores y el Ministerio de Trabajo, encargado de hacerlos cumplir, saber cuál salario mínimo específico se aplica a cada trabajador particular. “Aunque salarios mínimos múltiples son deseables para establecer salarios acordes a una determinada zona geográfica, nivel de habilidad o nivel de productividad, tienen éxito sólo si se acompañan de un sistema igualmente complejo de supervisión” (Cunningham, 2007, p. 68). Este complejo sistema de supervisión es costoso e intensivo en recursos y, por lo tanto, a menudo no es proporcionado o se aplica sólo a un pequeño número de grandes empresas en las zonas urbanas. Un sistema simple de salarios mínimos, donde es claro y se conoce con precisión cuál es el valor del salario mínimo que se refiere a todos los trabajadores, es la forma más fácil y menos costosa de hacerlos cumplir.

Cunningham (2007) también sugiere el fomento de mecanismos que promuevan el “autocumplimiento” de los salarios mínimos por parte de los trabajadores y las empresas. Los resultados sugieren que un mecanismo de este tipo por el cual los salarios mínimos son autoimpuestos en Costa Rica es a través de instituciones que representan a los trabajadores en el lugar de trabajo, como los sindicatos o las asociaciones solidaristas, organizaciones que deberían fomentarse. Una vez más, el autocumplimiento por los trabajadores y los empleadores será más fácil si la estructura de los salarios mínimos es más simple y si el valor del salario mínimo que se aplica a un trabajador individual es evidente o claro, tanto para el trabajador como para el empleador.

En el estudio también se examinó la relación entre ingresos inferiores al salario mínimo y la pobreza. Los resultados sugieren que ganar alrededor o por encima del salario mínimo está asociado con una reducción de la pobreza, y que si el ingreso de los trabajadores aumenta de un salario

inferior al mínimo a uno por encima o alrededor de éste, su familia tiene una probabilidad significativamente más alta de salir de la pobreza. Sin embargo, investigaciones anteriores sobre el impacto de los salarios mínimos y el empleo en Costa Rica sugieren cierta cautela con respecto a la deseabilidad del cumplimiento cada vez mayor de la legislación del salario mínimo. En concreto, se ha encontrado que los aumentos en los salarios mínimos legales llevan a los empleadores a reducir el empleo en el sector protegido formal y conduce a aumentos en el sector no protegido, sobre todo en los trabajadores por cuenta propia. Es probable que la mayor vigilancia de la legislación sobre salario mínimo también pudiera tener efectos negativos similares sobre el empleo del sector formal, y en esta manera pudiera tener efectos negativos sobre la pobreza. Por otra parte, los salarios mínimos pueden ser preferibles a transferencias directas en efectivo como medio para reducir la pobreza, precisamente porque solo favorecen a los trabajadores que mantienen su empleo. Esto se debe a un argumento en contra de las transferencias directas a los pobres de que esas transferencias pueden proporcionar un desincentivo para trabajar, mientras que un salario mínimo más alto ayuda a los pobres sólo si un miembro de la familia es empleado y, por lo tanto, proporciona un incentivo para estar empleado.

Dados los potenciales efectos negativos sobre el empleo de reforzar el cumplimiento de la legislación, se sugiere que el aumento de los salarios mínimos tendrá un impacto más positivo en la reducción de la pobreza si también hay programas para ayudar a los trabajadores de familias pobres que pierden su empleo en el sector formal debido a los altos salarios mínimos. Este programa podría incluir un seguro de desempleo o programas de generación de empleo financiados por el Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF).

Los resultados también sugieren que muchas personas escapan de empleos con salarios por debajo de los mínimos no debido a una mayor supervisión del Ministerio de Trabajo, sino porque tienen la capacidad de obtener empleos con salarios más altos. Ello sugiere que las políticas más eficaces para reducir el número de trabajadores con salarios inferiores al mínimo deben centrarse en mejorar el capital humano y otros activos de generación de ingresos de los trabajadores vulnerables. Estas políticas incluyen la mejora del acceso a la educación y la formación, especialmente para los trabajadores vulnerables al empleo remunerado por debajo del mínimo. Como entre los trabajadores vulnerables figuran las mujeres, los trabajadores más jóvenes (sobre todo los adolescentes), los trabajadores

de la agricultura y las zonas rurales, los trabajadores de la pequeña y la microempresa, los trabajadores en las empresas donde los patronos no pagan el seguro social y los trabajadores de los hogares monoparentales. Estas características sugieren que se debe prestar especial atención al acceso a la educación y la formación, especialmente para las mujeres jóvenes y madres solteras. También se sugiere que programas que promueven una mejora en la productividad de la pequeña y microempresa y en el sector agrícola puede ser efectivo en reducir el número de trabajadores que ganan menos al salario mínimo.

También se encontró que un trabajador con empleo en el sector formal tiene menor probabilidad de ganar menos del salario mínimo y tiene una mayor probabilidad de escapar de empleos con salarios por debajo del mínimo. Esto sugiere que las políticas que mejoren el acceso al empleo en el sector formal para las personas vulnerables a caer por debajo del salario mínimo ayudarían a reducir el porcentaje de trabajadores asalariados por debajo del mínimo. Una vez más, los trabajadores vulnerables son los jóvenes (sobre todo los adolescentes), las mujeres y los trabajadores de los hogares monoparentales, lo que sugiere que las políticas para facilitar el empleo del sector formal para las mujeres jóvenes, especialmente las madres solteras, podría ser particularmente eficaz. Esos programas podrían incluir subsidios para el cuidado de niños durante las horas de trabajo y formación profesional dirigidas específicamente a este grupo vulnerable.

Por último, los trabajadores con salarios inferiores al mínimo tienen mayor probabilidad a vivir en las zonas rurales y fuera de la región central. Esto sugiere que las políticas para mejorar el capital humano y el acceso a empleos del sector formal no agrícola en las zonas rurales y las regiones periféricas, serían más eficaces en la reducción de la población con salario inferior al mínimo. Estas políticas podrían incluir la mejora de la infraestructura física, económica y social en las zonas rurales, especialmente los que están fuera del Valle Central.



BIBLIOGRAFÍA

- Alaniz, Enrique, T. H. Gindling and Katherine Terrell.** 2010. “El impacto de los salarios mínimos en los salarios, el empleo y la pobreza en Nicaragua,” FUSADES (Marzo).
- Alvarado, Yadira. 2005. *Salarios Mínimos y renglones ocupacionales: recorrido histórico 1 octubre 1968 – 1 julio 2005*. San José, Costa Rica: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Arango, Carlos and Angélica Pachón. 2003. *Distributive Effects of Minimum Wages on Household Incomes: Colombia 1997-2002*. Bogotá, Colombia: Banco de la República.
- Belser, Patrick. 2009. *Salario mínimo: Indicadores estadísticos*. Ponencia presentada al TALLER TRIPARTITO SOBRE LA FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS. San José, Costa Rica: Proyecto de Promoción del Diálogo Social de la Organización Internacional del Trabajo.
- Cunningham, Wendy. 2007. *Minimum Wages and Social Policy: Lessons from Developing Countries*. Washington D.C., EEUU: The World Bank.
- Chacón, Rubén con el apoyo de Leda Andallah y Diana Fuster. 2003. *Leyes laborales en Costa Rica. Obstáculos legales, políticos y prácticos para su cumplimiento*. San José, Costa Rica: Asociación de Servicios de Promoción Laboral (ASEPROLA).
- Gindling, T.H., Jose Andrés Oliva y Álvaro Trigueros. 2010. “El impacto de los salarios mínimos en el mercado de trabajo de El Salvador”. Proyecto: el impacto del salario mínimo en los mercados laborales de Centroamérica: Un análisis comparativo de Costa Rica, El Salvador y Nicaragua. FUSADES. (Junio).
- Gindling, T.H. and Katherine Terrell. 2009. “Minimum Wages and Employment in Various Sectors in Honduras”. *Labour Economics*, Vol. 16, No. 3 (June), pp. 291-303.

_____. 2007. "The Effects of Multiple Minimum Wages throughout the Labor Market: the Case of Costa Rica". *Labour Economics*, Vol. 14, No. 3 (june) pp. 485-511.

_____. 2005. "Legal Minimum Wages and the Wages of Formal and Informal Sector Workers in Costa Rica". *World Development*, Vol. 33, No. 11 (November), pp. 1905-1921.

_____. 2004. "The Effects of Multiple Minimum Wages throughout the Labor Market," *IZA Discussion Paper* 1159 (May).

_____. 1995. "The Nature of Minimum Wages and Their Effectiveness as a Wage Floor in Costa Rica". *World Development*, Vol. 23, No. 8 (August), pp. 1439-1458.

Irigaray, Erick. 2009. *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples: enlace 2001 – 2007*. Instituto Nacional de Estadística y Censos. Presentación al taller interno del proyecto regional "**El Impacto del Salario Mínimo en Los Mercados Laborales de Centroamérica: Un Análisis de Costa Rica, El Salvador y Nicaragua**". San José, Costa Rica.

La Nación: *Mi aspiración es que todos paguen el salario mínimo, entrevista a la Ministra de Trabajo designada, señora Sandra Pizsk*. Miércoles 28 de abril de 2010. San José, Costa Rica.

Marinakís, Andrés. 2009. *Lecciones de la aplicación del salario mínimo en América Latina*. Ponencia presentada al TALLER TRIPARTITO SOBRE LA FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS. San José, Costa Rica: Proyecto de Promoción del Diálogo Social de la Organización Internacional del Trabajo.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). 2009. *Breve reseña sobre la evolución de la Legislación Salarial y del Consejo Nacional de Salarios*. San José, Costa Rica: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Neumark, D. and W.L. Wascher. 2007. "Minimum Wages and Employment". *Foundations and Trends in Microeconomics*, Vol. 3, No. 1-2, 1-82.

Programa Estado de la Nación (PEN). 2009. *Decimoquinto Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible*. San José, Costa Rica: Programa Estado de la Nación.

Trejos, Juan Diego. 2009. *Los salarios mínimos en Costa Rica: Información básica y evolución reciente*. Informe no publicado preparado para el Proyecto de Promoción del Diálogo Social de la Organización Internacional, San José, Costa Rica.

Vargas-Fernández, Flora María, Alba Rosa Gutiérrez, Grettel Largaespada y Franklin Benavides. 2009. *Inspección de trabajo en establecimientos: Cobertura inspectiva, infraccionalidad laboral y cumplimiento patronal en sede administrativa (Con comparaciones anuales entre el 2007 y otros periodos)*. San José, Costa Rica: Unidad de Investigación y Calidad de la Gestión, Dirección Nacional de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Agosto

Weil, D. 2005. "Public Enforcement/Private Monitoring: Evaluating a New Approach to Regulating the Minimum Wage". *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 58, 238-257.

Anexo 1
Los modelos econométricos utilizados para determinar las
características de los que ganan por debajo
o alrededor del salario mínimo

Para identificar las características asociadas con ganar menos, cerca y por encima del salario mínimo, se dividen a los trabajadores en tres categorías: los que ganan por debajo del 90% del salario mínimo (por debajo), los que ganan más/menos 10% del salario mínimo (alrededor), y los que ganan por encima de 110% del salario mínimo (por encima). Se define una variable categórica con tres valores dependiendo de cuál de estas categorías caracteriza a un trabajador individual. Se definen dos variables: en una se compara el salario con el salario mínimo específico que se aplica a cada trabajador en cada año, en la otra se compara con el salario mínimo *minimorum* en cada año. Estas dos variables (ambas denominadas $ATMW_{ijt}$) son las variables dependientes en una estimación *logit* de la siguiente:

$$Prob(ATMW_{ijt}) = f(\alpha_{oj} + a_{1j} \cdot JOB_{it} + a_{2j} X_{it} + \sum_{t=1}^T \gamma_{jt} YR_t + \mu_{ijt}) \quad (A.1)$$

Los parámetros de esta ecuación para cada categoría, *j*, de $ATMW$ se calcula utilizando la técnica *logit* (la función *f* (*) denota la distribución logística) y combinado con las Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples de 2001 a 2007, donde el subíndice *i* se refiere al individuo y el subíndice *t* al año.

De los resultados de la ecuación de estimación *logit*, se calculó el “efecto marginal” para cada variable explicativa sobre la probabilidad de que un trabajador gane por debajo del salario mínimo o alrededor del salario mínimo (esto se calcula para un trabajador con el valor promedio de cada variable explicativa).

Las variables explicativas en esta regresión incluyen un conjunto de variables ficticias “*dummy*” de tiempo, YR_t , que capturan los cambios en cada año y que son comunes para cada individuo (2001 es el año de referencia). Estos cambios comunes a todos pueden ser las acciones adoptadas por el Ministerio de Trabajo, cambios en el diseño de encuestas, los cambios en la economía, cambios en el salario mínimo promedio, etc.

También se incluye un vector de las características del puesto trabajo JOB_{it} y un vector de características individuales y de la familia X_{it} . Las características del puesto de trabajo incluyen un conjunto de variables ficticias o “dummy” que toman el valor de uno si el trabajador cumple con esa característica y de cero si no es el caso. Estas características son: si es trabajador por cuenta propia; es asegurado al Seguro Social (asegurado directo contributivo ya sea como asalariado como por convenio o por cuenta propia); labora en el sector público; es empleada doméstica, trabaja a tiempo parcial (menos de 40 horas a la semana); es un empleado asalariado de la pequeña empresa (de 6 a 19 trabajadores) o la microempresa (de 2 a 5 trabajadores), donde la mediana y gran empresa (de 20 o más trabajadores) es el establecimiento de referencia; recibe pago en especie; pertenece a un sindicato o pertenece a una asociación solidarista. Las características del puesto de trabajo también incluyen variables *dummy* para cada rama de actividad en que se trabaja (la rama de establecimientos financieros, que tiene un bajo porcentaje de trabajadores que ganan menos del salario mínimo, es el sector de referencia).

72

Las características individuales incluyen un conjunto de variables *dummy* relativas a cada región donde vive el trabajador (la región central es la región de referencia), si reside en las zonas rurales, el sexo (mujer = 1), los años de educación, variables *dummy* para distintos grupos de edad (donde de 40 a 49 años es el grupo de control) y si el trabajador es un inmigrante (nació fuera del país = 1). Las variables referidas a las características familiares incluyen variables *dummy* que indican la relación de parentesco en la familia (cónyuge y otros familiares -relacionados con el jefe del hogar que es la categoría de referencia), si la familia es monoparental, y el número de niños (menores de 12 años) y adolescentes (de 13 a 18 años) en la familia.

Las características de los trabajadores que ganan por debajo del salario mínimo

El cuadro A.1 reporta sobre los cambios en la probabilidad de que un trabajador gane menos del salario mínimo dándose un cambio en cada variable independiente, controlando por las otras variables independientes y evaluando en los valores promedios de las variables independientes. Un coeficiente positivo en el cuadro A.1 indica que si un trabajador cumple con esta característica, la probabilidad es mayor de que gane menos del salario mínimo en comparación con el trabajador promedio, mientras

Cuadro A.1
Costa Rica: variables explicativas de la probabilidad que los trabajadores ganen menos que los salarios mínimos. 2001-2007

Variable	Por debajo del salario específico				Por debajo el Salario Mínimo Minimumum			
	Todos los tabajadores		Sólo sector cubierto		Todos los trabajadores		Sólo sector cubierto	
	Efecto marginal	Error estándar	Efecto marginal	Error estándar	Efecto marginal	Error estándar	Efecto marginal	Error estándar
Características del trabajo								
Cuenta propia=1	0.121 ***	(0.0054)	na	***	0.131 ***	(0.0049)	na	***
Microempresa = 1	0.174 ***	(0.0055)	0.145 ***	(0.0057)	0.167 ***	(0.0054)	0.131 ***	(0.005)
Pequeña empresa = 1	0.086 ***	(0.0057)	0.065 ***	(0.0063)	0.063 ***	(0.0053)	0.049 ***	(0.0054)
Asegurado por CCSS = 1	-0.158 ***	(0.004)	-0.199 ***	(0.0053)	-0.136 ***	(0.0034)	-0.177 ***	(0.005)
Tiempo parcial= 1	-0.166 ***	(0.0033)	-0.168 ***	(0.0044)	-0.084 ***	(0.0024)	-0.068 ***	(0.0036)
Salario en especie= 1	-0.045 ***	(0.005)	-0.029 ***	(0.0057)	-0.017 ***	(0.0043)	-0.012 ***	(0.0048)
Sindicalistas = 1	-0.055 ***	(0.0083)	-0.078 ***	(0.0145)	-0.050 ***	(0.0076)	-0.046 ***	(0.0117)
Solidaristas = 1	-0.098 ***	(0.0062)	-0.110 ***	(0.0079)	-0.082 ***	(0.005)	-0.084 ***	(0.0062)
Empleado público = 1	0.034 ***	(0.0081)	na	***	-0.052 ***	(0.0061)	na	***
Servicio doméstico = 1	0.028 ***	(0.0187)	na	***	na	***	na	***
Agricultura = 1	0.283 ***	(0.0194)	0.233 ***	(0.0261)	0.344 ***	(0.0404)	0.317 ***	(0.0519)
Industria= 1	0.192 ***	(0.0198)	0.155 ***	(0.0261)	0.179 ***	(0.038)	0.163 ***	(0.0482)
Minas= 1	0.109 ***	(0.0413)	0.009 ***	(0.0467)	0.205 ***	(0.0579)	0.141 ***	(0.0702)
Electricidad, agua y gas=1	0.045 ***	(0.0257)	0.146 ***	(0.0441)	0.101 ***	(0.0442)	0.134 ***	(0.067)
Construcción = 1	-0.053 ***	(0.0162)	-0.084 ***	(0.0204)	0.027 ***	(0.0281)	0.033 ***	(0.0384)
Comercio = 1	0.093 ***	(0.0186)	0.078 ***	(0.0249)	0.136 ***	(0.0342)	0.125 ***	(0.0447)
Restaurantes y hoteles = 1	0.078 ***	(0.0199)	0.063 ***	(0.0262)	0.099 ***	(0.035)	0.092 ***	(0.046)
Transporte = 1	0.024 ***	(0.0188)	0.039 ***	(0.026)	0.049 ***	(0.0308)	0.061 ***	(0.043)
Bienes inmuebles= 1	0.124 ***	(0.0209)	0.116 ***	(0.0278)	0.119 ***	(0.037)	0.106 ***	(0.0481)
Servicios personales privados = 1	0.167 ***	(0.0189)	0.181 ***	(0.0278)	0.191 ***	(0.0368)	0.180 ***	(0.0536)
Características personales								
Rural = 1	0.045 ***	(0.0034)	0.041 ***	(0.0045)	0.038 ***	(0.0027)	0.040 ***	(0.0038)
Chorotega = 1	0.069 ***	(0.0056)	0.068 ***	(0.0076)	0.044 ***	(0.0047)	0.043 ***	(0.0065)
Pacífico Central = 1	0.017 ***	(0.0055)	-0.002 ***	(0.0072)	0.017 ***	(0.0045)	0.003 ***	(0.0059)
Brunca = 1	0.103 ***	(0.0055)	0.123 ***	(0.0077)	0.069 ***	(0.0047)	0.079 ***	(0.0068)
H. Atlántica = 1	0.020 ***	(0.0053)	0.009 ***	(0.0069)	0.023 ***	(0.0042)	0.013 ***	(0.0056)
H. Norte = 1	0.013 ***	(0.0063)	0.019 ***	(0.0085)	-0.007 ***	(0.0046)	-0.001 ***	(0.0066)
Mujer = 1	0.103 ***	(0.0046)	0.109 ***	(0.006)	0.085 ***	(0.0041)	0.089 ***	(0.0056)
Años de Educación	-0.013 ***	(0.0005)	-0.012 ***	(0.0007)	-0.019 ***	(0.0004)	-0.018 ***	(0.0006)
De 12 a 19 años = 1	0.111 ***	(0.008)	0.095 ***	(0.0096)	0.096 ***	(0.0073)	0.087 ***	(0.0088)
De 20 a 29 años = 1	0.023 ***	(0.0051)	0.011 ***	(0.0067)	0.001 ***	(0.004)	-0.002 ***	(0.0056)
De 30 a 39 años = 1	0.007 ***	(0.0047)	0.002 ***	(0.0066)	-0.005 ***	(0.0037)	-0.005 ***	(0.0055)
De 50 a 59 años = 1	0.024 ***	(0.0059)	0.029 ***	(0.0091)	0.012 ***	(0.0046)	0.009 ***	(0.0076)
De 60 años y más = 1	0.148 ***	(0.0085)	0.142 ***	(0.0143)	0.078 ***	(0.0072)	0.076 ***	(0.0131)
Inmigrante = 1	-0.021 ***	(0.005)	-0.037 ***	(0.006)	-0.001 ***	(0.004)	-0.019 ***	(0.0049)
Características familiares								
Cónyuge = 1	0.015 ***	(0.0056)	0.008 ***	(0.0077)	0.018 ***	(0.0047)	0.020 ***	(0.0071)
Otros familiares= 1	0.116 ***	(0.0046)	0.110 ***	(0.0056)	0.083 ***	(0.0039)	0.081 ***	(0.0048)
Niños de 12 años o menos	-0.002 ***	(0.0014)	-0.002 ***	(0.0018)	-0.001 ***	(0.0011)	0.000 ***	(0.0014)
Adolescentes (13-18)	0.004 ***	(0.0019)	0.007 ***	(0.0024)	0.006 ***	(0.0014)	0.008 ***	(0.0019)
Hogar monoparental = 1	0.011 ***	(0.0054)	0.010 ***	(0.0066)	0.017 ***	(0.0044)	0.009 ***	(0.0055)
Variable de tiempo								
2002 = 1	-0.001 ***	(0.006)	-0.002 ***	(0.008)	0.013 ***	(0.0049)	0.018 ***	(0.007)
2003 = 1	-0.005 ***	(0.006)	-0.009 ***	(0.0078)	-0.004 ***	(0.0047)	-0.002 ***	(0.0065)
2004 = 1	0.015 ***	(0.0061)	0.009 ***	(0.0081)	0.016 ***	(0.005)	0.017 ***	(0.007)
2005 = 1	0.049 ***	(0.0061)	0.055 ***	(0.0081)	0.032 ***	(0.005)	0.045 ***	(0.0071)
2006 = 1	0.061 ***	(0.0061)	0.067 ***	(0.0082)	0.062 ***	(0.0054)	0.079 ***	(0.0077)
2007 = 1	0.015 ***	(0.0058)	0.017 ***	(0.0076)	0.013 ***	(0.0047)	0.029 ***	(0.0067)
Número de observaciones	107,045		62,628		101,419		57,002	
Log Likelihood	23,421		14,024		35,072		19,486	

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

Fuente: Encuestas de Hogares de Propósitos del Instituto Nacional de Estadística y Censos.

que un coeficiente negativo indica que si el trabajador cumple con esta característica es menos probable que gane por debajo del salario mínimo cuando se compara para el trabajador promedio. Por ejemplo, en los resultados se muestra que la probabilidad de que un trabajador independiente o por cuenta propia gane menos del salario mínimo individual es de 12 puntos porcentuales más alta que la del trabajador asalariado.

En general, los resultados son similares tanto cuando se consideran a la totalidad de los trabajadores como cuando se pone la atención solo en el sector protegido.

Características del puesto: los trabajadores por cuenta propia (el sector desprotegido), los asalariados en la micro y pequeña empresa, los que no cuentan con el Seguro Social, los trabajadores a tiempo completo (en comparación con trabajadores a tiempo parcial), los trabajadores que no reciben pago en especie, los trabajadores que no pertenecen a un sindicato o al solidarismo y la rama de actividad (esta variable es importante como grupo), tiene una mayor probabilidad de ganar tanto por debajo del salario mínimo específico como del salario mínimo minimorum (los coeficientes de estas variables son estadísticamente significativas). Trabajar como empleado doméstico no resulta un determinante importante de la probabilidad de ganar por debajo del salario mínimo específico, mientras que los empleados del sector público tienen más probabilidades de ganar menos que el salario mínimo específico, pero es menos probable que ganen menos del mínimo minimorum.

74

Dado que todas las variables independientes que miden las características del puesto de trabajo usan la misma unidad (son todas las variables binarias) se pueden comparar las magnitudes de los coeficientes en estas variables para determinar cuáles son las que más se correlacionan, y aportan, con el hecho de que el trabajador gane menos que el salario mínimo. Ignorando por el momento la rama de actividad en que se trabaja, las características laborales más importantes para determinar si un trabajador gana menos del salario mínimo (las variables donde los coeficientes tienen los mayores valores absolutos) son: si el trabajador es por cuenta propia; si el trabajador es empleado de la micro o pequeña empresa; si un trabajador no está asegurado por el Seguro Social; si el trabajador trabaja a tiempo completo, y si el trabajador no pertenece a una organización solidarista. Por ejemplo, la probabilidad de que un trabajador sin seguro social gane menos del salario mínimo es de 16 puntos porcentuales más alta que para los trabajadores que reciben el seguro social, la probabilidad de que un trabajador por cuenta propia gane por debajo del salario mínimo es de 12 puntos porcentuales por encima de la probabilidad de que un empleado asalariado gane menos del salario mínimo, mientras que un trabajador en la microempresa tiene 17 puntos porcentuales más de probabilidad de ganar menos del salario mínimo en comparación con un trabajador en una mediana o gran empresa.

En comparación con un trabajador sin afiliación, la probabilidad de que un trabajador que pertenece a un sindicato gane menos del salario mínimo es 6 puntos porcentuales más bajo y para un trabajador en una asociación solidarista la probabilidad es de 10 puntos porcentuales menos. Es interesante señalar que la pertenencia a una organización solidarista tiene un impacto mayor que pertenecer a un sindicato. Entre las ramas de actividad, los trabajadores de la agricultura tienen mayor probabilidad de ganar menos del salario mínimo que los trabajadores de cualquier otra rama de actividad. Los siguientes con probabilidades altas de ganar por debajo del salario mínimo son los trabajadores de la minería, la industria manufacturera y los servicios personales. Los trabajadores de las finanzas (la categoría omitida), construcción, transporte y los servicios públicos tienen menos probabilidad de tener ingresos por debajo del salario mínimo.

Resumiendo los resultados en relación con las características del puesto de trabajo, los trabajadores del sector no protegido son los que enfrentan una mayor probabilidad de tener ingresos por debajo del salario mínimo. Éstos son trabajadores cuyos puestos de trabajo tienen las características del sector “informal” (cuenta propia, micro y pequeñas empresas, la agricultura, no pagan seguro social y los trabajadores que no pertenecen a un sindicato o una organización de solidarista). Si la atención se pone solo en los trabajadores cubiertos por la legislación, las variables que se asocian con mayores probabilidades de ganar por debajo del salario mínimo son las mismas y se vinculan con la producción en pequeña escala, sin acceso a la seguridad social y con una fuerte concentración en la agricultura.

También se encuentran algunos resultados inesperados. Los trabajadores con jornada parcial tienen menor probabilidad de ganar por debajo del salario mínimo que los trabajadores de tiempo completo. Manteniendo los demás factores constantes, la probabilidad de que un trabajador a tiempo parcial gane por debajo del salario mínimo individual es de 17 puntos porcentuales más bajo que la del trabajador a tiempo completo. Si bien este resultado puede deberse en parte a errores de medición (recuerde los problemas con la medición de los salarios y los salarios mínimos para los trabajadores a tiempo parcial), también puede sugerir que los trabajadores están dispuestos a aceptar un salario más bajo a cambio de trabajo estable, a tiempo completo.

Otros resultados inesperados son que los trabajadores que reciben un pago en especie tienen una probabilidad menor de ganar menos del salario mínimo, y que los trabajadores del sector público tienen más probabilidades

de ganar menos que el salario mínimo específico (aunque menos probable que ganen menos del mínimo *minimorum*). Este último resultado puede reflejar el hecho de que, durante varios años, los salarios del sector público para algunas ocupaciones con alta calificación se fijaron en un nivel inferior, quedaron rezagadas en relación con el salario mínimo en el sector privado protegido. Otro resultado a destacar es que el trabajar para un hogar no aumenta significativamente la probabilidad de ganar por debajo del salario mínimo específico, cuando se controlan las otras características. En general, estos resultados se mantienen cuando la atención se pone solo en los asalariados de las empresas privadas (sector protegido).

Características personales: los trabajadores de las zonas rurales, los trabajadores con menor nivel educativo, las mujeres (en comparación con los hombres), los trabajadores más jóvenes (adolescentes) y trabajadores con más edad (60 años o más) tienen una probabilidad significativamente mayor de ganar por debajo de los salarios mínimos específicos, así como del salario mínimo *minimorum*. El impacto de estas características es muy grande. Por ejemplo, la probabilidad de que una mujer gane menos que el salario mínimo es de 10 puntos porcentuales mayor que la de los hombres, la probabilidad de que un adolescente tenga ingresos inferiores al salario mínimo es de 11 puntos porcentuales en comparación con los trabajadores de 40-49 años de edad y cada año adicional de educación disminuye la probabilidad de que un trabajador gane menos del salario mínimo de 1 a 2%. Los trabajadores en las regiones periféricas tienen mayor probabilidad de ganar menos que el salario mínimo en comparación con los trabajadores de la región central (el sector de referencia en la regresión). Las dos regiones donde los trabajadores tienen más probabilidades de ganar menos que el salario mínimo son la Brunca y la Chorotega, regiones donde la incidencia de la pobreza es mayor. Por el contrario, los inmigrantes no muestran una mayor probabilidad de ganar por debajo del salario mínimo que los nacionales. Estos resultados se mantienen cuando la atención se pone solo en los asalariados de las empresas privadas (sector protegido).

Características del hogar: los jefes del hogar tienen menores probabilidades de ganar menos del salario mínimo que otros miembros del hogar que trabajan. Comparado con el jefe (la categoría de referencia), los cónyuges y los otros miembros de la familia que trabajan tienen significativamente mayor probabilidad de ganar por debajo del salario mínimo. Las familias con niños (13-18 años), y los miembros de hogares monoparentales, también tienen mayores probabilidades de ganar menos que el salario mínimo. Estas dos últimas características se asocian con una mayor probabilidad de

que la familia esté en la pobreza, y sugiere una relación entre la pobreza y ganar menos del salario mínimo. Estos resultados se mantienen cuando la atención se pone solo en los asalariados de las empresas privadas (sector protegido).

La variable tiempo: los coeficientes estimados para las variables binarias asociadas con cada año (categoría de referencia 2001), permiten concluir que, al controlar con otros factores, el porcentaje de trabajadores que ganan menos del salario mínimo fue significativamente mayor en el período 2004-2007 que en el período 2001-2003. Esto es consistente con los resultados mostrados en el cuadro 4, y proporciona evidencia adicional de que la reducción en el número de inspecciones por parte del Ministerio de Trabajo desde 2004 hasta 2007 contribuyó a un aumento en el número de trabajadores que ganan por debajo del salario mínimo en Costa Rica.

En resumen, los resultados econométricos presentados en el cuadro A.1 indican que proporcionar a los trabajadores con salarios inferiores al mínimo, con capital humano como la educación o la formación es una manera efectiva de aumentar sus salarios a niveles por encima del salario mínimo legal. Los resultados también sugieren que con una mayor supervisión de la aplicación de la legislación sobre salarios mínimos por parte del Ministro de Trabajo, si aumenta el número de inspecciones, el porcentaje de trabajadores que ganan menos del salario mínimo decrece. Además, los resultados sugieren que si el Ministerio de Trabajo quiere reducir el número de trabajadores que ganan menos del salario mínimo legal, las políticas serán más eficaces si se enfocan en las microempresas, fuera del Valle Central, en las empresas donde los trabajadores no tienen organización ni están protegidos por la seguridad social, en la agricultura, la industria, los servicios personales y el comercio y en empresas con un número desproporcionado de mujeres o adolescentes o trabajadores con mucha edad.

Las características de los trabajadores que ganan alrededor del salario mínimo

En el cuadro A.2 se indica el cambio en la probabilidad de que un trabajador gane alrededor del salario mínimo dado un cambio en cada variable independiente (controlando por las otras variables independientes), evaluada en los valores promedios de las variables independientes. Un coeficiente positivo en el cuadro A.2 indica que un trabajador con esta característica tiene mayor probabilidad de ganar alrededor del salario

Cuadro A.2
Costa Rica: variables explicativas de la probabilidad que los trabajadores ganen alrededor de los salarios mínimos. 2001-2007

Variable	Alrededor del salario mínimo específico				Alrededor del salario mínimo minimumum			
	Todos los trabajadores		Solo sector cubierto		Todos los trabajadores		Solo sector cubierto	
	Efecto marginal	Error estándar	Efecto marginal	Error estándar	Efecto marginal	Error estándar	Efecto marginal	Error estándar
Características del trabajo								
Cuenta propia=1	-0.095 ***	-(0.0033)	na		-0.044 ***	(0.0031)	na	
Microempresa = 1	-0.007	(0.0037)	-0.004	(0.0048)	0.026 ***	(0.0035)	0.037 ***	(0.0047)
Pequeña empresa = 1	0.004	(0.0038)	0.003	(0.005)	0.009 ***	(0.0035)	0.013 ***	(0.0049)
Asegurado por CCSS = 1	0.018 ***	(0.0031)	0.032 ***	(0.0044)	-0.026 ***	(0.0028)	-0.027 ***	(0.0044)
Tiempo parcial= 1	-0.071 ***	(0.003)	-0.097 ***	(0.0044)	-0.055 ***	(0.0024)	-0.074 ***	(0.0041)
Salario en especie= 1	-0.026 ***	(0.0037)	-0.031 ***	(0.0049)	-0.025 ***	(0.0033)	-0.035 ***	(0.0047)
Sindicalistas = 1	-0.017 ***	(0.0063)	-0.041 ***	(0.0122)	-0.045 ***	(0.0057)	-0.061 ***	(0.0107)
Solidaristas = 1	-0.026 ***	(0.0045)	-0.040 ***	(0.0065)	-0.042 ***	(0.004)	-0.054 ***	(0.006)
Empleado público = 1	-0.009	(0.0059)	na		-0.025 ***	(0.0055)	na	
Servicio doméstico = 1	-0.012	(0.0124)	na		na		na	
Agricultura = 1	0.050 ***	(0.014)	0.061 ***	(0.0213)	0.130 ***	(0.027)	0.203 ***	(0.0448)
Industria = 1	0.043 ***	(0.0141)	0.053 ***	(0.0213)	0.106 ***	(0.026)	0.171 ***	(0.044)
Minas = 1	0.094 ***	(0.034)	0.131 ***	(0.0445)	0.060	(0.038)	0.107 ***	(0.0626)
Electricidad, agua y gas=1	0.035	(0.0186)	0.032	(0.0362)	0.084 ***	(0.0317)	0.173 ***	(0.065)
Construcción = 1	0.050 ***	(0.0144)	0.033	(0.0206)	0.074 ***	(0.0237)	0.133 ***	(0.0428)
Comercio = 1	0.042 ***	(0.0134)	0.055	(0.0209)	0.082 ***	(0.0229)	0.142 ***	(0.0412)
Restaurantes y hoteles = 1	0.097 ***	(0.0168)	0.121 ***	(0.0247)	0.120 ***	(0.0284)	0.198 ***	(0.0485)
Transporte = 1	0.031 ***	(0.0142)	0.019	(0.0213)	0.066	(0.0238)	0.104 ***	(0.0426)
Bienes inmuebles= 1	0.077 ***	(0.0166)	0.087 ***	(0.0245)	0.078 ***	(0.0257)	0.134 ***	(0.0456)
Servicios personales privados = 1	0.031 ***	(0.0129)	0.019	(0.0216)	0.061 ***	(0.0216)	0.078 ***	(0.0416)
Características personales								
Rural = 1	0.013 ***	(0.0027)	0.019 ***	(0.0039)	0.018 ***	(0.0024)	0.025 ***	(0.0038)
Chorotega = 1	-0.003	(0.0042)	-0.010	(0.0062)	0.002	(0.0038)	-0.006	(0.006)
Pacífico Central = 1	-0.001	(0.0043)	-0.007	(0.0061)	0.006	(0.0038)	0.010	(0.006)
Brunca = 1	-0.015 ***	(0.004)	-0.029 ***	(0.006)	0.002 ***	(0.0037)	0.001	(0.0059)
H. Atlántica = 1	-0.016 ***	(0.004)	-0.028 ***	(0.0056)	-0.010 ***	(0.0034)	-0.020 ***	(0.0052)
H. Norte = 1	-0.005	(0.0049)	-0.015 ***	(0.007)	-0.014 ***	(0.004)	-0.023 ***	(0.0064)
Mujer = 1	0.018 ***	(0.0036)	0.027 ***	(0.0052)	0.036 ***	(0.0034)	0.057 ***	(0.0054)
Años de Educación	-0.007 ***	(0.0004)	-0.009 ***	(0.0006)	-0.013 ***	(0.0004)	-0.016 ***	(0.0006)
De 12 a 19 años = 1	0.023 ***	(0.0063)	0.027 ***	(0.0085)	0.042 ***	(0.0061)	0.055 ***	(0.0088)
De 20 a 29 años = 1	0.027 ***	(0.0042)	0.029 ***	(0.0059)	0.022 ***	(0.0038)	0.028 ***	(0.0059)
De 30 a 39 años = 1	0.003	(0.0037)	0.001	(0.0057)	0.006	(0.0034)	0.009	(0.0057)
De 50 a 59 años = 1	-0.003	(0.0047)	0.017	(0.008)	0.001	(0.0042)	0.017	(0.0081)
De 60 años y más = 1	-0.018	(0.0064)	-0.010	(0.0114)	-0.006	(0.0055)	0.015	(0.0119)
Inmigrante = 1	0.006	(0.0041)	0.013	(0.0055)	-0.002	(0.0035)	-0.002	(0.0052)
Características familiares								
Cónyuge = 1	0.008	(0.0046)	0.003	(0.0068)	0.003	(0.0042)	0.013	(0.0071)
Otros familiares= 1	0.015 ***	(0.0035)	0.015 ***	(0.0048)	0.034 ***	(0.0032)	0.045 ***	(0.0047)
Niños de 12 años o menos	-0.001	(0.0011)	-0.002	(0.0015)	0.000	(0.0009)	0.000	(0.0015)
Adolescentes (13-18)	0.001	(0.0015)	0.001	(0.0021)	0.000	(0.0013)	-0.001	(0.002)
Hogar monoparental = 1	0.005	(0.0044)	0.001	(0.006)	0.017 ***	(0.004)	0.015	(0.0059)
Variable de tiempo								
2002 = 1	-0.018 ***	(0.0046)	-0.019 ***	(0.0067)	-0.027 ***	(0.0037)	-0.038 ***	(0.0059)
2003 = 1	-0.003	(0.0047)	0.004	(0.0069)	0.007	(0.0042)	0.009	(0.0066)
2004 = 1	0.014 ***	(0.0049)	0.015 ***	(0.0071)	0.025 ***	(0.0045)	0.022 ***	(0.0069)
2005 = 1	0.000	(0.0046)	-0.002	(0.0067)	0.002	(0.0041)	-0.002	(0.0063)
2006 = 1	-0.002	(0.0046)	0.000	(0.0068)	0.010	(0.0042)	0.005	(0.0065)
2007 = 1	-0.001	(0.0045)	-0.004	(0.0065)	-0.010	(0.0038)	-0.020	(0.0059)
Número de observaciones	107,045		62,628		101,419		57,002	
Log Likelihood	23,421		14,024		35,072		19,486	

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

Fuente: Encuestas de Hogares de Propósitos del Instituto Nacional de Estadística y Censos.

mínimo en comparación con el trabajador promedio, mientras que un coeficiente negativo indica que un trabajador con esta característica tiene una probabilidad menor de ganar alrededor del salario mínimo cuando se compara con el trabajador promedio. De nuevo, aquí los resultados sobre la importancia de las distintas variables comparables son similares, ya sea que se vea el conjunto de los trabajadores con ingresos conocidos así como si la atención se pone solo en los trabajadores del sector protegido (asalariados de las empresas privadas).

Características del puesto: los trabajadores independientes tienen significativamente menos probabilidades de ganar el salario mínimo que los empleados asalariados. Por otro lado, se ha visto que los trabajadores por cuenta propia tienen mayor probabilidad de ganar por debajo del salario mínimo. Estos dos resultados son consistentes con el hecho que son los trabajadores asalariados privados los que están protegidos por la legislación del salario mínimo. Es una prueba más que los salarios mínimos no se cumplen en el sector desprotegido (independientes).

No hay diferencias estadísticamente significativas en la probabilidad de que un trabajador gane el salario mínimo específico entre los asalariados en una mediana o gran empresa, la pequeña empresa y la microempresa. Este resultado es consistente con los resultados de Gindling y Terrell (2005), quienes concluyen que los salarios mínimos tienen un impacto en todos los asalariados en Costa Rica, ya sea que trabajen en empresas grandes, pequeñas o microempresas. Por el contrario, sí es mucho más probable que los trabajadores de las pequeñas y microempresas (en comparación con la mediana y gran empresa) ganen alrededor del mínimo minimorum.

Los trabajadores cuyos empleadores pagan el seguro social también tienen mayor probabilidad de ganar alrededor del salario mínimo, en comparación con el trabajador promedio. Es evidente, entonces, que estas dos características de la formalidad (que ganan el salario mínimo y la participación en la Seguro Social) están vinculadas.

El impacto de otras características del puesto en la probabilidad de que un trabajador gane el salario mínimo es similar al impacto de estas características en la probabilidad de que un trabajador gana menos del salario mínimo. En concreto, las siguientes características del puesto de trabajo son significativamente más parecidas a ganar por debajo tanto del salario mínimo específico como del salario mínimo minimorum: los trabajadores a tiempo completo (frente a los trabajadores de tiempo parcial), los trabajadores que no reciben salario en especie, y los trabajadores que no pertenecen a un sindicato o al solidarismo y la rama de actividad del empleo (las variables de la rama de actividad son importantes como grupo). Si es servidora doméstica no es significativamente determinante si el trabajador gana el salario mínimo legal. Si un trabajador se encuentra en el sector público no es significativamente determinante de que el trabajador gane el salario mínimo específico. Tampoco hay claras diferencias en el porcentaje de trabajadores que ganan el salario mínimo entre la rama de actividad.

Características personales: los trabajadores en zonas rurales, con menor nivel educativo, las mujeres y los trabajadores más jóvenes (adolescentes y trabajadores entre los 20 y 29 años de edad) tienen una probabilidad significativa mayor de ganar alrededor del salario mínimo específico y del mínimo minimorum. Éstas son características que se correlacionan con baja experiencia y bajos salarios y es una evidencia de que los salarios mínimos afectan desproporcionadamente a los trabajadores poco calificados en Costa Rica. Los trabajadores de 30 años y más tienen mayores probabilidades de obtener salarios más altos, y por lo tanto, son significativamente menos propensos que los trabajadores más jóvenes de ganar alrededor del salario mínimo. Ser inmigrante tampoco aporta significativamente a la probabilidad de ganar el salario mínimo.

Características familiares: en comparación con los jefes de hogar o cónyuges, los otros miembros de la familia que trabajan tienen una probabilidad significativamente mayor de ganar alrededor del salario mínimo. Estos “otros” miembros de la familia son probablemente jóvenes que viven en el hogar. El número de niños que viven en el hogar, y si es un hogar monoparental, no resultan determinantes de que un trabajador gane cerca del salario mínimo específico (aunque los trabajadores de los hogares monoparentales tienen mayor probabilidad de ganar alrededor del salario mínimo minimorum).

Variables de tiempo: a diferencia de los resultados para la probabilidad de que un trabajador gana menos del salario mínimo, no hay pautas claras en los distintos años en la probabilidad de que los trabajadores ganen alrededor del salario mínimo.

Anexo 2

Nº 32813 -MTSS

El Presidente de la República y el Ministro de Trabajo y Seguridad Social

En ejercicio de las potestades conferidas en el artículo 140, incisos 3) y 18) de la Constitución Política, con fundamento en la Ley Nº 832 del 4 de noviembre de 1949 y sus reformas y de conformidad con la determinación adoptada por el Consejo Nacional de Salarios en Actas Nº 4868 y 4869 de 31 de octubre de 2005,

DECRETAN

Artículo 1º.-Fíjense los salarios mínimos que regirán en todo el país a partir del 1º de enero de 2006:

CAPÍTULO 1

**AGRICULTURA, (Subsectores: Agrícola, Ganadero, Silvícola, Pesquero),
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS, INDUSTRIAS MANUFACTURERAS,
CONSTRUCCIÓN, ELECTRICIDAD, COMERCIO, TURISMO, SERVICIOS,
TRANSPORTES Y ALMACENAMIENTOS**

Trabajadores no calificados	₡ 4,452.00
Trabajadores semicalificados	₡ 4,891.00
Trabajadores calificados	₡ 5,105.00
Trabajadores especializados	₡ 6,132.00

A los trabajadores que realicen labores ya reconocidas como pesadas, insalubres o peligrosas y las que llegasen a ser determinadas como tales por el organismo competente, se les fijará un salario por hora equivalente a la sexta parte del salario fijado por jornada para el trabajador no calificado.

Las ocupaciones en Pesca y Transporte acuático, cuando impliquen imposibilidad para el trabajador de regresar al lugar de partida inicial al finalizar su jornada ordinaria, tienen derecho a la alimentación.

CAPÍTULO 2 GENÉRICOS (por mes)

Trabajadores no calificados	₡ 133,466.00
Trabajadores semicalificados	₡ 144,825.00
Trabajadores calificados	₡ 155,588.00
Técnicos medios de educación diversificada	₡ 167,594.00
Trabajadores especializados	₡ 179,599.00
Técnicos de educación superior	₡ 206,542.00
Diplomados de educación superior ⁹	₡ 223,074.00
Bachilleres universitarios	₡ 253,018.00
Licenciados universitarios	₡ 303,630.00

En todo caso en que por disposición legal o administrativa se pida al trabajador determinado título académico de los aquí incluidos, se le debe pagar el salario mínimo correspondiente, excepto si las tareas que desempeña están catalogadas en una categoría ocupacional superior de cualquier capítulo salarial de este Decreto, en cuyo caso regirá el salario de esa categoría y no el correspondiente al título académico.

82

Los salarios para profesionales aquí incluidos rigen para aquellos trabajadores debidamente incorporados y autorizados por el Colegio Profesional respectivo, con excepción de los trabajadores y profesionales en enfermería, quienes se rigen en esta materia por la Ley No. 7085 del 20 de octubre de 1987 y su Reglamento.

Los profesionales contratados en las condiciones señaladas en los dos párrafos anteriores, que estén sujetos a disponibilidad, bajo los límites señalados en el artículo 140 del Código de Trabajo, tendrán derecho a percibir un 23% adicional sobre el salario mínimo estipulado según su grado académico de Bachilleres o Licenciados universitarios.

CAPÍTULO 3 RELATIVO A FIJACIONES ESPECÍFICAS

Recolectores de café (por cajuela)	₡ 442.85
Recolectores de coyol (por kilo)	₡ 14.563
Servidoras domésticas (más alimentación), (por mes)	₡ 77,159.00

⁹ Para efectos del salario mínimo, el Contador se incluye en este renglón y es aquel trabajador definido al tenor de la Ley 1269 de 06 de diciembre de 1969 y sus reformas.

Trabajadores de especialización superior ¹⁰	₡ 9,606.00
Periodistas contratados como tales (incluye el 23% en razón de su disponibilidad) (por mes)	₡ 373,952.00

Estibadores:

₡ 0.6324	por caja de banano
₡ 39.533	por tonelada
₡ 168.60	por movimiento

Los portaloneros y los wincheros devengan un salario mínimo de un 10% más de estas tarifas.

Taxistas en participación, el 30% de las entradas brutas del vehículo. En caso de que no funcione o se interrumpa el sistema en participación, el salario no podrá ser menor de cinco mil seiscientos tres colones (₡5,603.00) por jornada ordinaria.

Agentes vendedores de cerveza, el 2.45% sobre la venta, considerando únicamente el valor neto del líquido.

Circuladores de periódicos, el 15% del valor de los periódicos de edición diaria que distribuyan o vendan.

Artículo 2º.- Por todo trabajo no cubierto por las disposiciones del artículo 1º de este decreto, todo patrono pagará un salario no menor al de Trabajador no Calificado del Capítulo Primero de este decreto.

Artículo 3º.- Los salarios mínimos fijados en este Decreto, son referidos a la jornada ordinaria de acuerdo con lo estipulado en el Capítulo Segundo del Título Tercero del Código de Trabajo, con excepción de aquellos casos en los que se indique específicamente que están referidos a otra unidad de medida.

Cuando el salario esté fijado por hora, ese valor se entiende referido a la hora ordinaria diurna. Para las jornadas mixta y nocturna, se harán las equivalencias correspondientes, a efecto de que siempre resulten iguales los salarios por las respectivas jornadas ordinarias.

Artículo 4º.- El título “Genéricos”, cubre a las ocupaciones indicadas bajo este título, en todas las actividades, con excepción de aquellas ocupaciones

¹⁰ De conformidad con la clasificación aprobada en Acta 4185, de 11 de diciembre de 1995.

que estén especificadas bajo otros títulos. Los salarios estipulados bajo cada título cubren a los trabajadores del proceso a que se refiere el título respectivo, y no a los trabajadores incluidos bajo el título Genéricos.

Para la correcta ubicación de las ocupaciones de las distintas categorías salariales de los Títulos de los Capítulos del Decreto de Salarios, se deberá aplicar lo establecido en los Perfiles Ocupacionales, que fueron aprobados por el Consejo Nacional de Salarios y publicados en La Gaceta N° 233 de 5 de diciembre 2000.

Artículo 5º.- Este Decreto no modifica los salarios que, en virtud de contratos individuales de trabajo o convenios colectivos, sean superiores a los aquí indicados.

Artículo 6º.- Los salarios por trabajos que se ejecuten por pieza, a destajo o por tarea o a domicilio, ya sea en lugares propiedad del empleador o bien en el domicilio del trabajador, no podrán ser inferiores a la suma que el trabajador hubiera devengado laborando normalmente durante las jornadas ordinarias y de acuerdo con los mínimos de salarios establecidos en el presente Decreto.

Artículo 7º.- Regulación de formas de pago: si el salario se paga por semana, se debe de pagar por 6 días, excepto en comercio en que siempre se deben pagar 7 días semanales en virtud del artículo 152 del Código de Trabajo. Si el salario se paga por quincena comprende el pago de 15 días, o de 30 días si se paga por mes, indistintamente de la actividad que se trate. Los salarios determinados en forma mensual en este Decreto, indican que es el monto total que debe ganar el trabajador, y si se paga por semana, siempre que la actividad no sea comercial, el salario mensual debe dividirse entre 26 y multiplicarse por los días efectivamente trabajados.

Artículo 8º.-Rige a partir del 1º de enero de 2006.

Dado en la Presidencia de la República -San José, el día tres de noviembre del dos mil cinco.

ABEL PACHECO DE LA ESPRIELLA. --El Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Fernando Trejos Ballesterero.

Publicado en la Gaceta No. 241 del 14 de diciembre de 2005.

