

Productividad como Parte del Diseño Institucional del Salario Mínimo

Revisión de experiencias internacionales

Ximena del Carpio y Laura Pabón



WORLD BANK GROUP

Agosto 2015

Este documento es parte de un estudio preparado por el Banco Mundial — *El Salario Mínimo y la Productividad: un Enfoque en el Caso de México* —. Los siete documentos que conforman este estudio – presentado abajo – exploran la relación entre el salario mínimo y la productividad de la empresa, la productividad individual, así como la productividad laboral agregada. Los principales mensajes del estudio están consignados en un documento de resumen. El equipo principal del Banco Mundial fue conformado por la Dra. Wendy Cunningham, Dra. Ximena del Carpio, Dr. Leonardo Iacovone, Dr. Juan Martín Moreno, Lic. Laura Pabón y Dra. Elizaveta Perova, en colaboración con el Lic. Luis Munguia, Lic. Juan Diego Trujillo, Lic. Brenda Samaniego, y Lic. Enrique Seira y bajo la orientación de la Dra. Margaret Grosh¹.

Del Carpio, Ximena y Laura Pabón (2015). Productividad Como Parte del Diseño Institucional del Salario Mínimo: Revisión de experiencias internacionales. World Bank: Washington, DC. *Mimeo*.

Del Carpio, Ximena y Laura Pabón (2015). Salario Mínimo: Impacto en el Empleo, con Énfasis en la Productividad Laboral: Revisión de la Literatura Internacional. World Bank: Washington, DC. *Mimeo*.

Moreno, Juan Martín (2015). Salarios de eficiencia y salario mínimo. Una revisión de la literatura. World Bank: Washington, DC. *Mimeo*.

Perova, Elizaveta y Juan Diego Trujillo (2016). The Effects of a Change in the Minimum Wage on Schooling, Employment and Informality: the Case of México. World Bank: Washington, DC. *Mimeo*.

Perova, Elizaveta y María Sarrabayrouse (2015). Salario mínimo y acumulación de capital humano: Revisión de literatura. World Bank: Washington, DC. *Mimeo*

Samaniego de la Parra, Brenda, Luis F. Munguia, y Leonardo Iacovone (2015). El salario mínimo y la productividad empresarial. World Bank: Washington, DC. *Mimeo*.

Seira, Enrique y Leonardo Iacovone (2015). Salarios Mínimos y Productividad de las Empresas Mexicanas. World Bank: Washington, DC. *Mimeo*.

¹ Los resultados, interpretaciones y conclusiones expresados aquí son de los autores nombrados y no reflejan necesariamente las opiniones de los directores del Banco Mundial o de los gobiernos que ellos representan. El Banco Mundial no garantiza la exactitud de datos incluidos en este documento. Las fronteras, los colores, los nombres y otra información expuesta en cualquier mapa de este documento no denotan por parte del Banco, juicio alguno sobre la condición jurídica de ninguno de los territorios, ni aprobación o aceptación de tales fronteras. Favor de dirigir cualquier comentario, pregunta o aclaración a los autores nombrados.

PRODUCTIVIDAD COMO PARTE DEL DISEÑO INSTITUCIONAL DEL SALARIO MÍNIMO: REVISIÓN DE EXPERIENCIAS INTERNACIONALES

Ximena del Carpio y Laura Pabón

El salario mínimo es uno de los instrumentos de política laboral más comúnmente utilizados en el mundo, instituido en más del 90 por ciento de los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2008). Sin embargo, esta política laboral funciona de distintas formas alrededor del mundo, principalmente por los diversos diseños y esquemas de ajuste que se encuentran. Por lo tanto, para países como México, que están en proceso de revisar su política de salario mínimo, es importante entender qué aspectos institucionales y prácticas existentes en otros países —de diseño y gestión— pueden ser relevantes para mejorar el funcionamiento del salario mínimo en el país.

El objetivo de este documento es analizar las condiciones institucionales de la política de salario mínimo en diversos países alrededor del mundo, examinar el rol que tienen los indicadores y variables económicas, en particular la productividad, en el proceso de ajuste y manejo de esta política laboral e identificar elementos que contribuyan a mejorar el proceso de revisión del salario mínimo en México.

La evidencia presentada está basada en el modelo institucional de diversos países alrededor del mundo, los cuales difieren en cuanto al nivel de desarrollo, el nivel de salario mínimo, el modelo para la fijación del mismo, el uso de productividad como criterio de ajuste y el nivel de cumplimiento con esta política. Esta revisión incluye un grupo heterogéneo de siete países de América Latina, Sudeste Asiático y Europa. De América Latina esta revisión comprende la experiencia de Brasil, Chile, Colombia y Costa Rica, países con un largo recorrido en la implementación de la política, en tanto que de Asia se incluyó a Corea del Sur y Malasia, países que la han adoptado mucho más recientemente, por su parte, de Europa se seleccionó la experiencia de Reino Unido. En este documento también se hace referencia a otros países que aportan lecciones relevantes para la discusión.

Síntesis de los principales hallazgos y conclusiones

- En los países de larga trayectoria en la implementación del salario mínimo, el objetivo central de esta política es brindar protección a los trabajadores, mientras que otros países (la mayoría de Asia) incluyen factores económicos dentro de los propósitos. En la mayoría de los países de América Latina, al igual que en México, el salario mínimo fue concebido primordialmente para proporcionar protección a los trabajadores y en la mayoría de los casos, a sus

familias. En países como Reino Unido, Corea del Sur y Hong Kong, a través del salario mínimo se busca mejorar el salario de los trabajadores de bajos ingresos sin perjudicar el nivel general de empleo y el desempeño de la economía en general. Por su parte, Malasia puso en marcha la política de salarios mínimos para corregir los problemas de ineficiencias del mercado laboral relacionados con el estancamiento de los salarios en comparación con el aumento en los niveles de productividad.

- Existe una alta diversidad en el diseño e implementación del salario mínimo, desde modelos que manejan un nivel hasta modelos con múltiples niveles. Una gran parte de los países comprendidos en esta revisión mantienen sistemas *simples (un nivel)* de salarios mínimos. Brasil, Colombia y Corea del Sur definen un único salario mínimo de aplicación universal para todos los trabajadores. Reino Unido y Chile mantienen un esquema de salarios mínimos diferenciados por grupos de edad, mientras que en Malasia se fijan dos niveles correspondientes a dos áreas geográficas. México y Costa Rica son los dos únicos países incluidos en esta revisión que cuentan con *sistemas complejos* de salarios mínimos, con niveles que varían por grupos de ocupaciones, sectores y áreas geográficas.
- La complejidad del sistema de manejo del salario mínimo puede exacerbar el incumplimiento, especialmente en contextos donde prevalece una alta informalidad. A pesar de que los sistemas de manejo complejos permiten establecer salarios mínimos más altos en sectores y regiones más productivas, en países en donde el salario mínimo es más vinculante, se ha encontrado que el conocimiento sobre los diferentes niveles es bajo y su aplicación es difícil de monitorear. La experiencia de otros países es relevante para México ante un eventual reajuste de los salarios mínimos debido que la complejidad de la estructura de niveles en México puede exacerbar la informalidad si no se dan cambios paralelos en otros factores (por ej. productividad laboral, monitoreo de y asistencia al cumplimiento, reducción de otros costos laborales).
- Se han identificado tres modelos institucionales para la fijación/ajuste del salario mínimo; sin embargo, solo algunos utilizan herramientas técnicas para ajustar el nivel. En un primer modelo, el poder ejecutivo es quien establece el salario mínimo unilateralmente. En un segundo modelo, el salario mínimo es determinado a través de una negociación colectiva (que puede ser bipartita, tripartita o cuatripartito). En un *tercer modelo*, el gobierno, usualmente a través del Ministerio de Trabajo, fija el salario mínimo después de recibir una recomendación de un consejo de negociación; en dicho caso, el gobierno puede seguir la recomendación del consejo o determinar un nivel diferente. En los tres modelos se encuentran ejemplos de países que usan herramientas técnicas (con base en información estadística e indicadores socioeconómicos) para fijar el nuevo nivel. No obstante, el uso de estas herramientas y los factores (así como las formas de medición) que se toman en cuenta difieren mucho entre los países incluidos en este análisis.
- Prácticas exitosas sugieren adoptar modelos institucionales que involucren a expertos independientes en el proceso de deliberación y toma de decisión

sobre el salario mínimo. La ventaja de contar con la participación de expertos en la deliberación y votación es que permite mantener la discusión enfocada en aspectos técnicos, con base en información objetiva sobre dimensiones socio-económicas relevante para el país, además de evitar que la discusión se lleve a extremos ideológicos y políticos. La participación de este grupo es clave en países con alta informalidad en la medida en que los académicos y expertos pueden representar los intereses de los grupos que no cuentan con representación en el proceso de deliberación y aportar información técnica a la discusión que tome en cuenta el contexto amplio del país.

- La mayoría de los países utilizan como indicadores de ajuste el costo de vida y la productividad para determinar el incremento en el salario mínimo. Un patrón que se observa con mayor frecuencia en Asia (Malasia, Indonesia, Camboya) es el de utilizar métodos económicos (como el diseño de una fórmula) que permitan considerar diferentes parámetros y criterios específicos del contexto. En este reporte se describen algunos ejemplos de este tipo de práctica. A través del uso de métodos económicos se busca derivar un rango apropiado de salario mínimo que permita tomar en cuenta parámetros como la productividad, el costo de vida, entre otros, sin exacerbar el desempleo y la informalidad, ni perjudicar el desempeño de la economía.

El documento está organizado en dos secciones. La primera describe el diseño institucional de los sistemas de ajuste de salario mínimo en los países seleccionados en esta revisión, y la segunda presenta algunas lecciones relevantes para el caso de México. Dentro de la sección institucional la primera parte describe el objetivo de la política de salario mínimo; la segunda se enfoca en los niveles y cobertura de esta política; la tercera parte describe las funciones de los actores que toman parte en el proceso de concertación; la cuarta parte presenta los criterios más comunes considerados al hacer los ajustes al nivel del salario mínimo en diversos países; la quinta describe el proceso de negociación y las etapas normalmente involucradas; la sexta parte hace un recuento sobre la frecuencia de los ajustes; y la última parte aborda el proceso de inspección y monitoreo del cumplimiento de la política de salario mínimo.

Características Institucionales

En vista de los diferentes modelos institucionales que se utilizan a nivel internacional, esta sección del documento comprende una revisión de la experiencia sobre aspectos institucionales de la política del salario mínimo en siete países de América Latina, Sudeste Asiático, y Europa. Se busca identificar algunos elementos relevantes al contexto mexicano que sean útiles para mejorar el proceso de ajuste y cumplimiento de esta política en México.

Los países seleccionados en esta revisión mantienen diferentes diseños institucionales, lo cual permite tener una visión más amplia de las prácticas existentes a nivel mundial. De América Latina se incluye a Brasil, Chile, Colombia y Costa Rica, países de larga trayectoria en la implementación de la política del salario mínimo, en tanto que de Asia, se incluyeron los sistemas de Corea del Sur y Malasia, que lo han implementado mucho más recientemente en sus países, y de Europa se incluyó la experiencia de Reino Unido. La Tabla 1 presenta la

legislación relevante sobre la política de salario mínimo para los países seleccionados en esta revisión.

En Brasil, país que adoptó el salario mínimo en 1940, el gobierno federal ha venido definiendo un nivel único de salario mínimo mediante decreto a partir de 1988. Sin embargo, desde 2000, los Estados tienen la potestad de definir un nivel de salario mínimo superior al del nivel federal, derecho que hasta la fecha solo ha sido ejercido por 4 de los 27 estados del país. Desde el 2007, el ajuste del salario mínimo se viene realizando anualmente en función de parámetros que fueron concertados en el 2006 entre el gobierno y las principales centrales obreras, que posteriormente fueron convertidos en ley (Ley 12.382 del 2011).

En Chile el salario mínimo es comúnmente conocido como el Ingreso Mínimo Mensual (IMM). A pesar de que Chile fue uno de los primeros países en América Latina que adoptó la política (en 1935), en la actualidad no cuenta con una legislación que regule el proceso de concertación del incremento en este valor. A partir de 1973 se estableció el actual sistema de salario mínimo que tiene cobertura nacional. En general, el salario mínimo se ajusta anualmente y está definido por grupos de edad. Los ajustes al salario mínimo en Chile son liderados por el poder ejecutivo en consulta con asociaciones de trabajadores y empleadores. La decisión final es tomada por el congreso.

Un tercer caso de estudio es Colombia, que instituyó legalmente la política del salario mínimo desde 1945. En la actualidad, el marco normativo de esta política está sustentado en la Ley 278 de 1996, que establece la existencia de un único salario mínimo para todo el país, el cual debe ser concertado anualmente a través de un proceso de negociación tripartito.

A diferencia de los países de Suramérica, Costa Rica mantiene un sistema más complejo de salarios mínimos, diferenciado por nivel de habilidad, sector y ocupación. En este país, el salario mínimo fue introducido en 1943 mediante el Código de Trabajo y en la actualidad se viene ajustando de forma semestral con base en un acuerdo tripartito entre los trabajadores, empleadores y representantes del gobierno.

En cuanto a los países del sudeste asiático, esta revisión incluye la experiencia de Corea del Sur y Malasia, países que introdujeron más recientemente la política de salario mínimo. Corea del Sur la adoptó en 1988, seguido de la aprobación de la Ley No. 3927 de 1986. En la actualidad existe un nivel único de salario mínimo que es ajustado anualmente por el Ministerio de Trabajo en consulta con un consejo tripartito de negociación. Por su parte, Malasia puso en marcha la política de salario mínimo en 2013, estableciendo dos niveles para dos grupos de regiones que deberán ser sometidos a revisión cada dos años. En la actualidad, la Ley No. 732 de 2011 establece que el Ministerio del Trabajo es el órgano encargado de establecer el salario mínimo en consulta con un consejo cuatripartito de negociación que, a diferencia del modelo estándar de decisión, involucra a un grupo independiente de expertos en las negociaciones.

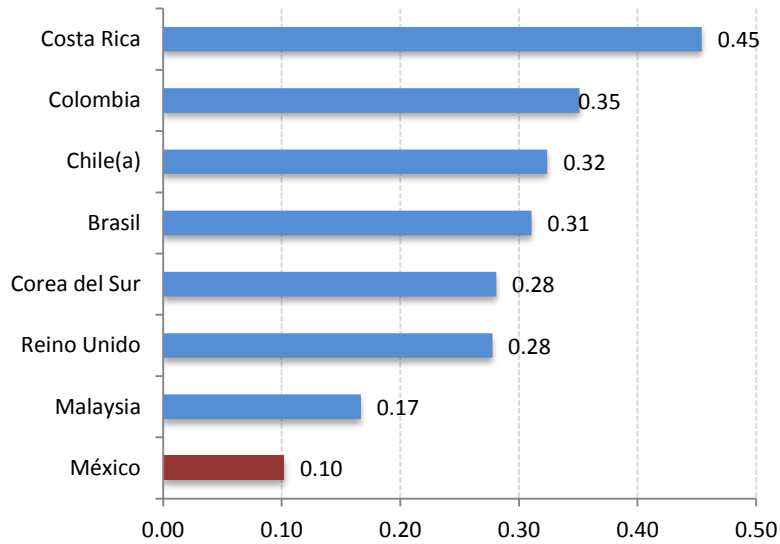
TABLA 1. REGULACIÓN RELEVANTE PARA LEGISLAR LA POLÍTICA DEL SALARIO MÍNIMO

| País | Legislación |
|----------------------|--|
| Brasil | Constitución Política de 1988 Ley No. 12382 de febrero de 2011 Ley Complementar N° 103, de 14/07/2000 |
| Chile | No existe legislación que regule el proceso de concertación del salario mínimo Código del Trabajo de 1973 (modificado en el 2002) |
| Colombia | Ley 278 de 1996 Constitución de 1991 Ley 50 de 1990 Código de Trabajo de 1950 |
| Costa Rica | Código del Trabajo de 1943 Reforma Fijación de salarios mínimos para el sector privado que regirán a partir del 1° de julio de 2011 (Aumento Salarial II semestre 2011) N° 36637 —MTSS Ley No 832 de 1949 (modificada en 1995, Ley del Consejo Nacional de Salarios) |
| Corea del Sur | Ley No. 3927 de 1986 |
| Malasia | Ley No. 732 de 2011 (National Wages Consultative Council Act 2011) |
| Reino Unido | Ley Nacional del Salario Mínimo 1998 |

En Reino Unido, el salario mínimo se instituyó por primera vez en 1909 a través de la Ley de Juntas Comerciales (Trade Boards Act of 1909) que ordenaba la creación de 4 comités para la fijación del salario mínimo en sectores donde los grupos de negociación colectiva no eran fuertes. En 1945 estas juntas se convirtieron en consejos de salarios, pero fueron posteriormente abolidos en 1993 por el partido conservador que buscaba promover una mayor desregularización de los mercados. La reintroducción del actual sistema de salario mínimo fue motivada por una promesa de campaña del partido laborista que buscaba reivindicarse con los sindicatos. A través de la Ley de Salario Mínimo Nacional de 1998 (National Minimum Wage Act 1998) se ordenó la adopción de una política de salarios mínimos que entró en vigencia en Abril de 1999. En la actualidad este sistema de salario mínimo maneja 4 niveles diferenciados por grupos de edad y la revisión de dichos valores es realizada anualmente por un consejo tripartito de carácter independiente.

En relación al nivel relativo del salario mínimo, los países seleccionados en esta revisión difieren de manera importante en relación al nivel. En la Figura 1 se observa que Costa Rica encabeza la lista de países con el nivel más alto del salario mínimo en relación al producto interno bruto (PIB) *per cápita*, en tanto que México y Malasia tienen los niveles más bajos con una relación por debajo de 20% (ver figura 1).

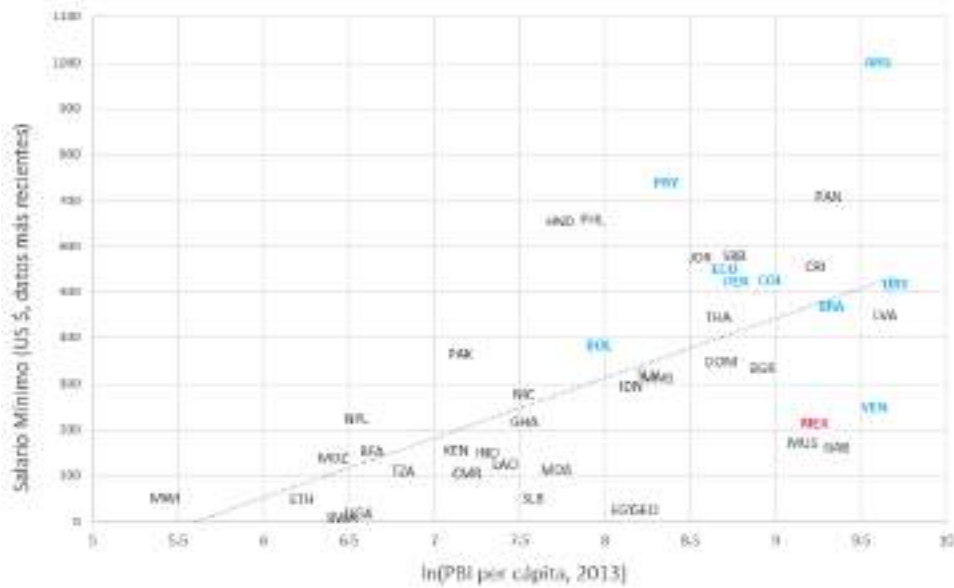
FIGURA 1: RELACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO / PIB PER CÁPITA, 2014



Fuente: Doing Business, World Bank 2015

La Figura 2 presenta la relación del salario mínimo (en dólares) y del PIB *per cápita* de México y de otros países emergentes. De esta figura se puede deducir que el nivel promedio de salario mínimo de México está muy por debajo del esperado, dado el grado de desarrollo del país (PIB *per cápita*), lo cual es un indicio de que existe un desfase entre el salario mínimo y el contexto económico del país.

FIGURA 2: NIVEL DEL SALARIO MÍNIMO CON RELACION AL PIB PER CÁPITA



Fuente: World Bank 2015

Objetivo de la política del salario mínimo

En sus orígenes, el objetivo primordial del salario mínimo era proteger a los trabajadores de más bajos ingresos, estableciendo un piso salarial efectivo y digno (OIT, 1992). Hoy por hoy, el salario mínimo es utilizado como un mecanismo de política social y económica para alcanzar diferentes (y/o múltiples) objetivos. En algunos países, el salario mínimo es considerado uno de los principales instrumentos para reducir la pobreza y la desigualdad en la medida que beneficia a los trabajadores que se encuentran más abajo en la estructura salarial. En otros países el objetivo del salario mínimo es mejorar la productividad laboral y/o promover un mayor crecimiento económico debido a que aumentos en el ingreso de los trabajadores repercuten en un mayor consumo y demanda doméstica. En algunos casos, el salario mínimo es utilizado como mecanismo para corregir los problemas de ineficiencia en el mercado laboral, entendiendo por ineficiencia el poder de mercado que ejercen algunos empleadores para mantener los salarios muy por debajo de los niveles de productividad (Del Carpio y Pabón, 2014, Margolis, 2014).

En varios de los países considerados en esta revisión², la política del salario mínimo tiene por objeto único mantener el estándar de vida de los trabajadores, salvo algunas excepciones como Malasia, en donde el objetivo del salario mínimo, además de garantizar un ingreso digno para los trabajadores, es el de corregir los problemas de ineficiencia que existen en el mercado laboral y de promover incrementos en la productividad. En Corea del Sur y Reino Unido, a través del salario mínimo se busca mejorar el bienestar de los trabajadores sin perjudicar el nivel de empleo y la estabilidad económica.

En Brasil por ejemplo, el salario mínimo tiene como finalidad cubrir las necesidades básicas de los trabajadores y de sus familias en lo referente a la vivienda, alimentación, educación, salud, entretenimiento, vestuario, higiene, transporte y previsión social (Artículo 7 de la Constitución Federal de Brasil de 1988). Sin bien el salario mínimo debía cumplir un rol meramente social, en la década de los ochenta y principios de los noventa, el salario mínimo en Brasil fue utilizado para controlar la inflación (Ver Recuadro 1). Por su parte, en Colombia, normativamente se estableció que a través del salario mínimo se debe garantizar una calidad de vida digna para el trabajador y su familia (Artículo 2d de la Ley 278 de 1996 y Artículo 146 del CT³).

Recuadro 1: Evolución del salario mínimo en Brasil.

Una de las experiencias que conviene analizar es la de Brasil que puso en marcha una política de valorización del salario mínimo en 2007. El salario mínimo brasileño fue adoptado en 1940 y además de definir el piso salarial para los trabajadores, es el referente para las pensiones, los beneficios de asistencia social y el seguro de desempleo.

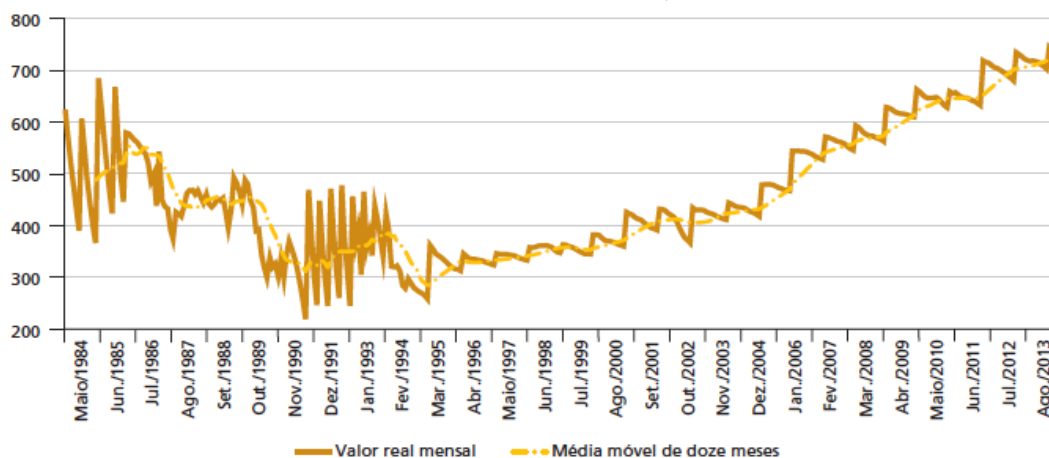
La gráfica de abajo presenta la evolución del salario mínimo en Brasil desde

² En gran parte de los países del Sudeste asiático, el salario mínimo tiene por principal objetivo mantener el estándar de vida de los trabajadores. (Ver en Del Carpio y Pabón (2014) revisión del diseño institucional de la política del salario mínimo para los países del Sudeste Asiático)

³ De aquí en adelante las siglas CT se utilizarán para hacer referencia al Código de Trabajo

1984. Esta evolución se puede dividir en dos fases. En la primera fase que se presentó entre 1984 y 1994 el salario mínimo tuvo una caída en términos reales, llegando a representar en 1994 el 56 por ciento del valor de 1984 (Foguel, Ulyssea y Corseuil, 2014). Parte de este derrumbe se debe a que el salario mínimo fue utilizado como instrumento de estabilización de la inflación, que por aquella época bordeaba el 43 por ciento. La segunda fase está caracterizada por una recuperación de su valor partir de 1994. Desde Mayo de 1995 el salario mínimo ha sido ajustado anualmente incorporando una ganancia en el valor real.

Gráfico 1: Evolución del salario mínimo real, 1984 - 2013



Fuente: Foguel, Ulyssea y Corseuil (2014)

Los incrementos más notorios se presentaron después del 2003, a raíz de la presidencia de Lula Da Silva, periodo en que el salario mínimo creció un 5.8 por ciento en promedio anual, con un incremento real acumulado de casi 60 por ciento entre el 2003 y 2010. En este mismo periodo, el PIB aumentó 4 por ciento al año en promedio, mientras que el PIB *per cápita* lo hizo a un ritmo de 2.3 por ciento, lo que implica que durante los años de la administración de Lula da Silva el salario mínimo creció por encima del PIB (OIT, 2011). En términos generales, el salario mínimo se duplicó entre 1994 y el 2010.

Una de las razones del mayor incremento es que durante el segundo mandato del presidente Lula da Silva, se adoptó una política explícita de valorización del salario mínimo, ratificada en 2011 por la Presidenta Dilma Rousseff (Ley 12.3822, del 25 febrero de 2011). Esta política fue acordada por el gobierno con las centrales obreras para lograr recuperar el poder adquisitivo del salario mínimo. Para ello, el salario mínimo debía estar en función de la inflación de los últimos 12 meses más la variación del producto interno bruto del penúltimo año. Sin embargo, los opositores al uso de esta fórmula para el ajuste del salario mínimo temen que este incremento pueda tener consecuencias negativas en los precios de la economía y desencadene aumentos descontrolados de la inflación. Hasta la fecha no se han realizado nuevos estudios que midan el impacto que la reciente revalorización ha tenido sobre el empleo y los precios.

En Chile, la motivación para introducir el salario mínimo fue redistributiva y del orden de justicia social. La política de salario mínimo en Chile nació bajo un contexto de descontento social, y por ende adoptó desde su inicio un carácter “distributivo” de las rentas del sector privado para favorecer a los trabajadores más vulnerables. A través del tiempo, el carácter u objetivo del salario mínimo en este país se ha convertido en una política que propone atacar la desigualdad, resguardar los empleos y las remuneraciones de los trabajadores más pobres y vulnerables, así como también incidir de manera positiva en la productividad de la economía.

En Costa Rica, el código de trabajo establece que todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural (Artículo 192 del CT de 1992). En Corea del Sur, la norma establece que a través del salario mínimo se busca que los trabajadores reciban un mínimo nivel de ingresos que les permita cubrir las necesidades básicas, de tal forma que esta fuerza de trabajo contribuya a impulsar el desarrollo de la economía (Acta No. 8964, del 2008).

En México, el salario mínimo fue concebido para ofrecer protección a los trabajadores y sus familias. En efecto, la Ley Federal de Trabajo de 1970 define que el salario mínimo debe satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y proveer a la educación obligatoria a los hijos de los trabajadores (artículo 90 de la Ley Federal de Trabajo de 1970).

En Malasia, a través de la política del salario mínimo se busca lograr varios objetivos, no sólo mejorar el bienestar de los trabajadores y sus familias, sino de promover incrementos en la productividad de las compañías a través de mayores inversiones tecnológicas, y de corregir los problemas de ineficiencia en el mercado de trabajo (Ibrahim y Said, 2013). Estos problemas de ineficiencia están relacionados con el estancamiento en el nivel de los salarios de los trabajadores, que tan sólo creció 2.6 por ciento entre el 2000 y 2008, en comparación con el incremento que registró la productividad durante el mismo periodo (6.7 por ciento). En este sentido, la introducción de la reciente política de salario mínimo busca fijar un nivel salarial que esté por encima del salario que mantienen los empleadores en condiciones de poder de mercado (monopsonio).

En Reino Unido el objetivo del salario mínimo es ayudar, en la medida de lo posible, a la mayoría de los trabajadores de bajos ingresos, sin perjudicar las condiciones de empleo y el desempeño de la economía. Un caso particular que también vale la pena mencionar es Hong Kong, país que introdujo en el 2011 la política de salario mínimo. En este país, la Ley estipula que el salario mínimo debe cumplir dos funciones. La primera es garantizar que los trabajadores reciban un pago justo por su trabajo, evitando salarios excesivamente bajos, siempre y cuando no se afecte el nivel de empleo y las condiciones económicas del país. La segunda función es mantener el crecimiento económico y la competitividad de la economía. Dados estos objetivos, la comisión encargada de proponer el nuevo nivel utiliza varias herramientas técnicas para determinar el nivel óptimo (Ver sección de criterios para el ajuste).

Niveles del salario mínimo (único o múltiple) y cobertura

La mayoría de los países alrededor del mundo definen un único salario mínimo, aplicable a todos los trabajadores (Margolis, 2014), con algunas excepciones para trabajadores de baja productividad, que difícilmente conseguirían emplearse cuando se establece un salario mínimo muy alto. Por lo general, este grupo de trabajadores incluye a los jóvenes, trabajadores con discapacidad, trabajadores del sector de agricultura, aprendices y trabajadores del servicio doméstico. Varios países del Sudeste asiático (con algunas excepciones como Malasia y Hong Kong) se caracterizan por incluir un mayor número de exclusiones a la regulación del salario mínimo, dejando un porcentaje significativo de la fuerza de trabajo por fuera de la regulación (Del Carpio, Pabón, 2014)⁴.

En el caso de Brasil, el poder ejecutivo define mediante decreto un solo nivel de salario mínimo (especificando el nivel por mes, día y hora) a nivel federal. El salario mínimo tiene una cobertura nacional y abarca a todas las categorías profesionales. Sin embargo, a partir del 2000⁵, los Estados y el Distrito Federal pueden fijar un piso salarial propio por encima del salario mínimo federal para algunas categorías profesionales. De esta forma, en el 2014, 4 de los 27 Estados definieron diferentes niveles de salario mínimo por grupo de ocupaciones⁶. Por su parte, en Colombia existe un único nivel de salario mínimo (una tarifa mensual) que tiene un nivel general de aplicación para todos los asalariados tanto urbanos como rurales, excepto en el caso de los aprendices.

El salario mínimo en Chile es de aplicación universal abarcando a todos los trabajadores que se ocupan en una jornada laboral completa, también cubre a todos los sectores y regiones geográficas. Este no fue siempre el caso, hasta mediados de los años setenta, el salario mínimo se diferenciaba por sector y por región; a medida que se sumaban sectores a la economía, el proceso de ajuste se hacía más complicado. El gobierno militar prohibió en los años setenta la negociación colectiva, e instituyó un salario mínimo único nacional para todos los trabajadores en los sectores público y privado. En la actualidad, el nivel de salario que se establece aplica para los trabajadores entre 18 y 65 años. Para los trabajadores fuera de este rango se estableció un valor diferente cercano al 75 por ciento del salario pleno. Aunque desde el 2003 existía un valor diferencial para los trabajadores de servicio doméstico, desde el 2011 este valor fue equiparado con el salario mínimo pleno. Un último nivel está definido para fines no remuneracionales, que se utiliza para definir créditos laborales y beneficios previsionales (Velásquez, 2014). En general, se podría hablar de tres niveles de salarios mínimos en Chile.

En Costa Rica se observa un sistema de salarios mínimos múltiple diferenciados por nivel de calificación del trabajador, ocupación y sector. En los años ochenta, Costa Rica manejaba cerca de 350 niveles de salarios mínimos,

⁴ En relación al tipo de niveles (simple o múltiple), el 61 por ciento de los países del mundo tienen un nivel único de salario mínimo aplicable a toda la fuerza de trabajo, en tanto que un 21 por ciento mantienen un sistema más complejo con salarios múltiples, diferenciables por sectores u ocupaciones. 8 por ciento también son salarios diferenciales por sector u ocupación, pero establecidos a través de negociaciones colectivas.

⁵ La Ley Complementar n° 103, de 14/07/2000 permite que los estados definan pisos salariales para algunas ocupaciones

⁶ <http://www.portalbrasil.net/salariominimo.htm>

que posteriormente fueron reducidos a 80 en la década de los noventa (BID, 2004). A partir de la expedición del decreto No. 36637 del 2011 del Ministerio de Trabajo, el número de niveles de salario mínimo se fijó en 17, variando de acuerdo con el sector, la ocupación y el nivel de habilidades. La Tabla 2 presenta los niveles de salarios mínimos en Costa Rica. De acuerdo con lo anterior, se definieron tres grupos: sectorial, genérico y ocupacional (Ver Tabla 2). Dentro del grupo sectorial, se definieron 4 niveles por jornada ordinaria que varían dependiendo del nivel de calificación (no calificado, semi-calificados, calificado y especializado). El segundo grupo (genérico) tiende a incluir a trabajadores profesionales. Dentro de este grupo se definieron 9 niveles que también varían dependiendo de la habilidad del trabajador. El último grupo (ocupacional) define 4 niveles salariales para ocupaciones específicas, entre las que se encuentran recolectores de café, recolectores de coyol, servicio doméstico y periodistas.

TABLA 2: ESTRUCTURA DE LOS NIVELES DE SALARIOS MÍNIMOS EN COSTA RICA

| Grupos generales | Nivel |
|---|---|
| Sectorial (Por jornada ordinaria) Agricultura, Explotación de minas y canteras, Industrias manufactureras, Construcción, Electricidad, Comercio, Turismo, Servicios, Transportes y almacenamientos. | 4 niveles según la habilidad de los trabajadores: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajadores no calificados ▪ Trabajadores semi-calificados ▪ Trabajadores calificados ▪ Trabajadores especializados |
| Genérico (Por mes) | 9 niveles según la habilidad de los trabajadores: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajadores no calificados ▪ Trabajadores semi-calificados ▪ Trabajadores calificados ▪ Técnicos medios de educación diversificada ▪ Trabajadores especializados ▪ Técnicos de educación superior ▪ Diplomados de educación superior ▪ Bachilleres universitarios ▪ Licenciados universitarios |
| Ocupacional (Relativo a fijaciones específicas) | 4 niveles por ocupación: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Recolectores de café (por cajuela) ▪ Recolectores de coyol (por kilo) ▪ Servidoras domésticas (más alimentación) (por mes) ▪ Trabajadores de especialización superior (periodistas) |

Fuente: Decreto No. 36637 del 2011 del Ministerio de Trabajo

En Costa Rica, la legislación de salarios mínimos cubre únicamente al sector privado, y no aplica para los trabajadores de la rama pública quienes tienen su propia estructura salarial. Adicionalmente, la regulación del salario

mínimo excluye a los trabajadores independientes, patrones y trabajadores por cuenta propia, y a los trabajadores familiares no remunerados.

Al igual que Costa Rica, México cuenta con un sistema complejo de salarios mínimos que define niveles generales de salarios mínimos para dos áreas geográficas (A y B), así como niveles específicos para 59 ocupaciones, diferenciando el salario mínimo de cada ocupación por área geográfica (Ver Tabla 3). En total, la Comisión de Nacional de Salarios Mínimos define 120 niveles de salarios mínimos por año. En México el salario mínimo (valor diario) es de aplicación universal para todos los trabajadores del sector privado.

TABLA 3: CLASIFICACIÓN DE LOS ESTADOS Y MUNICIPIOS POR ÁREA GEOGRÁFICA EN MEXICO

| Área geográfica A | Área geográfica B |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Todos los municipios de los Estados de California y Baja California del Sur ▪ Todas las delegaciones del Distrito Federal ▪ Algunos municipios de los Estados de Chihuahua, Estado de México, Guerrero, Jalisco, Nuevo León, Sonora, Tamaulipas y Veracruz. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Todos los municipios de los Estados de Campeche, Coahuila, Colima, Chiapas, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tabasco, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas. ▪ Todos los municipios no comprendidos del área A de los Estados de Chihuahua, Estado de México, Guerrero, Jalisco, Nuevo León, Sonora, Tamaulipas y Veracruz. |

En Corea del Sur, el gobierno nacional a través del Ministerio de Trabajo define un solo salario mínimo, que cubre a todos los trabajadores del sector privado, exceptuando a los trabajadores familiares vinculados a negocios familiares, empleados domésticos, tripulantes de marina, y personas con algún tipo de discapacidad física o mental. Inicialmente, cuando la política fue instituida en 1988, el salario mínimo solo aplicaba al sector manufacturero y para aquellos negocios con 10 o más trabajadores, pero la cobertura se fue expandiendo gradualmente hasta abarcar a todos los trabajadores. La tarifa de salario mínimo es fijada en horas, días, semanas y meses. De igual forma, la legislación establece que los trabajadores que están en periodo de prueba deben recibir un 90 por ciento de salario mínimo por hora, mientras que los empleados vinculados a servicios de vigilancia y seguridad reciben un 80 por ciento del salario mínimo por hora.

En el caso de Malasia, se fijaron dos niveles de salario mínimo por mes (aunque en la regulación se especifica por hora), diferenciado principalmente por dos regiones, con un nivel salarial para la región Peninsular de Malasia y otro nivel para las región de Borneo (que comprende Sabah y Sarawak). La principal razón por la que el gobierno de Malasia optó por diferenciar los niveles por regiones es por las grandes diferencias que se observan en los mercados laborales de estas dos regiones (por ejemplo, en cuanto a los niveles de productividad e informalidad) y los sectores económicos que predominan en las dos regiones. En la región Peninsular de Malasia, existe una mayor heterogeneidad de sectores

económicos (por ejemplo, existen más empresas de mediana y alta productividad) y la fuerza laboral es relativamente más capacitada que en la región de Borneo.

En Reino Unido, existen cuatro niveles de salario mínimo (los montos son definidos por hora) que varían por grupos de edad⁷. Un primer nivel cubre a los trabajadores mayores a 21 años; un segundo nivel es aplicable a los trabajadores jóvenes entre 18 y 20 años; un tercer nivel es fijado para los jóvenes entre 16 y 17 años; y un último nivel de salario mínimo es definido para los aprendices que tiene menos de 19 años o están en el primer año de entrenamiento. Inicialmente, se crearon dos niveles de salario mínimo, uno para adultos mayores de 21 años y un segundo nivel para los jóvenes entre 18 y 20 años. Sin embargo, a partir del 2004 se definió un nuevo nivel para los trabajadores entre 16 y 17 años, y desde el 2010 se maneja una tarifa diferente para los aprendices.

La política del salario mínimo es aplicable para todos los trabajadores, incluyendo a aquellos que laboran en agencias temporales de empleo y a los trabajadores por cuenta propia que están registrados en la agencia nacional de impuestos pero que no tienen un negocio propio. La Ley del Salario Mínimo de 1998 también establece algunas excepciones entre quienes figuran las fuerzas armadas, pastores o ministros de iglesias, trabajadores de caridad que no reciben remuneración, servicio doméstico y *au-pairs* (niñeras).

Roles de los actores centrales al proceso

En la práctica se han identificado tres modelos institucionales en esta revisión para la fijación del salario mínimo. En un *primer modelo*, el poder ejecutivo es quien establece el salario mínimo unilateralmente. En un *segundo modelo*, el salario mínimo es determinado a través de una negociación colectiva que puede ser bipartita, con la participación de los trabajadores y empleadores; tripartita, cuando además forman parte de la mesa de negociación el gobierno o expertos independientes representando los intereses públicos, y cuatripartito cuando participan las cuatro partes mencionadas anteriormente. En este modelo, el salario mínimo es resultado de las negociaciones entre las partes. En un *tercer modelo*, el gobierno, usualmente a través del Ministerio de Trabajo, fija el salario mínimo después de recibir la recomendación de un consejo de negociación del salario mínimo (que puede ser bipartito, tripartito o cuatripartito). En dicho caso, el gobierno puede seguir la recomendación del Consejo o determinar un nivel diferente.

En la mayoría de estos modelos institucionales, el Ministerio del Trabajo (MT) es el órgano gubernamental encargado de liderar el proceso de definición y ajuste del salario mínimo. En general, el MT convoca las deliberaciones sobre el salario mínimo y anuncia públicamente el nuevo nivel. Otro rasgo importante de estos modelos de deliberación, es que la mayoría de los casos los comités cuentan con subcomités o secretarías técnicas que tiene a su cargo la responsabilidad de preparar el contenido técnico para las discusiones y de validar las metodologías y resultados de los indicadores utilizados en las deliberaciones.

En Brasil, el marco legal de la política del salario mínimo ha sufrido varios cambios desde que fue adoptada en la década de los cuarenta. El modelo actual

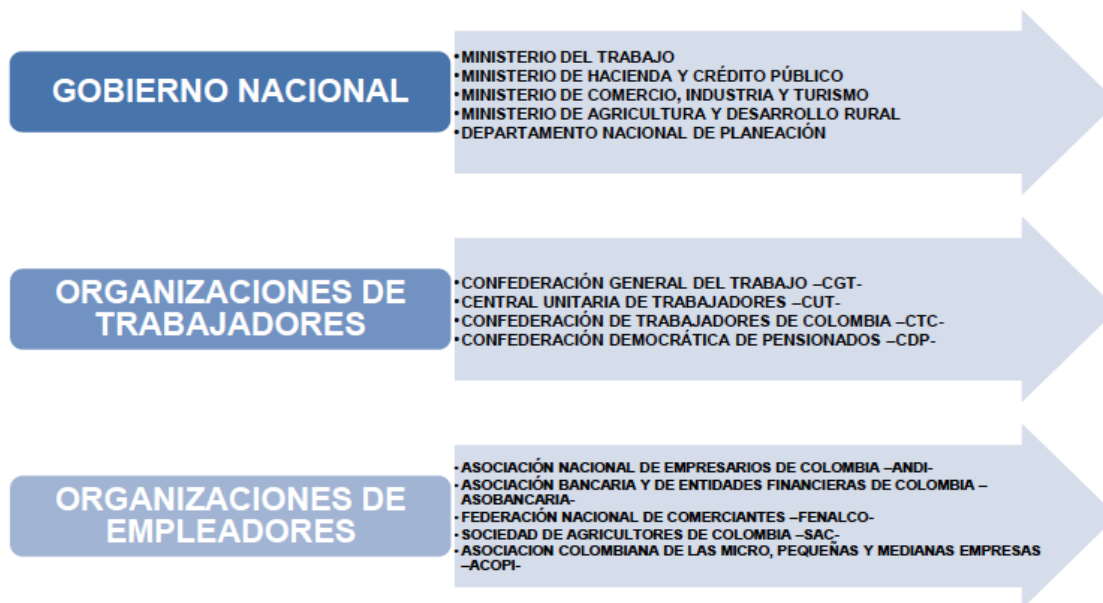
⁷ La legislación prohíbe explícitamente fijar niveles diferenciales por regiones

tiene su origen en la Constitución de 1988, la cual establece que el salario mínimo debe ser fijado por ley para todo el país y faculta al gobierno federal para establecer unilateralmente el monto de dicho incremento (artículo 7° de la Constitución Federal de Brasil). El presidente, usualmente asesorado por su equipo económico, fijaba unilateralmente el salario mínimo sin consultar con los trabajadores o empleadores (Neri y Moura, 2006). Debido a las presiones de las centrales obreras y la desvalorización de los salarios reales de la economía, en 2006 el gobierno federal acordó una política de reajuste anual en conjunto con los representantes de los sindicatos. Esta política define una fórmula de ajuste de los salarios (que será discutida posteriormente) y establece una periodicidad anual para dicho ajuste. Esta política fue posteriormente convertida en la Ley 12.382 del 2011 y en la actualidad es la norma que rige la política de ajuste del salario mínimo, con una vigencia hasta 2015. Recientemente el Gobierno nacional aprobó un nuevo decreto que extiende la política de valorización del salario mínimo hasta el 2019.

El diseño institucional de la política del salario mínimo de Colombia está reglamentado por la Ley 278 de 1996, la cual creó la Comisión Permanente para la Concertación de Políticas Salariales (CPCPS), órgano tripartito que tiene como principal función la concertación del salario mínimo. Desde 2012 la CPCPS cuenta con una Secretaria Técnica que tiene como principal responsabilidad coordinar a todas las partes y las subcomisiones, así como proporcionar asistencia administrativa a la CPCPS. La CPCPS está integrada por tres partes, el gobierno nacional, los sindicatos de trabajadores y los gremios de la producción (Ver Figura 3). En representación del gobierno nacional, la CPCPS es presidida por el MT y además está integrada por otros tres ministerios y el Departamento Nacional de Planeación. En representación de los trabajadores, participan en la negociación cuatro confederaciones o centrales obreras, y en representación de los empresarios participan cinco gremios o asociaciones. También forman parte de la Comisión un representante de los pensionistas y un representante de los desempleados.

En Costa Rica, la Ley No 832 de 1949 (modificada en 1995) le confiere a un Consejo Nacional de Salarios (CNS) la potestad de determinar los niveles de salarios mínimos para cada uno de los grupos de trabajadores descritos en la sección 2. La CNS está conformada por nueve miembros en representación del Estado (3 miembros), los patronos (3 miembros) y los trabajadores (3 miembros). Los representantes de cada una de las partes son nombrados por el poder ejecutivo a partir de recomendaciones enviadas por las centrales obreras y asociaciones de empleadores. Los miembros duran 4 años y pueden ser removidos por disposición de alguna de las partes. El presidente del CNS es elegido por votación interna entre los miembros. De igual forma, el encargado de la Oficina de Salarios del MT actúa como Secretario del Consejo, con voz pero sin el derecho de voto. La Oficina de Salarios del MT opera como secretaria técnica del Consejo, recopilando información sobre los indicadores que se necesitan para llevar a cabo el proceso de deliberación.

FIGURA 3: PARTICIPANTES EN EL PROCESO DE CONCERTACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO, COLOMBIA



Fuente: Ministerio de Trabajo de Colombia —Marzo 2014

En Chile no existe legislación sobre el salario mínimo que especifique la modalidad, frecuencia, el rol de las partes, o los elementos que se deben considerar para ajustar el salario mínimo⁸. A pesar de la falta de un marco institucional para el ajuste del salario mínimo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) ha venido liderando el proceso de ajuste del salario mínimo. En este sentido, el MTPS es la agencia estatal responsable de calcular los ajustes y presentar sus recomendaciones ante el Congreso.

En la práctica, sobre todo desde los años noventa, se ha seguido un modelo tripartito en el que una comisión gubernamental de tamaño y duración variable (generalmente cuenta con un número entre 8 y 15 integrantes del gobierno) y con participación del Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Finanzas discuten la propuesta de ajuste con representantes de los trabajadores. Aunque en un comienzo el carácter de esta comisión era tripartito, desde mediados de los noventa los representantes de los empresarios no participan. Por parte de los trabajadores colaboran en este proceso consultivo grupos de representantes de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT). El salario mínimo es fijado por el poder legislativo.

Para brindarle mayor legitimidad a este sistema de ajuste, se han creado algunos comités técnicos con la participación de representantes de diferentes sectores económicos. Los comités temporales tienen una duración entre cuatro y ocho meses durante los cuales deben estudiar ciertas áreas de políticas públicas y preparar informes con sus recomendaciones. Los informes son una

⁸ A partir del 2011, se ha discutido la posibilidad de instituir una reforma y redactar una normativa clara para el ajuste del salario mínimo que incluya la formación de una comisión tripartita de carácter permanente

contribución importante para el debate, pero no son vinculantes. Entre los temas analizados destaca un estudio sobre el mercado laboral y la equidad, en el que también se examinó el impacto del salario mínimo⁹.

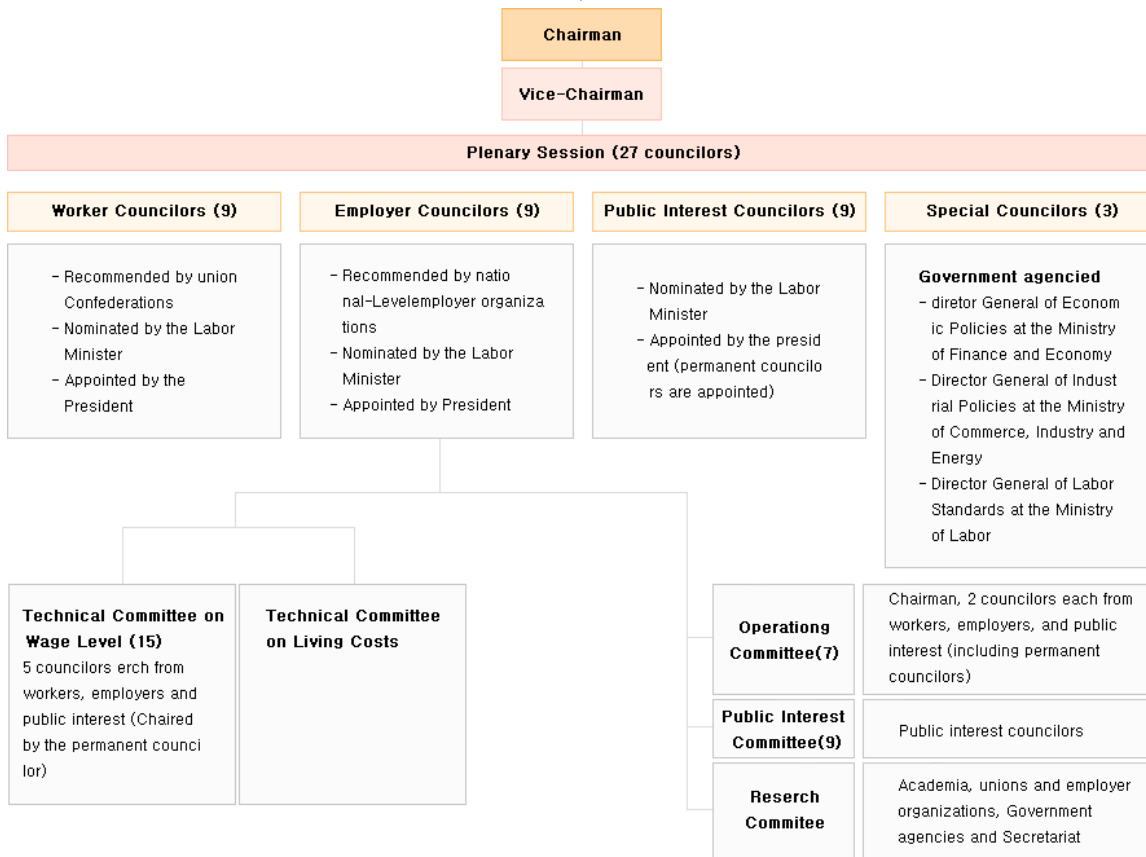
En México, el proceso de definición del salario mínimo es liderado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI), que está integrada por tres partes: gobierno, empleadores y trabajadores. Dicha comisión está compuesta por 22 representantes de los trabajadores (11 titulares y 11 suplentes), 22 representantes de los patrones y trabajadores (11 titulares y 11 suplentes), más el Presidente de la Comisión, que representa los intereses gubernamentales. La Comisión también está integrada por dos asesores del gobierno con voz informativa pero sin derecho a voto y quienes son designados por el Secretario de Trabajo y Previsión Social.

En el caso de Corea del Sur, el actual modelo de definición del salario mínimo está regido por la Ley No. 3927 de Diciembre de 1986, el cual dictamina la creación de un Consejo Consultivo de Salario Mínimo (CCSM) dentro del Ministerio de Trabajo, cuya función principal es llevar a cabo la revisión anual del salario mínimo. Este Consejo está conformado por un total de 27 miembros en representación de tres partes que incluyen representantes de los trabajadores (9 miembros), empresarios (9 miembros) y grupos de intereses públicos (9 miembros) (Ver Figura 4). A diferencia de la mayoría de los sistemas alrededor del mundo, en Corea del Sur no existe representación del gobierno en el CCSM en la toma de decisión sobre el salario mínimo (participa con voz pero sin voto). Sin embargo, participan de las discusiones tres consejeros de alto nivel del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Finanzas y el Ministerio de Conocimiento Económico, designados por el presidente.

Los representantes de los trabajadores y empresarios son recomendados por las centrales obreras y organizaciones de empresarios respectivamente, y son posteriormente seleccionados por el Ministerio de Trabajo con aprobación del presidente. Los representantes de los grupos de interés deben ser oficiales de alto rango o académicos con amplio conocimiento y experiencia en el área de mercado laboral. Por lo general, los representantes del interés público son nominados por el Ministerio de Trabajo y nombrados por el presidente. En 2013, este grupo estaba conformado por 8 académicos e investigadores y un servidor público. El presidente y vicepresidente del Consejo deben ser elegidos mediante votación mayoritaria de entre los miembros del grupo de interés público.

⁹ A raíz de la falta de data sobre la situación socioeconómica de los trabajadores que devienen un salario mínimo, encontraron que los ajustes del salario mínimo no se están coordinando con otras políticas sociales. Existe muy poca información que pueda utilizarse para analizar el nivel de ajuste necesario.

FIGURA 4: PARTICIPANTES EN EL PROCESO DE CONCERTACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO, COREA DEL SUR



Fuente: Minimum wage council –Corea del Sur, 2014

Malasia, país que recientemente puso en marcha la política de salario mínimo, utiliza un modelo de decisión cuatripartito, lo que quiere decir que además de las tres partes normalmente involucradas en las negociaciones del salario mínimo, integran en la mesa de negociación a un grupo independiente de expertos (National Wages Consultative Council Act 2011). Bajo este modelo, el gobierno toma la decisión de fijar el salario mínimo después de consultar con el Consejo Nacional Consultivo sobre la política salarial (NWCC por sus siglas en inglés). El NWCC está conformado por un número máximo de 29 miembros designados por el Ministro, entre los que se destacan el Presidente, Vicepresidente y Secretario del Consejo. Así mismo hacen parte de este Consejo al menos cinco representantes del gobierno, cinco de los empleadores, cinco de los trabajadores y cinco expertos independientes. La principal función del grupo de expertos es mantener la discusión centrada en la parte técnica y minimizar la influencia política que pueden ejercer algunas de las partes.

En Reino Unido, el gobierno —encabezado por el ministro y el primer vicepresidente— es la autoridad responsable de dictaminar los incrementos en el salario mínimo con base en las recomendaciones realizadas por la Comisión de Bajos Salarios (CBS). Esta Comisión es un órgano independiente creado por la Ley de Salario Mínimo Nacional con el fin de asesorar al gobierno sobre la cuantía e incremento del salario mínimo. La CBS está integrada por nueve miembros en

total, tres representantes de los trabajadores, tres representantes de los empleadores y tres académicos de carácter independiente que tienen un amplio conocimiento en política laboral¹⁰. Este grupo además cuenta una Secretaria Técnica conformada por un equipo de ocho personas. La CBS desarrolla a lo largo del año varios estudios y lleva a cabo un proceso de consulta sobre los efectos del salario mínimo en los sectores que más afectados por éste. Las consultas son realizadas a través de encuestas en línea y eventos de discusión. A finales de febrero la Comisión le entrega al gobierno un reporte con recomendaciones para establecer los niveles del salario mínimo y justificaciones para adoptar dichos niveles.

Criterios y variables de ajuste.

La gran mayoría de los países incluidos en esta revisión toma en cuenta la inflación para determinar el ajuste del salario mínimo con el fin de preservar el poder adquisitivo de los trabajadores. Con relación al incremento real en el salario mínimo, la mayoría utiliza la productividad, salvo Costa Rica y Brasil que utilizan el PIB (Ver Tabla 4).

En Brasil, de acuerdo con la actual Ley de Valorización del salario mínimo, el mecanismo de ajuste debe considerar la variación en el índice de precios al consumidor de los doce meses anteriores al reajuste del salario mínimo, más la variación del PIB del penúltimo año. Ambas variables son proporcionadas por la Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Una de las desventajas de esta fórmula es que el salario mínimo se ha desfasado de la productividad laboral. Mientras el PIB creció considerablemente entre el 2000 y 2011, el crecimiento de la productividad laboral se estancó.

En Colombia, para la negociación del salario mínimo las partes tienen en cuenta tres indicadores, la inflación, la productividad y el PIB. Los datos de inflación (actual y meta para el siguiente año) son proporcionados por el Banco de la República, el PIB (actual y proyectado) es suministrado por el Ministerio de Hacienda y el cálculo de la productividad es desarrollado por el subcomité de productividad que es liderado por el Departamento Nacional de Planeación. Este Comité tiene por objetivo establecer la metodología y cálculo de la Productividad Total de los Factores (ver Recuadro 2). Una vez que se cuenta con las metodologías y las estimaciones, estos resultados son presentados a la Comisión Permanente en pleno para dar comienzo a la negociación. Aunque no existe una fórmula que integre estos indicadores, la Comisión los considera junto con las perspectivas económicas para fijar el incremento anual. Si llegado el 30 de diciembre las partes no han logrado llegar a un consenso sobre el incremento en el nivel del salario mínimo, la ley estipula que el gobierno lo debe determinar teniendo en cuenta como parámetros la meta de inflación del siguiente año, la productividad, la contribución de los salarios al ingreso nacional, el incremento del PIB y el índice de precios al consumidor.

¹⁰ Del grupo de comisionados, uno de los miembros que actúa en representación de las empresas cuenta con amplia experiencia corporativa, un segundo comisionado representa a las empresas y negocios de menor tamaño, y por lo general uno de los comisionados que representa los intereses de los trabajadores hace parte del Sindicato Nacional de Trabajadores (TUC por sus siglas en inglés).

TABLA 4: CRITERIOS PARA EL AJUSTE DEL SALARIO MÍNIMO

| Pais | Indicadores para el ajuste |
|----------------------|---|
| Brasil | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Inflación ▪ Crecimiento del PIB del penúltimo año |
| Colombia | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Inflación (actual y meta para el siguiente año) ▪ Crecimiento en el PIB (actual y proyectado) ▪ Productividad multifactorial |
| Chile | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Inflación esperada y acumulada. ▪ Productividad laboral (productividad media del trabajo) |
| Costa Rica | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Inflación esperada ▪ Crecimiento del PIB <i>per cápita</i> |
| Corea del Sur | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Costo de vida ▪ Salario promedio ▪ Productividad laboral (productividad laboral de la industria manufacturera y de servicios) ▪ Distribución del ingreso |
| Malasia | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Productividad laboral ▪ Competitividad ▪ Desempleo ▪ Crecimiento económico ▪ Índice de precios al consumidor ▪ Costo de vida ▪ Nivel de los salarios |
| Hong Kong | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Condiciones económicas generales (1 indicador, actual y predicciones) ▪ Condiciones del mercado laboral (5 indicadores) ▪ Competitividad (5 indicadores, incluye productividad) ▪ Inclusión social (3 indicadores) |
| Reino Unido | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Crecimiento del PIB ▪ Crecimiento de los salarios ▪ Inflación ▪ Productividad laboral (producto por trabajo, producto por hora y producto por trabajador) ▪ Crecimiento del Empleo ▪ Variación en el Desempleo |

Recuadro 2. Caso Colombia: Estimación de la Productividad Total de los Factores (PTF)

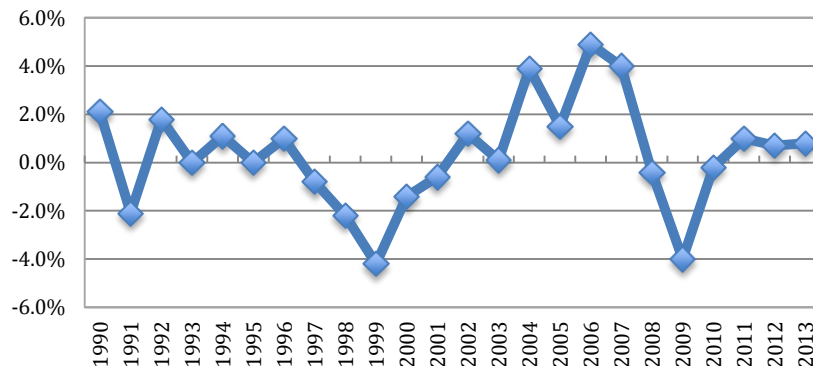
El Subcomité de Productividad que forma parte de la Comisión de Concertación de los Salarios Mínimos es quien define la cifra de productividad, para efectos de ajustes del salario mínimo, este comité utiliza la productividad multifactorial. El Departamento Nacional de Planeación es la entidad responsable de las estimaciones de la productividad medida a través de la productividad total de los factores (PTF). La estimación de la productividad es calculada a partir del residuo de una función de producción de tipo Cobb-Douglas (ver ecuación 1). En la ecuación 1, el crecimiento del producto está definido como la suma del crecimiento ponderado de los factores (ssk_t y ssl_t) y la PTF (a_t). Los parámetros α y $(1 - \alpha)$ representan la participación del crecimiento de los factores en el crecimiento del producto. Esta participación puede obtenerse a partir de estimaciones econométricas de serie de tiempo en forma lineal y en términos logarítmicos, o pueden ser deducidas a partir de la información de cuentas nacionales.

$$\Delta pibp_t = \alpha * ssk_t + (1 - \alpha) * ssl_t + \Delta a_t \quad (1)$$

$$\Delta a_t = \Delta pibp_t - \alpha * ssk_t - (1 - \alpha) * ssl_t \quad (2)$$

En la ecuación 2 se observa que la estimación de la PTF está basada en el crecimiento observado del producto y el crecimiento de los factores ponderado por la contribución histórica de éstos en el ingreso agregado. Sin embargo, el parámetro de la productividad factorial también refleja los errores de especificación y medición de las variables de capital y trabajo. Para la estimación de las participaciones y elasticidades se construyeron las series de PIB, capital y trabajo. La información de las series del PIB para los años entre 1970 y 1994 proviene del Banco de la República, en tanto que las series para los años posteriores provienen del Departamento Nacional de Estadísticas (DANE).

Crecimiento anual de la productividad Total de los Factores, 1990 - 2013



Fuente: Departamento Nacional de Planeación. Presentación sobre el Cálculo de las variaciones en la productividad laboral de Noviembre del 2012

Las series de stock de capital y trabajo son construidas a través del método de inventario permanente. Para ello se utilizaron las series de formación bruta de capital fijo correspondiente a maquinaria y equipo, edificaciones y obras civiles y equipo de transporte. Para cada año, el stock de capital corresponde a la suma de todas las inversiones netas de depreciación desde 1950 hasta la fecha. El cálculo del indicador de servicios de trabajo está basado en la serie de empleo nacional que proviene de las Encuestas de Hogares. A partir de estas series es posible realizar el cálculo de las participaciones o elasticidades. Las estimaciones que se hicieron sugieren que en Colombia, la participación del trabajo está entre 0.42 y 0.48, en tanto que la del capital está entre 0.49 y 0.63. Al calcular la fórmula de la ecuación 2, se obtiene que la PTF está cercana al 0.8 en el 2013.

En Chile no existe legislación que especifique los criterios que se deben tomar en cuenta para ajustar el salario mínimo; no obstante, a lo largo del tiempo se han contemplado diferentes criterios. En 1979 se aprobó una ley que dictaminaba que el salario mínimo se debía ajustar completamente con base en la inflación pasada, esta ley fue abolida en 1982. A pesar de lo anterior, el salario mínimo mantuvo la misma base de ajuste, pero los altos niveles de inflación provocaron su deterioro, que se redujo de manera significativa con relación al salario medio. Fue a partir de los años noventa que se introdujo gradualmente la inflación esperada y la productividad del trabajo como criterios de ajuste del salario mínimo. En los años recientes, los análisis sobre los impactos del salario mínimo se han centrado en los trabajadores de bajos ingresos, en lugar del trabajador promedio. La condición general de la economía en el período de ajuste, además de las proyecciones inmediatas son criterios considerados en las deliberaciones. El indicador utilizado en las deliberaciones del salario mínimo es la productividad media del trabajo, medida como la razón PIB empleo o PIB horas de trabajo.

En Chile se discute la posibilidad de un proyecto de reforma de ley que regule la política del salario mínimo. Una propuesta al respecto es que se definan variables de ajuste y una fórmula matemática que las incorpore (además de instituir una comisión permanente tripartita de carácter independiente). Entre estas variables se encuentran la inflación esperada, el crecimiento de la productividad de los trabajadores afectados (y no la del trabajador promedio), y factores que reflejen el estado actual y esperado de la economía y del mercado laboral. También están bajo consideración otras variables como los prospectos de empleo de los trabajadores más vulnerables, la competitividad de los sectores que se ven más afectados por los ajustes al salario mínimo y la posibilidad de introducir una cláusula de escape para aliviar la presión sobre el mercado laboral si llegaran a ocurrir cambios dramáticos y negativos en la economía.

En Costa Rica, el ajuste del salario mínimo se hace con base en una fórmula que incluye dos factores: el costo de vida y el crecimiento del PIB *per cápita* real¹¹. El componente del costo de vida utiliza la inflación esperada para el año en el que comenzará a regir el salario mínimo. En la revisión del salario mínimo que se lleva a cabo al final de cada año se toma en cuenta la inflación

¹¹ Con la metodología anterior, que regía desde 1998, se consideraba únicamente el incremento por el costo de vida con base en la inflación.

esperada; sin embargo, en la revisión de Julio se hace un ajuste para compensar las diferencias entre el nivel esperado y el efectivo en el transcurso del año. El segundo componente se calcula con el crecimiento promedio del PIB *per cápita* de los últimos cuatro años. Este componente corresponde a un porcentaje que varía entre 20 por ciento y 40 por ciento. El Consejo Nacional de Salarios define qué fracción del crecimiento promedio del PIB se sumará a la fórmula de ajuste.

En general, el ajuste del salario mínimo se define en función de esta fórmula salvo bajo algunas eventualidades en el que las condiciones económicas hayan sufrido modificaciones importantes¹²; en dicho caso, le corresponde al Consejo Nacional de Salarios decidir sobre el ajuste.

En Corea, la negociación del salario mínimo se basa principalmente en cuatro indicadores: costo de vida, salario promedio, productividad laboral y distribución del ingreso. No obstante, durante las deliberaciones también se consideran otros indicadores como el crecimiento económico y el índice de precios al consumidor. Las cifras de productividad laboral son proporcionadas por el Centro de Productividad, en tanto que los datos para el costo de vida provienen del Banco Central, y las estadísticas de salarios son obtenidas a través del Instituto de Trabajo. Para el análisis de las metodologías y los resultados se conforman dos subcomités, el primero es denominado “nivel de salarios” y tiene a su cargo las cifras de salarios, distribución de ingresos y productividad laboral. El segundo es responsable de las cifras del costo de vida.

En el caso de Malasia, el salario mínimo solo se ha fijado una vez (2013). El nivel fijado se determinó mediante una fórmula integrada por dos componentes (ver ecuación 1). Un primer componente de la fórmula está en función de la línea de pobreza por trabajador, que representa el costo de vida y el salario promedio que refleja la capacidad de pago de las empresas. El segundo componente incluye variables de ajuste que buscan alinear la fórmula a las condiciones locales de las regiones. De esta forma, el nivel básico se ajusta considerando la productividad laboral, el cambio en el índice de precios al consumidor y la diferencia entre la tasa de desempleo observada con la natural. Los niveles de salario mínimo derivados de la ecuación 1 fueron sometidos a consideración del NWCC y aprobados por el Ministerio de Trabajo y el Gabinete.

$$MW_i = Avg \left(\frac{\text{Base criteria}}{\text{Avg workers per household}} + \text{Median wage}_i \right) \times \left[1 + \left(\frac{P_i}{100} \right) + \left(\frac{CPI_i}{100} \right) - \left(\frac{UE_i}{100} \right) \right] \quad (1)$$

¹² En caso de que la inflación de mayo sea igual o superior a tres cuartas partes de la meta que se definió para dicho año, o cuando el Índice Mensual de Actividad Económica registra tasas negativas durante cuatro meses consecutivos, o cuando el tipo de cambio presenta una variación superior al 15%.

donde *MW* es salario mínimo, *PL* es la línea de pobreza, *P* es productividad, *CPI* es el índice de precios al consumidor y *UE* corresponde a la diferencia entre la tasa actual de desempleo y la tasa natural de desempleo.

En Hong Kong, la comisión de salarios utiliza varias herramientas técnicas para determinar el nivel de ajuste y para evaluar el impacto que se espera con dicho aumento. La comisión de salarios mínimos considera cuatro dimensiones generales y 14 categorías de indicadores. También toma en cuenta los resultados de las evaluaciones de impacto que se han llevado a cabo a los ajustes anteriores. Las cuatro dimensiones incluyen: 1) condiciones económicas generales, 2) condiciones del mercado laboral, 3) competitividad; y 4) inclusión social (ver Tabla 5). Con base en la evidencia adquirida se llevan a cabo consultas para validar el nivel a proponer y/o modificar si es necesario. La comisión genera un reporte que incluye un análisis detallado de la situación con base en los indicadores, a partir de este análisis la comisión formula una recomendación sobre el nivel de ajuste.

TABLA 5: INDICADORES CONSIDERADOS PARA EL AJUSTE DEL SALARIO MÍNIMO —HONG KONG

| Dimensión | Indicador |
|--|--|
| Condiciones económicas generales | |
| 1) Desempeño económico (actual y predicciones) | PIB (real y nominal) |
| | Principales componentes del gasto del PIB real |
| | Índice de precios al consumidor |
| | Expectativas de negocio de los establecimientos |
| | Proyecciones de precios y del PIB |
| Condiciones del mercado de trabajo | |
| 1) Demanda y oferta de empleo (empleo, desempleo, subempleo, participación laboral y número de vacantes) | Estadísticas de empleo |
| | Vacantes |
| 2) Nivel salarial y distribución | Nivel salarial y distribución |
| 3) Diferenciales de ingresos | Diferenciales de ingresos |
| 4) Características del empleo | Ocupados por posición ocupacional |
| | Ocupados por naturaleza del empleo y tipo de contratación |
| | Ocupados por rangos de salarios |
| 5) Horas trabajadas | Distribución de los ocupados por horas trabajadas |
| | Horas extras |
| | Horas trabajadas por semana |
| Competitividad | |
| 1) Características del funcionamiento de las empresas | Características de funcionamiento de las empresas por sector |
| | Índice de alquiler de propiedades comerciales |
| | Ventas al por menor |

| | |
|--|--|
| | Total de recibos de restaurantes |
| | Índices de recibos comerciales |
| 2) Emprendimiento, confianza empresarial y solvencia de las empresas | Número de establecimientos |
| | Demanda laboral |
| | Creación y cierre de empresas |
| | Número de empresas en quiebra o que son liquidadas |
| 3) Libertad económica y competitividad | Ranking de Hong Kong en el índice de libertad económica y competitividad |
| | Oficinas regionales en Hong Kong que representan a empresas matrices situadas fuera de Hong Kong |
| | Inversión directa |
| 4) Crecimiento de la productividad | Crecimiento de la productividad laboral en Hong Kong y en otros países. |
| 5) Costos laborales | Costos laborales unitarios |
| Inclusión social | |
| 1) Estándar de vida | Índices de salarios |
| | Ingresos laborales de los trabajadores de tiempo completo por decil de ingresos. |
| | Promedio de ingresos laborales |
| 2) Mejorar incentivos para trabajar | Participación para trabajar |
| | Número de personas en desempleo de larga duración (más de 6 meses) |
| | Número de personas desempleadas que reciben seguros de desempleo |
| 3) Relaciones laborales | Número de conflictos y casos de reclamación |

Fuente: Reporte de la Comisión de Salarios Mínimos, 2014. Hong Kong

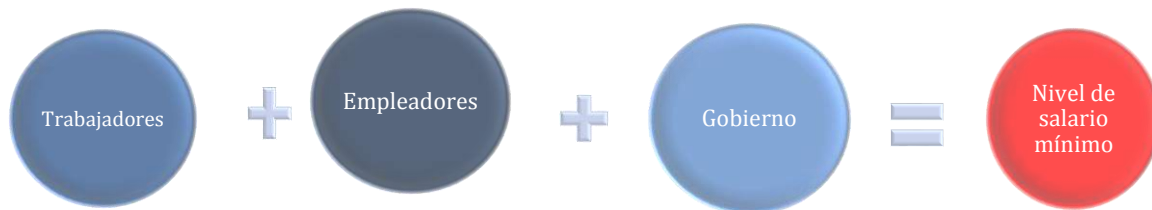
En Reino Unido, la CBS considera factores como el PIB, los salarios, la inflación, la productividad, el empleo y el desempleo para determinar el incremento en los salarios mínimos. La productividad utilizada en este caso es la productividad del trabajo medida a través del producto por trabajo, producto por hora y producto por trabajador (LPC, 2015). Al considerar estos criterios, la CBS busca establecer un incremento en el salario mínimo que sea sostenible y que minimice al máximo los efectos negativos que pueda tener el incremento de los costos laborales sobre el desempeño de la economía. Es importante destacar que en el caso de Reino Unido la comisión no incorpora el nivel mínimo de ingresos necesarios para mantener un estándar de vida decente. Otras experiencias de ajuste del salario mínimo se presentan en el Recuadro 3.

Recuadro 3. La experiencia de Indonesia y Camboya en el diseño de fórmulas de ajuste del salario mínimo

Indonesia. Cuenta con un sistema de fijación de salarios mínimos a nivel de provincia, distrito y ocupaciones, bajo un esquema de decisión tripartito y a nivel provincial. Sin embargo, los incrementos del salario mínimo en algunas provincias se han salido de control (bordeando el 50 por ciento). Ante esta situación, el gobierno y el Banco Mundial trabajan en la definición de una fórmula, compuesta por la inflación pasada y un porcentaje del crecimiento del PIB anterior (ver ecuación 1). A través del uso de esta fórmula, los incrementos provinciales del salario mínimo se estarían situando entre el 4 y 11 por ciento.

$$\Delta\%SM_{t,prov} = \% \Delta IPC_{t-t-1,prov} + \alpha \% \Delta PIB_{t-t-1,prov} \quad (1)$$

Camboya. En los últimos dos años, los ajustes del salario mínimo han suscitado fuertes protestas y disturbios entre los trabajadores, quienes están inconformes con los aumentos que se han venido dando en la industria textil. Ante la falta de claridad y transparencia sobre los criterios que se utilizan para fijar dichos aumentos, los Ministerios de Trabajo y Finanzas han trabajado de manera conjunta con organizaciones internacionales en una reforma al sistema de ajuste. En este sentido, el Banco Mundial en conjunto con la Comisión Técnica de Salario Mínimo, desarrollan una fórmula que representará los intereses de las tres partes involucradas en la negociación del salario mínimo (ver ecuación 2).



$$\Delta\%SM_{t-t-1} = +\beta_1 \% \Delta IPC_{t-t-1} + \beta_2 \% \Delta PLT_{t-t-1} + (-\beta_3) \% \Delta IPPT_{t-t-1} + (\beta_4) \% \Delta INF_{t-trend} + \beta_5 \% \Delta EMP_{t-trend} + e \quad (2)$$

En la ecuación (2), el IPC representa el índice de precios al consumidor, PLT es la productividad del trabajo en el sector textil, IPPT es el índice de precios al productor en el sector textil, INF es el porcentaje de trabajadores cuenta propia y aquellos que devengan menos del salario mínimo, y EMP es la tasa de empleo. La derivación de los coeficientes de la fórmula se puede realizar mediante el cálculo de elasticidades (por ejemplo, empleo respecto al salario mínimo) o se puede definir a través de una consulta entre las partes.

En cuanto a la medición de la productividad se decidió utilizar la productividad laboral definida como el valor agregado por trabajador. Para calcular el valor agregado fue necesario utilizar información a nivel de empresas sobre ventas y los

costos de los insumos, en tanto que para deflactar las series de valor agregado y trabajar con valores reales fue necesario construir un índice de precios de las exportaciones de los productos de este sector.

Proceso de negociación y determinación del nivel de salario mínimo.

En Brasil no existe un proceso de negociación del salario mínimo. La decisión del incremento porcentual es tomada unilateralmente por el lado ejecutivo del gobierno mediante decreto presidencial. Sin embargo, este incremento obedece a una fórmula que fue concertada en el 2007 con los trabajadores de las centrales obreras.

En Colombia, el proceso de negociación del salario mínimo inicia la primera semana de diciembre. Previamente, se conforma la Subcomisión de Productividad que tiene por objetivo establecer la metodología y cálculo de la productividad total de los factores, variable indispensable para la fijación del salario mínimo. El Departamento Nacional de Planeación, que forma parte de esta subcomisión, es responsable de llevar a cabo las estimaciones de productividad. Para ello, a través de la Dirección de Estudios Económicos realiza dos estimaciones con base en dos metodologías que son posteriormente presentadas y discutidas. Una vez que se tienen los parámetros necesarios para la fijación del salario mínimo, las partes tienen una semana para negociar y concertar el nivel, a más tardar el quince de diciembre. En caso de no haber acuerdo entre las partes para antes del 30 de diciembre, el gobierno decreta el aumento del salario mínimo teniendo en cuenta los parámetros negociados.

En Chile, el proceso de concertación es iniciado y liderado por una comisión del gobierno (representado por los ministerios de Hacienda y Trabajo) que realiza los cálculos y la propuesta de ajuste. Posteriormente, esta propuesta es consultada con el Comité Técnico que en la actualidad solo cuenta con la participación de centrales obreras. Desde mediados de los noventa los empresarios no participan en las negociaciones. Aunque la comisión no está obligada a llegar a un consenso con el Comité Técnico, este proceso de consulta le añade legitimidad a la propuesta final que el gobierno somete a consideración del Congreso, debiendo ser aprobada por ambas cámaras.

En Costa Rica, el proceso de deliberación se lleva a cabo dos veces al año y la determinación del nivel de salario mínimo se hace mediante votación. A más tardar el primero de noviembre de cada año, el Consejo debe haber concluido el proceso de deliberación y emitido una resolución con el nuevo incremento. El Ministerio de Trabajo tiene un plazo de 30 días para objetar la resolución si así fuera el caso, o para aprobación (en la práctica, las resoluciones han sido siempre aceptadas). La fijación de los niveles de salario mínimo se hace mediante decreto ejecutivo. La segunda revisión del salario se hace a mitad de año entre los meses de julio y agosto. La legislación deja abierta la posibilidad de que el salario mínimo sea revisado en cualquier momento del año, para lo cual se requiere una petición formal de 5 empleadores y 15 trabajadores como mínimo que estén en la misma ocupación.

En Corea del Sur, el Ministerio de Trabajo y Empleo fija el incremento en el nivel del salario mínimo con base en las recomendaciones del Consejo Consultivo de Salario Mínimo (CCSM). El proceso para la definición del incremento se inicia todos los años a petición del Ministerio de Trabajo, quien convoca a más tardar el 31 de marzo al CCSM para deliberar. Posteriormente, los dos subcomités técnicos (Subcomité de Costo de Vida y Subcomité de Salarios) deben discutir y validar la metodología y los resultados de los indicadores que por ley se consideran en este proceso. Una vez que existe consenso sobre la metodología, el CCSM en pleno debate el incremento y decide mediante votación. Para ello se requiere la asistencia de al menos 1/3 de los miembros de los trabajadores y empleadores. La decisión final es enviada al Ministerio de Trabajo quien realiza el anuncio formal del incremento. La Ley también permite que si alguna de las partes se opone, presente un pedido de revisión en los siguientes 10 días después del anuncio; sin embargo, en la práctica no se ha presentado este caso. El anuncio final se debe realizar a más tardar el 5 de agosto de cada año, de tal forma que las empresas cuenten con varios meses para ajustarse al nuevo incremento que aplica a partir del 1ro de enero del siguiente año.

En Malasia, el proceso de definición del salario mínimo se llevó a cabo por primera vez en el 2013, derivándose a partir de una fórmula; no obstante, la Ley 732 del 2011 establece que el Ministerio de Trabajo fija el salario mínimo con base en las recomendaciones del Consejo Nacional Consultivo sobre la política salarial (NWCC por sus siglas en inglés). El NWCC debe deliberar sobre el incremento del salario mínimo y decidir mediante votación de los miembros.

La decisión sobre los incrementos de los niveles del salario mínimo en el Reino Unido la encabeza el gobierno, quien debe establecer los nuevos niveles con base en las recomendaciones de la CBS. Por lo general, la CBS le entrega al gobierno un reporte con las recomendaciones de los niveles e incrementos de los salarios mínimos. Aunque estas recomendaciones no son vinculantes, en la práctica siempre han sido acogidas por la administración para establecer el salario mínimo. Una vez que el gobierno estudia las recomendaciones proporcionadas por la CBS y define los niveles, realiza un anuncio ante los medios de comunicación. El anuncio es hecho entre marzo y abril directamente por el primer ministro o el vice-primer ministro, comenzando su vigencia el 1ro de octubre del mismo año.

Periodicidad de los ajustes

En la mayoría de los países alrededor del mundo, la legislación sobre salario mínimo no establece la periodicidad con la que deben efectuarse los ajustes del. En América Latina por ejemplo, la mitad de los países ajustan el salario mínimo cada 6 meses o cada año, según lo que establece su legislación nacional. En el resto de países de la región no existe una periodicidad normativa para llevar a cabo estos ajustes, por tanto, las revisiones al nivel del salario mínimo son discrecionales (Cunningham, 2007). En los países del sudeste Asiático, la legislación generalmente no establece una periodicidad para llevar a cabo las revisiones; sin embargo, en la práctica los ajustes se han efectuado anualmente, o por presiones de los sindicatos (Del Carpio y Pabón, 2014).

En la mayoría de los países incluidos en esta revisión, la práctica es ajustar el salario mínimo cada año, salvo en Malasia y Costa Rica. En Malasia se

estableció que dicho ajuste debía efectuarse cada dos años, en tanto que en Costa Rica las revisiones se llevan a cabo cada 6 meses. En Brasil el salario mínimo tiene una periodicidad anual de reajuste de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 12.382 del 2011, siendo actualizado mediante decreto presidencial en diciembre para entrar a regir en enero del siguiente año. En Colombia el salario mínimo debe ajustarse anualmente; en concordancia con la ley, el salario mínimo debe estar definido a más tardar el 30 de diciembre y empezar a regir a partir del primero de enero del siguiente año.

Aunque en Chile la legislación no estipula una periodicidad para el ajuste, la práctica es llevarlo a cabo anualmente. La frecuencia de ajuste del salario mínimo en Chile se ha venido normalizando a través de los años. En el pasado la frecuencia estaba en función de las variaciones en la tasa de inflación (casi siempre se ajustaba 4 veces al año), pero a partir de 1990 el ajuste se efectúa con cierta periodicidad, generalmente una vez al año, luego de ser debatido y sancionado por el Congreso. En general la propuesta es debatida en el Congreso en junio y comienza a regir retroactivamente a partir del primero de julio (retroactiva ya que la aprobación suele ocurrir durante el mes de julio). Para algunos años, el Congreso no solo ha establecido los incrementos del periodo corriente sino para vigencias futuras. Por ejemplo, en el 2014, el poder ejecutivo expidió una ley (La ley N° 20.763) que fija los salarios mínimos para tres vigencias: 2014, 2015 y 2016.

En México los ajustes se realizan regularmente en el mes de diciembre para comenzar a regir en enero del siguiente año. Aunque en la práctica este proceso es anual, la ley permite que las revisiones se hagan en cualquier momento de acuerdo con las condiciones económicas del país.

En Corea del Sur el salario mínimo también se ajusta anualmente y debe estar fijado a más tardar el 5 de Agosto de cada año, entrando en vigencia el primero de enero del siguiente, 6 meses después de ser anunciado por el Ministerio de Trabajo, con el fin de permitir que las empresas y empleadores se ajusten al incremento. En Malasia, la Ley No. 732 de 2011 establece que las revisiones del salario mínimo se llevaran a cabo cada 2 años. El primer salario mínimo de Malasia se anunció en julio de 2012 entrando en vigor el 1ro de enero de 2013.

En Reino Unido la legislación del salario mínimo no especifica una periodicidad para llevar a cabo la revisión; empero, en la práctica los ajustes se han realizado anualmente. La CBS le entrega al gobierno el reporte con las recomendaciones de los nuevos salarios mínimos en febrero. Por su parte, el gobierno hace el anuncio de los nuevos salarios mínimos entre marzo y abril para comenzar a regir a partir de octubre del mismo año.

Monitoreo y cumplimiento de la política del salario mínimo.

El alcance y la efectividad de la política del salario mínimo son limitados si no se cumple con esta norma. La labor de monitoreo e inspección requiere la existencia de un sistema de inspección a empresas y establecimientos, capaz de aplicar las sanciones y multas correspondientes en caso de que la norma sea infringida. Aunque no se tienen estadísticas comparables de los niveles de incumplimiento, Colombia figura como uno de los países con mayores niveles en este sentido, en

tanto que Brasil, posiblemente por el rol de las centrales obreras, se destaca por su grado de cumplimiento.

En Brasil, el Ministerio de Trabajo cuenta con 27 Superintendencias regionales de empleo (una en cada estado) encargadas de velar por el cumplimiento de la norma del salario mínimo. Las empresas que infrinjan con la norma deberán pagar una multa equivalente R\$ 52,000 (USD 17,140 a precios de 2015) (Artículo 120 del CT). En caso de que las empresas violen la norma por segunda vez, la multa será el doble. En general, los niveles de incumplimiento con el salario mínimo son bajos en Brasil. En 2011, sólo 1.3 por ciento de los asalariados devengó un ingreso inferior al salario mínimo, 8 por ciento percibió un salario alrededor de este, y 90 por ciento estuvo por encima (Maurizio, 2014).

En Colombia, las funciones de monitoreo y fiscalización de la política del salario mínimo están a cargo de la Unidad Especial para la Inspección, Vigilancia y Control laboral del Ministerio de Trabajo (Decreto 205 de 2003). En 2012, el Ministerio de Trabajo contaba con 528 inspectores adscritos a la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, quienes están distribuidos en 34 Direcciones Territoriales, presentes en todos los departamentos. Las empresas que incumplan con el pago del salario mínimo pueden recibir sanciones que van entre 1 y 100 salarios mínimos (Ley 50 de 1990). En términos de cobertura del salario mínimo, Colombia figura en esta revisión como uno de los países con mayores niveles de incumplimiento, con un 25 por ciento de los trabajadores ganando por debajo¹³.

En Chile, los niveles de incumplimiento de la regulación laboral son bajos, con un 8,9 por ciento de los asalariados percibiendo una remuneración inferior al salario mínimo en 2011 (OIT, 2014). La Dirección de Trabajo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social se encarga del monitoreo de la aplicación del salario mínimo a través de inspecciones aleatorias a empresas. La Dirección de Trabajo cuenta con 517 inspectores (OIT, 2014). Las empresas que no estén pagando al menos el salario mínimo, se les concede un plazo de 3 días hábiles para regularizarse, en caso de no hacerlos se les sanciona. Los montos de las sanciones están en función del tamaño de la empresa y la naturaleza de la infracción, y varían desde USD 800 para las empresas pequeñas hasta USD 4,847 para las empresas de mayor tamaño (a precios de 2011). Del total de fiscalizaciones que se llevan a cabo en un año, los trabajadores son quienes solicitan en la mayoría de los casos visitas de fiscalización (64.1 por ciento del total de las revisiones en la materia, según OIT (2014)).

Aunque los otros actores sociales no tienen un rol definido en cuanto al monitoreo de la aplicación del salario mínimo, los sindicatos de trabajadores por lo general están al tanto de los ajustes y se encargan de que sus miembros estén amparados bajo la ley. A pesar de ello, la mayoría de las empresas en Chile que tienen altos niveles de asalariados percibiendo el mínimo son pequeñas y medianas empresas, con poca o ninguna presencia sindical. Según los datos de la Base del Seguro de Cesantía del 2012, 48 por ciento de los trabajadores que recibían el ingreso mínimo trabajaban en empresas pequeñas (menos de nueve personas), y el 75 por ciento trabajaba para empresas de menos de 200 personas.

¹³ Calculado a partir de datos de la Encuesta Integrada de Hogares del 2013

En Costa Rica, el sistema de inspección y vigilancia del salario mínimo se ha fortalecido en los últimos años con el lanzamiento de la Campaña Nacional de Salarios Mínimos, que buscaba incrementar los bajos niveles de cumplimiento de esta norma, con sólo 70 por ciento en el sector privado (Gindling et al, 2013, OIT, 2014). Por actividades, se observa que la situación era aún más grave en la agricultura (55 por ciento de incumplimiento en 2011), seguida de la construcción (31 por ciento) y comercio (27 por ciento) (OIT, 2014). A este problema se suman los bajos niveles de sindicalización, inferior al 2 por ciento, que limita el rol que tienen las organizaciones de trabajadores para vigilar el apego a la norma.

A raíz de los graves problemas de cumplimiento, el gobierno decidió lanzar en el 2010 la Campaña Nacional de Salarios Mínimos, cuyo objetivo fue crear un nivel de conciencia sobre la importancia del cumplimiento del salario mínimo e incentivar a los trabajadores a denunciar a los empleadores que pagaban menos¹⁴. Además, se incrementó el número de visitas de inspecciones. En Costa Rica, la Dirección Nacional de la Inspección del Trabajo (DNI) del Ministerio de Trabajo ejerce las funciones de inspección de la norma laboral. Esta dirección cuenta con 102 inspectores repartidos en seis oficinas regionales, y 26 oficinas cantonales (de un total de 81 cantones). La campaña de salarios mínimos fortaleció a la DNI con más recursos, personal y mejores estrategias para optimizar las labores de inspección.

El sistema de inspección funciona mediante dos visitas. Si en una primera visita es detectada la infracción a la norma, los inspectores formulan una advertencia a los empleadores y le conceden un plazo máximo de 30 días para ponerse al día con los pagos. Si durante la segunda visita se constata que el empleador mantiene el pago por debajo del salario mínimo, los empleadores son sancionados. Las sanciones por incumplimiento van entre multa de entre 1 y 23 salarios base (de US 450 a US 10,000); sin embargo, la cantidad exacta es establecida por un juez, quien tiene en cuenta criterios como la gravedad de la infracción y el número de infracciones cometidas.

En Corea del Sur, las funciones de monitoreo y vigilancia son realizadas por las unidades de inspección laboral de cada una de las 47 oficinas regionales del Ministerio de Trabajo. Según datos del Ministerio de Trabajo, cerca del 10 por ciento de las empresas incumplen con el pago del salario mínimo. Las labores de inspección son focalizadas a los establecimientos o compañías que tienen un mayor riesgo de infringir la norma, que por lo general corresponde a establecimientos que tienden a contratar un mayor número de jóvenes (por ejemplo, tiendas y supermercados, restaurantes y cadenas de comidas, estaciones de gas, entre otros). Con el fin de intensificar las labores de monitoreo, el gobierno implementó en 2010 un programa para formar ciudadanos (denominado “policías” del cumplimiento condiciones laborales) que colaboren en las labores de supervisión. La función de este grupo es la de reportar a las empresas que infringen la normatividad de salario mínimo y de contribuir con la difusión del sistema de salarios mínimos en Corea del Sur.

Las empresas que violan la norma tienen 25 días para regularizarse, en caso de que persista el incumplimiento, los empleadores pueden ser sancionados

¹⁴ Para apoyar esto el Ministerio amplió un centro de llamadas para quejas: 800-TRABAJO

con una multa máxima de 20 millones de won (USD 20,000), y en el peor de los casos este delito puede ser castigado con una pena máxima de prisión de tres años. En Malasia, también existen penas que incluyen multas de hasta 20,000 ringgits (USD 5,600 a precios del 2015) y tiempo de cárcel que puede llegar a ser de cinco años.

En Reino Unido, los niveles de cumplimiento son relativamente altos. Según el informe del 2015 de la CBS, en 2013, el porcentaje de empleos cuyos trabajadores recibían una paga inferior a la del salario mínimo era de 0.8 por ciento. En caso de incumplimiento, los empleadores deben pagar retroactivamente los salarios de los trabajadores valorados al nivel corriente de salario mínimo y además deberán incurrir en el pago de una multa que corresponde la cantidad adeuda por el pago de los salarios. Esta multa tiene un tope máximo de GBP 20,000. El sistema de multas en RU fue modificado en marzo de 2014 con el fin de endurecer las penas por incumplimiento en el pago del salario mínimo.

Lecciones de los Diferentes Sistemas para México

Simplificar el número de niveles de salarios mínimos para mejorar la eficiencia de este instrumento

La política del salario mínimo requiere de un adecuado diseño institucional que promueva el logro de los objetivos y minimice al máximo las consecuencias adversas que puede tener sobre la efectividad y eficiencia del mercado laboral, la viabilidad de las empresas y el desempeño de la economía. A partir de esta revisión de experiencias internacionales es posible identificar algunas lecciones para mejorar el diseño institucional y el manejo de esta política en México.

Si bien la mayoría de los países considerados en esta revisión mantienen estructuras simples en los niveles de salarios mínimos, para los países como México que mantienen estructuras múltiples de salarios mínimos, puede resultar más difícil llevar a cabo las labores de monitoreo y vigilancia en cuanto a esta política. En México la Comisión Nacional de Salarios Mínimos establece 59 categorías de salarios mínimos profesionales para dos áreas, y niveles generales distintos para dos zonas geográficas. Aunque mantener múltiples salarios mínimos permitiría establecer un salario más de acorde con las condiciones de las regiones, sectores, ocupaciones y habilidades de los trabajadores, conservar este tipo de estructura de salarios mínimos es bastante costoso, generaría algunas distorsiones en el mercado de trabajo y limitaría los beneficios de tener un salario mínimo y de corregir algunas de las ineficiencias existentes. Además de la dificultad de cumplimiento y monitoreo, la falta de información confiable y desagregada a nivel de estados y ocupaciones, limita la capacidad del ente decisivo de determinar un incremento adecuado.

Países con sistemas más avanzados de manejo de la política mantienen un número limitado de niveles. Malasia por ejemplo, cuenta con dos salarios mínimos definido para dos grupos de regiones, geográficamente divididas por el océano, que exhiben contextos económicos y laborales muy diferentes. Corea del Sur mantiene un único salario mínimo aplicable a nivel nacional y para todos los trabajadores, y el Reino Unido mantiene 4 niveles de salarios mínimos establecidos para tres grupos de edad y para los aprendices. Dada la alta

incidencia de informalidad en México y la dificultad de monitorear el cumplimiento de las normas laborales, es recomendable que México considere evaluar cuan efectivo es el sistema presente para lograr los objetivos del salario mínimo. Si se determina que se debe simplificar el sistema, el gobierno podría estudiar más a fondo algunos de los modelos presentados en este documento y otros en países con similares contextos y objetivos.

En general, se recomienda manejar un esquema simple de salarios mínimos que establezca un ingreso que provea un mínimo de acorde al contexto general del país, y sobre la cual se puede negociar, a nivel de empresa o sector, otras formas adicionales de compensación. Si se establece un salario mínimo único (o mínimamente diferenciado), lo importante es facilitar la negociación entre los trabajadores y las empresas (o sectores) para que establezcan acuerdos de compensación que van más allá del salario mínimo y que sean relevantes al contexto. Es importante reiterar que no es recomendable utilizar el salario mínimo para múltiples objetivos de política social y económica, de lo contrario se corre el riesgo de que no sirva para lograr el propósito inicial, o peor aún, que conlleve a impactos negativos.

Iniciativas paralelas para mejorar la productividad

El salario mínimo es una herramienta bastante propicia para corregir las imperfecciones en los mercados laborales que conllevan a que los salarios estén en desacorde con la productividad de la economía. Sin embargo, esta no es la más apropiada para combatir la pobreza, por el contrario, existen otras herramientas que son más eficaces y que se pueden focalizar hacia los pobres y los trabajadores vulnerables. El estudio de Del Carpio y Pabón (2014) a partir de una revisión de evidencia empírica encuentra que la relación entre el salario mínimo y la pobreza no es contundente. En algunos casos los pobres se benefician con mejores salarios pero gran parte de la evidencia sugiere que los pobres son los más perjudicados a medida que son propensos a perder el empleo y/o salir de la formalidad.

Un resultado similar se observa en su relación con la productividad. La evidencia favorable entre la relación del salario mínimo y la productividad es limitada. Existen algunos casos en que a pesar que algunas compañías mejoran su productividad cuando enfrenta un incremento de costos labores, otras no pueden hacerlo y se ven forzadas a ajustarse mediante el uso de estrategias sub óptimas (como la informalidad o haciendo recortes en costos que pueden afectar negativamente a los trabajadores o consumidores). En general, la recomendación es no utilizar el salario mínimo para aliviar la pobreza o promover mejoras en la productividad laboral, sino de recurrir a otro tipo de intervenciones para alcanzar estos fines.

La literatura es bastante amplia en cuanto a programas para combatir la pobreza. Entre ellos hay diversos programas de protección social y de asistencia focalizada y condicionada; sin embargo, esa discusión trasciende a los objetivos de este reporte. Por otro lado, en esta sección se incluyen algunos ejemplos de mecanismos complementarios al salario mínimo que pueden ayudar a mejorar la productividad.

En casos que el gobierno busque usar la compensación como una herramienta para promover la productividad en el país, se pueden introducir herramientas de compensación paralelas (complementarias al salario mínimo) cuyo diseño facilita ese propósito directamente. El gobierno también pueden facilitar la adopción de otras herramientas que permitan incentivar la productividad de los trabajadores y empresas, y por lo tanto ayudar a mejorar la remuneración de los trabajadores, más allá del salario mínimo. Pero a diferencia del salario mínimo, sistemas de compensación vinculados al desempeño o productividad de los trabajadores no deben ser necesariamente determinados por el gobierno sino facilitados por este hacia las empresas. De los países revisados, Reino Unido, Corea del Sur, Malasia y Brasil han introducido herramientas que promueven sistemas de remuneración vinculados al desempeño de los trabajadores y/o empresas. En todos estos casos los programas complementan al salario mínimo, o se dan en paralelo a este de tal forma que los agentes tienen flexibilidad en el diseño e implementación y es relevante al contexto.

Existen por lo menos cuatro modalidades que se pueden destacar. La primera es la que se practica en Australia y Nueva Zelanda, donde más allá del salario mínimo se usa un sistema de determinación salarial descentralizado que permite que las empresas, sindicatos y trabajadores negocien por encima del salario mínimo compensaciones e incrementos con base en la productividad. La segunda modalidad es la de incentivos fiscales, mientras que la tercera es mediante disposiciones en la regulación laboral. Ambas buscan promover el uso de compensación vinculada a las ganancias en los países donde se aplican. Un ejemplo de incentivos fiscales es el del Reino Unido, donde se introdujo (en 1991) una exención de impuestos (de hasta 20 por ciento) de la compensación total. En Italia también se introdujo un programa similar entre 2008 y 2010 donde las compañías registradas con el programa recibían una reducción de impuestos sobre el acuerdo, colectivamente negociado, sobre de pago por productividad (Bryson, 2011). En Francia la regulación estipula que las compañías con 50 empleados o más ofrezcan programas de participación de los beneficios. Los bonos distribuidos bajo este esquema, y otros voluntarios, están exentos al pago de impuestos a la nómina. La evidencia sobre la efectividad de estos programas es limitada; sin embargo, una evaluación reciente para el Reino Unido demuestra que la introducción de este esquema (entre 1990 y 1995) llevó a un aumento significativo del uso de este tipo de programas por parte de las empresas (de Silva, 1998).

La cuarta modalidad es más común en Asia, en particular en países como Corea del Sur y Malasia. En estos países se establecen instituciones gubernamentales que se encargan de proveer ayuda a las empresas para implementar diversos modelos de compensación que promuevan la productividad mediante inventivos salariales (por ejemplo, información, talleres, entrenamiento, asistencia técnica, consultoría, mediadores). En Malasia se estableció un ente gubernamental (bajo el ministerio de recursos humanos y el ministerio de comercio) especializada en promover el uso de sistemas de salarios vinculados a la productividad (*productivity linked wage system* o PLWS). Este sistema se ofrece para complementar los salarios mínimos (que forman parte del componente fijo) con un componente variable que vincula los salarios con la productividad de los trabajadores y/o la rentabilidad de la empresa de forma que los incentivos de los

dos agentes se alinean, los trabajadores pueden aspirar a mejores salarios, y las empresas pueden mejorar su productividad.

Representatividad en el comité de deliberación y decisión

En cuanto al modelo toma de decisión, las mejores prácticas sugieren adoptar modelos que involucren a expertos independientes en el proceso de deliberación y toma de decisión sobre el salario mínimo. En México la Comisión Nacional de Salarios Mínimos está integrada por tres partes (gobierno, sindicatos y trabajadores). En Reino Unido y Corea del Sur, además de los trabajadores y empresarios, el comité de salario mínimo está integrado por un grupo de académicos independientes. De la misma manera, Malasia adoptó un modelo de decisión cuatripartito en el que participan representantes del gobierno, trabajadores, empresarios y académicos. Por lo general, el grupo de expertos son académicos con amplia experiencia en investigación y conocimiento en materia laboral. Mediante la participación de estos expertos en las deliberaciones y la votación se pretende mantener discusiones con base en información estadística y evidencia empírica (y no ideológica), mejorando la probabilidad que la decisión final se tome de acuerdo a factores relevantes al contexto económico del país. El modelo cuatripartito que incluye a académicos permite la representación (indirecta) de los trabajadores y empleadores que no forman parte del proceso de deliberación.

Herramientas técnicas para mejorar el proceso de reajuste del nivel

En cuanto al ajuste del nivel, la regulación de México establece que las modificaciones al salario mínimo deben considerar las condiciones generales de los trabajadores y sus familias. En la gran mayoría de los países los ajustes se hacen con base en los incrementos de la inflación y productividad laboral. Sin embargo, lo más importante a verificar es cuan vinculantes son estos factores a la hora de tomar la decisión final. Una forma de considerar los diferentes factores que inciden en el proceso de concertación del salario mínimo es mediante el diseño y uso de una herramienta clara que integre al mismo tiempo múltiples factores socio-económicos. La ventaja de introducir una herramienta cuantitativa es que no solo permite tener en cuenta diferentes criterios en el ajuste, como el costo de vida, la evolución de los salarios de los trabajadores, el empleo y la informalidad, los incrementos en la productividad laboral, entre otros factores, sino que también permite derivar un rango de niveles acorde al contexto, y que sirva de referencia en el proceso de consulta. En otras palabras, la herramienta técnica provee la base para el proceso de deliberación entre las partes a través de distintos rangos (y simulaciones) y sus implicaciones sobre la economía. En la medida de lo posible, el comité de deliberación debe contar con la participación de un grupo de independientes y expertos académicos.

En Corea del Sur los factores que forman parte de la herramienta cuantitativa son inflación, crecimiento económico, crecimiento laboral (empleo), y distribución salarial. Estos indicadores sirven de referencia para determinar cuál debe ser el ajuste. Sin embargo, Corea del Sur tiene un contexto económico diferente al de México, particularmente en cuanto a los niveles de productividad y la extensión de la informalidad. Por lo tanto, en el caso de México, sería relevante incluir factores que tomen en cuenta la productividad. Por ejemplo, en

dos países emergentes de Asia (Indonesia y Camboya) donde el ajuste del salario mínimo ha sido históricamente el resultado de una negociación entre las diferentes partes, se demuestra que al aplicar una herramienta técnica relevante al contexto, los resultados obtenidos hubieran sido bastante diferentes.

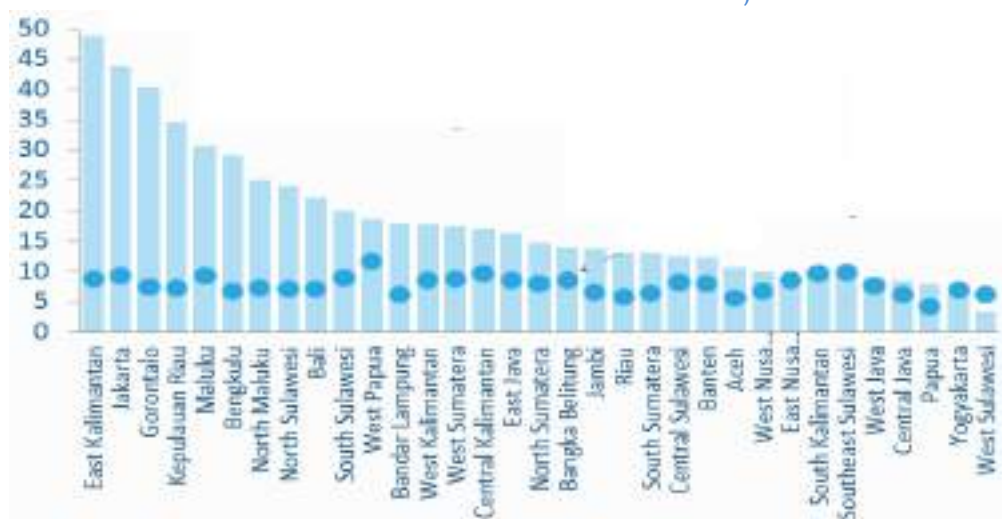
En Malasia el gobierno opto por el uso de una formula que toma en cuenta diversos factores, incluyendo la línea de pobreza, la productividad laboral, el desempleo y el índice de precios. La formula se define como aquí se muestra:

$$MW_i = Avg \left(\frac{PL_i}{Avg\ workers\ per\ household} + Median\ wage_i \right) \times \left[1 + \left(\frac{P_i}{100} \right) + \left(\frac{CPI_i}{100} \right) - \left(\frac{UE_i}{100} \right) \right]$$

Donde *MW* es salario mínimo, *PL* es la línea de pobreza, *P* es productividad, *CPI* es el índice de precios al consumidor y *UE* corresponde a la diferencia entre la tasa actual de desempleo y la tasa natural de desempleo.

En Indonesia, donde se definen los salarios mínimos por región, el aumento porcentual del salario mínimo entre 2012 y 2013 (barras) tuvo una variabilidad entre 3 y 50 por ciento (Figura 5). Si se hubiese aplicado la fórmula, la variabilidad del aumento hubiera sido entre el 4 y el 11 por ciento (círculos). La fórmula aplicada en Indonesia incluye el crecimiento económico local, la productividad, y el costo de vida (inflación). En la mayoría de los casos el aumento hubiese sido menor al que se dio actualmente, con algunas excepciones.

FIGURA 5: APLICACIÓN DE HERRAMIENTA TÉCNICA EN INDONESIA (% CAMBIO DE NIVEL 2012 —2013)

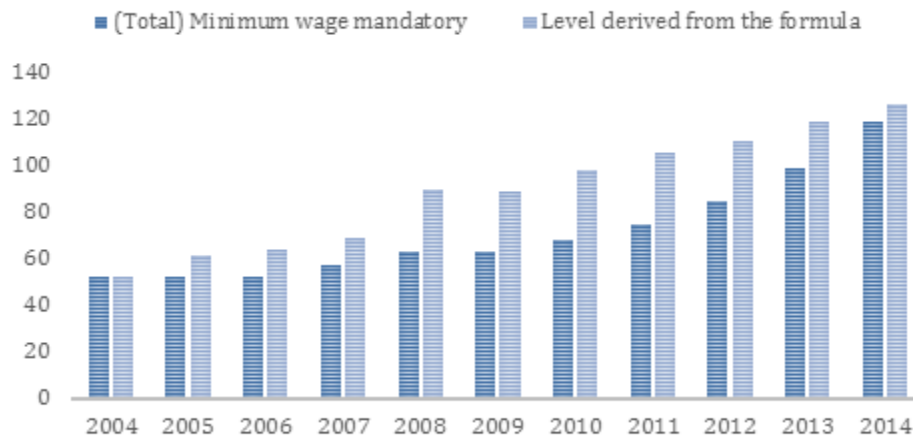


Fuente: Banco Mundial, 2015

En el caso de Camboya (ver Recuadro 3 en este documento) la aplicación de la herramienta técnica, que toma en cuenta diversos factores socio-económicos, indica que el nivel actual del salario mínimo (barra izquierda, azul oscuro) es menor al que se daría si se hubiese aplicado la formula (barra derecha,

azul claro) (ver Figura 6). Este resultado demuestra que ha existido algún desfase entre el nivel negociado y el nivel que las condiciones económicas podrían cubrir.

FIGURA 6: APLICACIÓN DE HERRAMIENTA TÉCNICA EN CAMBOYA (EN NIVELES)



Fuente: Banco Mundial, 2014

México podría considerar crear e implementar una fórmula que tome en cuenta factores como los que se incluyen en otros países que utilizan herramientas técnicas. La herramienta que se puede construir utilizaría información proveniente de encuestas de hogares e indicadores macroeconómicos. A continuación se muestra una lista de las dimensiones relevantes:

- Crecimiento económico (general y por región)
- Productividad (laboral, costo unidad, y otras medidas que se usen en México)
- Competitividad (composición industrial, flujos de inversión, ver ejemplos de Hong Kong)
- Indicadores del mercado laboral: empleo, desempleo, e informalidad
- Costo de vida (índice de precios al consumidor o CPI, o índice de precios del consumo personal, o PCE, como se usa en Estados Unidos)
- Desigualdad salarial y calificación de la fuerza laboral (niveles de educación)

La herramienta puede servir para revisar que tan alineado está el nivel actual con la evolución de la economía (tomando en cuenta los diversos factores), y para calcular el rango de niveles apropiados al contexto actual. Esta herramienta también puede contribuir a ejercicios de simulación hacia el futuro. Los hallazgos de la herramienta deben ser complementados por otros insumos técnicos (por ejemplo, evaluaciones, estudios sectoriales, o temas relevantes) que se hayan llevado a cabo y que ayuden a mejorar la calidad de la deliberación.

Facilitar tiempo de adaptación y capacitación para mejorar el cumplimiento

En términos del proceso, una gran parte de los países recomienda anunciar el salario mínimo con suficiente tiempo de anticipación para que las empresas tengan un lapso para llevar a cabo los ajustes pertinentes. En México y Colombia, el incremento del salario mínimo se anuncia en diciembre y comienza a regir el primero de enero del siguiente año. Previendo las dificultades que tienen las empresas para adaptarse al nuevo incremento en el costo salarial. En países como Corea del Sur, Reino Unido y Malasia, el anuncio del salario mínimo se realiza con al menos cuatro o seis meses de anticipación a la implementación.

Indudablemente la reforma del sistema de salario mínimo debe venir acompañada con un fortalecimiento de la capacidad de monitoreo y vigilancia del cumplimiento. Aunque los niveles actuales de salarios mínimos en México son relativamente bajos, es importante fortalecer las labores de inspección focalizando en áreas y negocios que son más propensos a pagar por debajo del mínimo, así como es necesario evaluar la efectividad de las multas y sanciones para disuadir a los empleadores a infringir la norma del salario mínimo. En materia de inspección, Corea del Sur ha realizado varios esfuerzos para disminuir los altos niveles de incumplimiento del salario mínimo. Para ello, ha desarrollado una fuerte campaña con resultados alentadores que vincula a grupos de ciudadanos a participar en la difusión del salario mínimo y a reportar a empresas y negocios que incumplan con la norma.

Referencias

- BID (2004). “Se buscan buenos empleos: Los mercados laborales en América Latina” Banco Interamericano de Desarrollo. Washington, D.C.
- Bryson, Alex, Richard Freeman, Claudio Lucifora, Michele Pellizzari and Virginie Perotin. 2011. “Paying for Performance: Incentive Pay Schemes and Employees’ Financial Participation,” Mimeo.
- Del Carpio, X., L. Pabón. 2014. *Minimum Wage Policy: Lessons with a Focus on the ASEAN Region*. Enero 2014. Documento del Banco Mundial. 87864 — EAP
- De Silva, Sriyan. 1998. “Performance —Related and Skill —Based Pay: An Introduction,” International Labor Organization, Bureau for Employers’ Activities, ACT —EMP Publications.
- Foguel, M., Ulyssea, G. y Corseuil, C. (2014). “Salário mínimo e mercado de trabalho no Brasil” Instituto de Política Econômica Aplicada
- Hong Kong. 2014. *Report of the Minimum Wage commission*.
- Jung, T. 2011. “The Minimum Wage System in Korea — An Introductory Guide” Economic and Social Development Commission, Korea Labor Institute.
- LPC (2015) “National Minimum Wage. Low Pay Commission report 2015”. March 2015.
- Margolis, D. 2014. “Introducing a statutory minimum wage in middle and low income countries.” IZA World of Labor.

- MOEL. 2014. "2014 Employment and Labor Policy in Korea" Ministry of Employment and Labor
- MWC (2014). "2014 Report of the Minimum Wage Commission" Hong Kong.
- Neri, Marcelo y Rodrigo Moura (2006) "Brasil: La institucionalidad del salario mínimo", en A. Marinakis y J. J. Velasco ¿Para qué sirve el salario mínimo? Elementos para su determinación de los países del Cono Sur (Santiago, OIT).
- OECD Employment Outlook. 2006. Ch. 3.
<http://www.oecd.org/dataoecd/38/21/38569396.pdf>
- Organization International del Trabajo. 2008. "Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining. Towards policy coherence" Organización Internacional del Trabajo. Geneva
- _____. 2011. Panorama Laboral 2011. América Latina y el Caribe. Organización Internacional del Trabajo. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe
- _____, 2014. "Incumplimiento con el salario mínimo en América Latina. El peso de los factores económicos e institucionales" Organización Internacional del Trabajo. Santiago de Chile
- Said, R. y Ibrahim, N. (2013) "Minimum Wages in Malaysia: Concept and Application". PROSIDING PERKEM VIII, JILID 1 (2013) 326 – 335
- Velasquez, M. (2014). "Chile: El Incumplimiento en un Contexto de alza sostenida del mínimo" En Incumplimiento con el Salario Mínimo en América Latina: El peso de los factores económicos e institucionales. Organización Internacional de Trabajo.
- World Bank, 2011. "Productivity Linked Wage System in Malaysia" World Bank Document.
- _____, 2014. "Development of a Suitable Policy Tool to Adjust the Minimum Wage Level in Cambodia". World Bank.
- _____, 2015. "Towards a Jobs Strategy for Indonesia". World Bank.