



VIGESIMOSEGUNDO INFORME ESTADO DE LA NACIÓN EN DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE

Informe Final

“¿Es la distribución del ingreso neutra a la política de fijación de salarios mínimos?”

Investigador (autor)
Juan Diego Trejos Solórzano



Nota: Las cifras de las ponencias pueden no coincidir con las consignadas por el XXII Informe Estado de la Nación en el tema respectivo, debido a revisiones posteriores. En caso de encontrarse diferencia entre ambas fuentes, prevalecen las publicadas en el Informe.

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	1
LA NEGOCIACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS	1
Ajuste por inflación.....	7
Ajuste por crecimiento.....	9
LA EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS REALES	11
EL CUMPLIMIENTO DE LOS SALARIOS MÍNIMOS	16
EL POSIBLE IMPACTO DISTRIBUTIVO	20
La distribución de los salarios de los empleados del sector privado	21
La distribución de los ingresos familiares.....	23
Una simulación del impacto de los salarios mínimos	27
CONSIDERACIONES FINALES	29
BIBLIOGRAFIA	31

INTRODUCCIÓN

La fijación de los salarios mínimos en Costa Rica, cuya creación se remonta al año 1933, cuando se legisló que ningún trabajador podía ganar menos de un colón al día, ha sufrido modificaciones importantes desde su consolidación en el año 1950 con el establecimiento del Consejo Nacional de Salarios (CNS). Estas modificaciones van desde cambios en la periodicidad y los criterios de los ajustes y sus revisiones, así como al detalle de las ocupaciones especificadas.

El objetivo de la política de fijación de los salarios mínimos es la protección de los trabajadores de menores salarios estableciendo un piso salarial que les permita obtener un nivel de vida razonable. Esto es recogido claramente en la legislación costarricense cuando se establece como sus objetivos el de establecer un salario mínimo: *“que le procure bienestar y existencia digna”* (artículo 57 de la Constitución Política), o *“que cubra las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural”* (artículo 177 del Código de Trabajo).

Esta perspectiva del salario mínimo como ingreso del trabajador, que es la que recoge la legislación costarricense, se complementa con su papel de costo para las empresas, de manera que un segundo objetivo es que no ponga en peligro la competitividad de las empresas. Esto no significa que los trabajadores deben cargar con la ineficiencia de las empresas sino que el salario mínimo debe servir como señal a las empresas para mejorar eficiencia y para promover el traslado a los salarios de parte de las ganancias de productividad que se obtengan.

Dentro de una visión de desarrollo, el salario mínimo debe también tener como objetivos la contribución a la estabilidad económica (baja inflación) y a la consecución del pleno empleo. Como objetivos secundarios se establecen a menudo el contribuir a la reducción de la pobreza y al mejoramiento de la equidad en la distribución de los ingresos.

El objetivo de este informe es analizar su papel en este último de los objetivos. Para ello, se analiza primero los cambios en los procesos de negociación que se han presentado en los últimos 15 años y sus repercusiones en los salarios reales y en su cumplimiento, para pasar luego a evaluar su impacto en la evolución de la desigualdad de ingresos.

LA NEGOCIACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

La legislación sobre los salarios mínimos cubre a los trabajadores asalariados del sector privado, tanto a los empleados de las empresas como a los que laboran para los hogares (servicio doméstico). Ellos representan el 61% de los trabajadores ocupados del país (promedio 2010 - 2015), donde los asalariados de las empresas representan el 88% del grupo y el 54% de los trabajadores del país. El 12% restante del grupo (7% de los trabajadores del país) corresponde al servicio doméstico. El resto de los asalariados, los empleados públicos, que corresponden al 15% de los

trabajadores ocupados del país, no están cubiertos por esta legislación, aunque hasta la década de los ochenta se establecía que los salarios de los empleados públicos no podían estar por debajo de los mínimos. Tampoco están cubiertos los trabajadores independientes, que representan el 23% de los ocupados, menos aún los auxiliares no remunerados (1% de los ocupados) se ven afectados directamente por esta legislación.

A partir de la aprobación de la ley de salarios mínimos (1933) distintos organismos obrero patronales han estado a cargo de las fijaciones: el Consejo de Obreros y Patronos (1933), las Comisiones de Salarios Cantonales (1934), las Comisiones Mixtas de Salarios Mínimos a nivel provincial (1943) y finalmente el Consejo Nacional de Salarios (1949). Las primeras organizaciones eran consultivas en tanto que proponían los ajustes pero quedaba a potestad de la Secretaría de Trabajo primero y del Ministerio de Trabajo después, determinar por decreto el ajuste final. Con la creación del CNS, como órgano tripartito de deliberación, negociación y fijación de los salarios mínimos, se le asigna propiedades legislativas, esto es, el gobierno puede hacer observaciones a las fijaciones pero debe acatar los acuerdos del CNS.

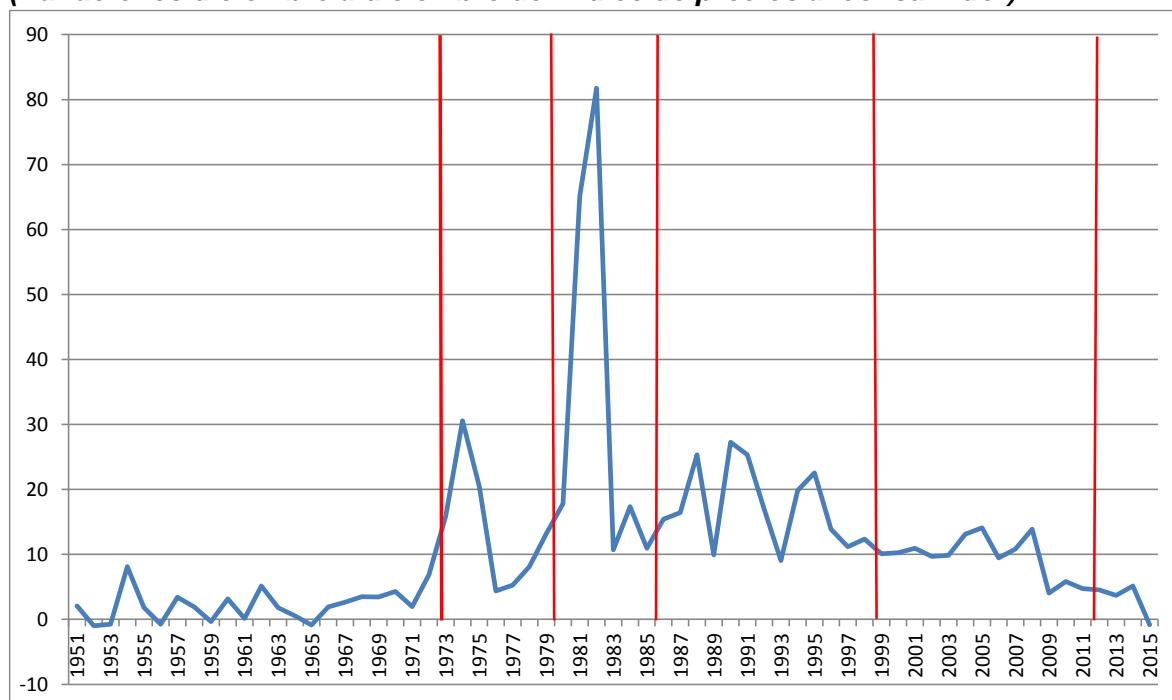
El CNS debe hacer fijaciones generales cada cierto tiempo y puede hacer revisiones en cualquier momento, tanto generales o específicas a un sector, ocupación e incluso empresa, a solicitud de un grupo de trabajadores (15) o de empleadores (5). A partir de 1950, dentro del marco del CNS, se puede establecer la siguiente periodización, periodización que hay que verla a la luz de la evolución de la inflación, ya que este es el principal indicador que se ha tomado como referencia (ver gráfico 1):

1950 a 1973: las fijaciones se realizaban cada dos años entrando en vigencia en octubre y empezando en 1952, aunque los salarios mínimos no se aumentaron en los años 1956, 1960 y 1966. Corresponde a un período de fuerte expansión económica y baja inflación, lo que permitió una política en general de salarios reales crecientes (Laure, 1990), aunque la política tendió a ser errática en el sentido que los salarios más altos podían crecer más que los salarios menores y que ocupaciones similares mostraran aumentos diferentes (Lederman, Torales y Trejos, 1979). Estos ajustes dependían de la actividad económica de los representantes y de su poder de negociación y el gobierno no tenía una posición unificada, sino que el CNS daba audiencia a distintos representantes gubernamentales (Lom, 1975; Lizano y Lom, 1976).

Gráfico 1.

Costa Rica: inflación anual. 1951 -2015

(Variaciones diciembre a diciembre del índice de precios al consumidor)



Fuente: elaboración propia con base a información del Instituto Nacional de Estadística y Censos.

Viniendo de la tradición previa al CNS, con decretos existen desde 1946, los salarios mínimos se fijaban por ocupación dentro de distintas actividades e incluso podían existir diferencias regionales (ciudades, cantones o provincias) y por tamaño del establecimiento (definido por monto de ventas). Estas diferencias regionales y por tamaño desaparecen a finales sesenta y desde 1958 se establece también el salario mínimo *minimorum* o salario mínimo de protección (artículo dos del decreto) y que corresponde al salario mínimo del trabajador no calificado (Alvarado, 2005).

Estos sistemas muy detallados se desarrollan en países con economía cerrada (etapa de la industrialización sustitutiva de importaciones), donde distintos precios tenían intervención estatal y donde la organización de los trabajadores era muy débil. Esto genera estructuras de salarios que tienden a desactualizarse en el tiempo y en cierta medida sustituye a la negociación colectiva (o impide su desarrollo), especialmente en países donde el movimiento sindical es débil (Marinakís, 2009). En estos casos, también los salarios mínimos tienden a convertirse en los salarios de mercado.

1974 – 1979: la primera crisis del petróleo hizo repuntar la inflación a niveles desconocidos (31% en 1974). Ante esta situación, el gobierno definió una política salarial activa, presentando una propuesta unificada y promoviendo primero un ajuste adelantado de los salarios mínimos (abril 1974) y luego se pasó a ajustes anuales que entraron a regir en enero de cada año. Era la época del cierre de la brecha social y los ajustes aprobados favorecieron a los trabajadores de menores

salarios con tasas superiores a los correspondientes a ocupaciones más calificadas, con independencia del sector de actividad (Lederman, Torales y Trejos, 1979).

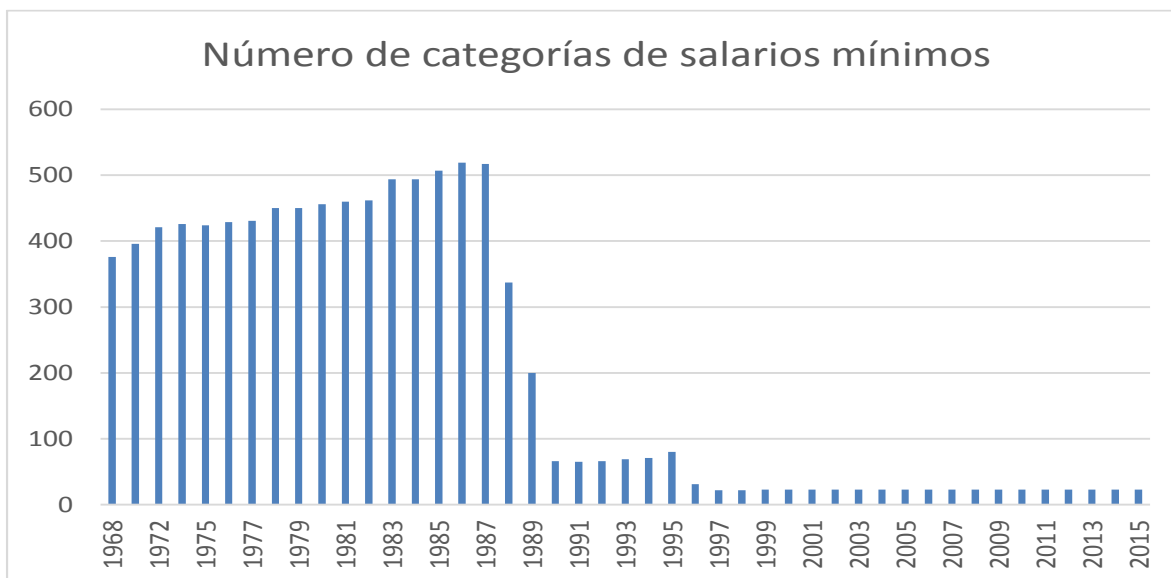
1980 – 1985: con la irrupción de la crisis de la deuda y la aceleración de la inflación se mantienen las fijaciones anuales pero se realizan revisiones hacia la mitad del año, con excepción de 1982 donde con una inflación cercana al 100% se realizaron tres ajustes. Estos ajustes buscaron proteger, sin mucho éxito, el poder adquisitivo de los salarios más bajos, aunque durante el proceso de estabilización los ajustes si lograron recuperar rápidamente la pérdida sufrida. Se mantuvo una política salarial activa con una posición gubernamental unificada y como criterio básico de ajuste se mantuvo la inflación pasada.

1986 – 1998: con las reformas económicas tendientes a crecer con base en exportaciones no tradicionales a mercados no tradicionales, se aplicó una política de ajuste de los salarios mínimos modesta, buscando proteger su poder adquisitivo pero que no afectara los esfuerzos exportadores. Las fijaciones siguen siendo anuales con revisiones hacia la mitad del año y en un contexto de alta y variable inflación (entre el 10 y el 30%). En este período se produce una simplificación de las categorías salariales que arranca en 1988 con 520 clases salariales y concluye en 1997 con 22, que luego sube a 23 al desagregar los técnicos de secundaria (Alvarado, 2005). Con esta simplificación se eliminan las diferencias por sector de actividad y solo se mantienen diferencias por calificación y nivel educativo, aunque diferenciando entre trabajadores del proceso productivo de los llamados genéricos y manteniendo algunas fijaciones específicas (ver gráfico 2).

En todo caso, el sistema aún contempla 23 salarios mínimos diferentes y organizados en tres grupos. El primero corresponde a las ocupaciones específicas o trabajadores de proceso o producción de las distintas actividades económicas, estas ocupaciones específicas se han homologado en cuatro grupos salariales según grado de calificación: no calificados, semicalificados, calificados y especializados. Estos se fijan por jornada diaria. A estos trabajadores, al pagárseles por semana, sólo se les reconocen seis días a la semana, con la excepción de los que trabajan para el comercio que sí se le reconocen siete días. Esto significa que su salario mensual equivale a 26 días y no se les paga el día de descanso.

Gráfico 2

Costa Rica: evolución del número de categorías salariales de los decretos de salarios mínimos. 1968 – 2015



Fuente: Alvarado (2005) y decretos de salarios mínimos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (varios años).

El segundo grupo corresponde a las ocupaciones que son genéricas a todas las actividades, se fijan salarios mínimos por mes tanto por calificación como por educación formal y corresponde a nueve grupos salariales. Estos nueve grupos incluyen los cuatro previos más los técnicos de educación media y de educación superior y otros tres grupos asociados con niveles educativos universitarios: diplomados, bachilleres y licenciados. Finalmente, el sistema de salarios mínimos contempla un tercer grupo con fijaciones para ocupaciones específicas como la empleada doméstica y los periodistas, cuyo salario se establece por mes, los trabajadores de especialización superior con un salario mínimo por jornada diaria, así como salarios a destajo para los cogedores de café, de coyol, para trabajadores de los muelles y otros salarios establecidos como porcentajes o por comisión de las ventas o los ingresos, como es el caso de los taxistas, entre otros. En este período los ajustes siguieron la inflación pasada y aunque se habló de incorporar indicadores de productividad estos no fructificaron.

1999 – 2011: Esta simplificación de las categorías salariales produjo en el período previo una variación de los salarios mínimos más dispersa, que favoreció a los trabajadores de menores salarios, pues clases ocupacionales con salarios distintos tenían que converger a un salario igual y más alto de la clase. Ello, unido a una desaceleración inflacionaria a partir de 1995, produjo un importante aumento salarial real en esos años entre 1995 y 1998. Por ello se aprovechó el proceso de concertación promovido por la Administración Rodríguez para buscar un acuerdo en la fijación de los salarios mínimos. Este acuerdo se produjo en 1998, en el seno

de una comisión ad hoc del Consejo Superior de Trabajo, y entró a regir en 1999 (CST, 1998).

El acuerdo establecía un congelamiento del salario mínimo real, o una protección de su valor real, al establecer ajustes semestrales automáticos según la inflación del semestre previo, excepto si la inflación semestral superaba el 6% y se abría la negociación. Estos ajustes entraban en vigencia en enero y julio y como las fijaciones se realizan antes de que termine cada semestre, había que estimar la inflación para el último mes del semestre. Por ello el acuerdo señalaba un procedimiento para estimar los meses faltantes a partir de la inflación media del mes respectivo en los diez años previos. En el ajuste del semestre siguiente se hacía cualquier corrección que generara la estimación. Si bien el acuerdo contemplaba la posibilidad de incorporar otras variables, como la situación económica y social, la situación de las empresas o de los trabajadores, lo cierto es que no se tomaron nunca en cuenta.

Este acuerdo estableció entonces aumentos relativos iguales para todas las categorías de modo que la escala salarial se mantuvo estable. Solo en pocas ocasiones se acordaron ajustes un poco superiores para el servicio doméstico (segundo semestre de 2007 y 2008 y primer semestre de 2009) y para los trabajadores no calificados y semicalificados (segundo semestre de 2008, 2010 y 2011). Los últimos dos ajustes diferenciados contemplaron también a los trabajadores calificados y el último a los trabajadores especializados de producción. Cabe señalar que hasta el 2008, la inflación se mantuvo entre el 10% y el 15% anual, de modo que los salarios reales tendieron a mantenerse congelados en un contexto de amplio crecimiento económico, aunque los salarios reales tienden a aumentar cuando se desacelera la inflación y a caer en caso contrario. Para el 2009, el país enfrenta las repercusiones de la crisis financiera mundial y simultáneamente una caída de la inflación al 5% que tiende a mantenerse. Al no contemplar el acuerdo de 1998 cláusula de salida más allá de inflaciones semestrales superiores al 6%, ello provocó un aumento real importante del salario mínimo real en 2009, actuando sin quererlo como una política contra cíclica, pese al aumento del desempleo. El mantenimiento de una baja inflación en los años siguientes, produjo aumentos en los salarios mínimos pues arrastraba una fórmula que incluía un promedio decenal para los meses faltantes. Esta situación, más la toma de conciencia por parte del sector sindical de que los salarios mínimos se habían mantenido congelados durante una década de amplio crecimiento económico, llevaron a replantearse el acuerdo de concertación. Este proceso terminó en el 2011 donde se aprueba una nueva fórmula de ajuste para aplicarse a partir de enero del 2102.

2012 – 2015: A una década de vigencia del primer acuerdo de concertación de 1988 y a solicitud del Consejo Nacional de Salarios al proyecto Promoción del Diálogo Social y Fortalecimiento Tripartito de Instituciones de Centro América y República Dominicana de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), se organizó un taller tripartito auspiciado por la OIT en el 2009 para analizar la experiencia internacional en la fijación de los salarios mínimos. Como insumo de este taller se preparó un

documento descriptivo sobre la evolución del salario mínimo en Costa Rica, e información relacionada, durante la última década (Trejos, 2009). Este documento destacaba, entre otras cosas, cómo el salario mínimo real se había mantenido estancado hasta el 2008, a pesar de que la economía mostrada un crecimiento acumulado del 34% en el producto per cápita y el producto por ocupado había aumentado más de un 10%. Más aún, el documento mostraba que los salarios de mercado seguían una evolución similar sugiriendo un efecto faro de las fijaciones del salario mínimo.

Fruto de este taller, se decide iniciar un proceso de revisión del acuerdo de concertación. Para facilitar la revisión, la OIT financia un consultor a cada representación del Consejo Nacional de Salarios y se inicia un proceso de diálogo social que cristalizó en octubre de 2011 y empieza a regir a partir de la fijación para enero de 2012 (CNS, 2011). El nuevo acuerdo contempla ajuste por inflación y por crecimiento con cláusulas de salida, estos dos últimos aspectos no contemplados en el acuerdo previo.

Cabe señalar que este acuerdo se negocia y entra a regir después de la crisis de 2009 que se asocia con importantes cambios estructurales en la inflación y en el comportamiento del mercado de trabajo. También el nuevo acuerdo estableció que por tratarse de un nuevo esquema de fijación salarial, se realizaría una revisión y evaluación del impacto y los resultados de la fórmula después de tres años de su primera aplicación.

La nueva metodología del ajuste de los salarios mínimos en Costa Rica, mantuvo la inflación semestral como criterio, ahora considerando no la inflación pasada sino la esperada, e introduce ajustes anuales por crecimiento económico, en ambos casos incorporando además cláusulas de salida, esto es, situaciones coyunturales donde es posible salirse de la aplicación automática del acuerdo.

Ajuste por inflación

La inflación esperada, se estima por semestre como media geométrica, a partir de la inflación esperada anual incorporada por el Banco Central de Costa Rica (BCCR) en su Programa Monetario del año previo y que lleva ajustes o revisiones a principios y a mediados de año. El acuerdo contempla un ajuste posterior según la comparación de la inflación efectiva con la meta utilizada. Este ajuste corresponde al semestre anterior al semestre en que se hace fijación y por ende equivale al mismo semestre del año previo. Cabe señalar que a partir del 2010, al mantenerse bastante estable la inflación y sin procesos de aceleración claros, la inflación del segundo semestre resulta menor a la del primer semestre, probablemente por razones estacionales. Esto implica un ajuste positivo por el diferencial de inflación del primer semestre y lo opuesto para el segundo semestre, donde la meta supera la inflación observada. Por otra parte, para el 2015 la inflación fue negativa, particularmente en el segundo semestre y no se contempla que hacer, pues la aplicación de la fórmula podría llevar a un ajuste negativo en el salario mínimo.

El nuevo acuerdo de ajuste introduce una cláusula de salida para el caso en que se produzca un repunte inflacionario, esto es, si la inflación efectiva supera con creces la meta anual del BCCR. Esta cláusula establece la posibilidad de salirse de la fórmula si para el primer semestre la inflación acumulada a setiembre del año previo supera en un 1% la meta anual en el límite superior. Para el segundo semestre, la cláusula señala la no aplicación automática de la fórmula si a mayo la inflación acumulada es igual o supera en tres cuartos a la meta anual. El salirse de la aplicación de la fórmula significa que el ajuste debe negociarse en el seno del CNS, no que no se realizará un ajuste por inflación, incluso puede negociarse mantener la fórmula. Entre el 2012 y el 2015 no ha habido necesidad de aplicar la cláusula de salida.

Como las cláusulas de salida para el ajuste de la inflación no se tornaron efectivas, es de esperar un ajuste por inflación que refleje la fórmula acordada. No obstante, dos elementos llevaron a separar los ajustes efectivos de los derivados del acuerdo. En primer lugar se introdujo un ajuste inicial, no contemplado en la fórmula, para considerar la inflación del segundo semestre del 2011. El argumento gubernamental fue que al venirse ajustando el salario mínimo con base a la inflación del semestre anterior y pasarse a la inflación esperada del semestre del ajuste, no quedaba cubierta la inflación del segundo semestre del 2011, último semestre antes de la aplicación de la nueva fórmula. Este argumento no es tan válido pues lo que se está cambiando es el indicador de inflación y lo que correspondería sería un ajuste del diferencial de inflación de aplicar ambos criterios alternativos. En todo caso, este ajuste se aprobó agregando un 0,44% para el primer semestre del 2012 y que correspondía a la inflación del tercer trimestre del 2011. La inflación del cuarto trimestre, de 1,46%, se repartió en los tres segundos trimestres siguientes.

El otro aspecto que llevó a separarse de la fórmula del ajuste por inflación se asocia con el diferencial semestral entre la inflación esperada y la efectiva. En dos oportunidades, al inicio de la presente administración y donde ese diferencial era significativo, no se tomó en cuenta. Aunque estos montos son similares y de signo contrario, de modo que tienden a anularse, lo cierto es que al inicio, la actual administración no aplicó el acuerdo pactado en el seno del CNS. El cuadro 1 resume los componentes del ajuste por inflación calculado según el acuerdo y el ajuste aprobado. Se resalta en rojo el primer semestre del 2013, donde el ajuste por el diferencial de inflación tomó la meta inicial de inflación no la ajustada, aunque se aplicó la fórmula correctamente. También se resaltan el ajuste correspondiente al segundo semestre del 2014, donde se aprobó un ajuste mayor pues no se consideró el diferencial negativo de inflación y el semestre siguiente, donde tampoco se consideró el diferencial de inflación positivo.

Cuadro 1

Ajuste en el salario mínimo por efecto de la inflación. 2012 – 2016

Período en que rige el ajuste	Inflación			Monto aprobado	Otros ajustes considerados
	Esperada Semestre	Diferencia Efectiva - Esp.	Total		
I Sem 2012	1,98	0,00	1,98	1,98	0,44
II Sem. 2012	2,47	0,00	2,47	2,47	0,53
I Sem 2013	2,47	0,68	3,15	3,15	0,00
II Sem. 2013	2,47	-0,63	1,84	1,84	0,56
I Sem 2014	2,47	0,77	3,24	3,24	0,00
II Sem. 2014	1,98	-2,04	-0,06	1,98	0,37
I Sem 2015	1,98	2,16	4,14	1,98	0,00
II Sem. 2015	1,98	-1,04	0,94	0,94	0,00
I Sem. 2016	1,98	-1,90	0,08	0,08	0,00

Fuente: Trejos (2015b).

Ajuste por crecimiento

Una novedad de la nueva fórmula de ajuste es que por fin se reconocen ajustes adicionales a la inflación producto del crecimiento en la productividad del trabajo, aproximada por el crecimiento económico. Este ajuste por crecimiento se aplica una vez al año, en la fijación de octubre - noviembre para entrar en vigencia en enero del año siguiente.

Se utiliza la tasa quinquenal media anual del producto interno bruto (PIB) per cápita al año previo al que se está discutiendo el ajuste y por ende equivale a dos años anteriores al año en que rige el ajuste. Pese al rezago, los datos de los últimos años seguirán siendo preliminares y sujetos a cambios posteriores. Además está previsto un cambio de base en el sistema de cuentas nacionales que implicará la necesidad de introducir ajustes adicionales en los cálculos en los años venideros.

En todo caso, no se reconoce todo el crecimiento de la producción sino un porcentaje, a negociar, que va del 20% al 40%. La idea detrás de ello, es que no todo el aumento del PIB es por aumento en la productividad del trabajo, sino que hay un componente asociado con el aumento en la productividad del capital y otro asociado con los cambios en las dotaciones de los factores. Pese a que no existen estimaciones recientes del aporte de cada componente, el porcentaje mínimo acordado parece limitado, máxime que se está aplicando al crecimiento del PIB per cápita y no al crecimiento del PIB global, como se hace en otros países como Brasil. Cabe señalar que luego de crisis del 2009, donde el PIB per cápita se contrajo un 2,5%, la economía ha venido creciendo poco pero sostenidamente, a una tasa media del 2,7% a partir del 2010. El uso del promedio quinquenal suaviza la curva y permite aumentos por crecimiento aunque la economía no esté creciendo o se esté desacelerando, pero existen cláusulas de salida. Estas cláusulas de salida son más numerosas en este caso y buscan identificar situaciones coyunturales

recesivas. La primera de ellas alude al desempleo abierto medido en la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) y la cláusula se activa si el desempleo supera al 8%. La ENAH se levanta en julio de cada año y los resultados están disponibles hacia noviembre, de modo que no se pueden considerar necesariamente para el ajuste del año siguiente, aunque más recientemente han adelantado los resultados para finales de octubre. La tasa de desempleo superó el 8% en el año 2013 de modo que debió activarse para el ajuste del primer semestre del 2015 y mantenerse para el ajuste del primer semestre del 2016, lo cual no ha sido en caso.

Este nivel de desempleo refleja un cambio estructural en el mercado de trabajo pues corresponden a los niveles máximos, solo superados por el año 1982 en plena crisis de la deuda y se mantiene altos, pese a que la economía crece poco, pero sostenidamente, los últimos seis años. En los últimos años, se ha pasado de una situación de alta inflación y bajo desempleo a otra con baja inflación y alto desempleo, como si se estuviera deslizándose por la famosa curva de Phillips. Otra cláusula de salida para el ajuste salarial por crecimiento alude a la situación económica que muestre indicios de recesión. Este se define como aquella situación en que el índice mensual de actividad económica (IMAE) general muestre tasas negativas de crecimiento por cuatro meses consecutivos o cuando dos de los tres sectores de agricultura, construcción o comercio, muestren una contracción por al menos seis meses. Estas condiciones no se han cumplido en el período analizado. La última cláusula de salida alude al tipo de cambio pero es más confusa pues señala que se activará la cláusula de salida cuando se dé una variación (positiva o negativa) del tipo de cambio promedio de MONEX (colón respecto al dólar) superior al 15% durante el período comprendido entre la última fijación salarial y la nueva negociación para la próxima fijación salarial. Como el indicador es diario, resulta crucial tener claro cuál es la fecha de la última fijación salarial. ¿Se refiere a la del año previo, pues el ajuste por crecimiento es una vez al año, o se refiere a la del semestre anterior? ¿Se refiere a la fecha en que se aprueba la fijación o a la fecha en que entra en vigencia?

Pese a que por lo menos a partir del 2015 la cláusula de desempleo implicaría una activación de la no aplicación automática de este ajuste por crecimiento, este se ha seguido aplicando. No obstante, el acuerdo establece que hay un porcentaje de reconocimiento de ese crecimiento que se debe negociar (entre el 20% y el 40% de la tasa). Aunque el porcentaje escogido no se ha hecho explícito en todos los años, el ajuste por crecimiento ha utilizado un porcentaje cercano al límite inferior en todos los casos, esto es, cercano al 20% de la tasa media quinquenal del PIB per cápita. Esto implica un ajuste adicional al salario mínimo por efecto del crecimiento económico que no ha llegado al 1% y que en su mayoría se ubica más bien en torno al 0,5% anual.

De análisis previo se deduce que la fórmula no se ha aplicado estrictamente en todas las fijaciones, especialmente por la consideración o no de las diferencias de inflación y por la introducción de los ajustes adicionales para contemplar la inflación del segundo semestre del 2011. También en algunas fijaciones se han incorporado

ajustes diferenciados para los trabajadores menos cualificados y para el servicio doméstico, pese a que la fórmula de ajuste no contempla esa opción. En el caso del servicio doméstico, los ajustes adicionales buscan compensar en parte la situación desventajosa que enfrentan, pero el monto adicional aprobado ha sido muy limitado como para modificar esta situación (ver Trejos, 2015a). También se han acordado ajustes superiores a lo previsto en la fórmula, particularmente el correspondiente al segundo semestre del 2014.

El cuadro 2 resume los ajustes esperados o teóricos que surgen de la aplicación de la fórmula y los compara con los ajustes finalmente aprobados. Como se puede observar, hasta el primer semestre del 2014, los ajustes siguieron de cerca la fórmula acordada más el ajuste extraordinario aprobado posteriormente para considerar la inflación del segundo semestre del 2011. Los ajustes muestran un amplio distanciamiento de la fórmula en las dos primeras fijaciones de la actual administración, aunque se vuelven a alinear en las dos últimas, con la pequeña excepción de un ajuste marginal adicional para el servicio doméstico. Cabe señalar que pese al acuerdo tripartito sobre la nueva fórmula de ajuste, en las discusiones en el seno del CNS, los actores han tendido a llevar propuestas que se apartan de la fórmula, particularmente la parte de los trabajadores.

LA EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS REALES

Partiendo de que la última fórmula de negociación no se ha aplicado estrictamente en todas las fijaciones o revisiones, el gráfico 3 muestra la evolución del salario mínimo real del trabajador no calificado, conocido como salario mínimo de protección o salario mínimo minimorum, desde el año 1975 y como promedio mensual real de cada año. Este se confronta con la evolución del salario efectivo real pagado por las empresas privadas, según los reportes realizados por ellas a la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) para el seguro de enfermedad y maternidad. Corresponde entonces al salario medio real pagado al trabajo formal asalariado en el ámbito de privado que es el que cubre la legislación del salario mínimo.¹

¹ No se incluye el salario efectivo del Servicio Doméstico, también cubierto por la legislación, pues la cobertura de la CCSS es más limitada y tiende a reportar el salario mínimo más que el efectivamente pagado. Tampoco se utilizan las encuestas de hogares pues sus cambios metodológicos impiden construir una serie comparable.

Cuadro 2
Costa Rica: ajuste esperado y efectivo en los salarios mínimos

Período en que rige el ajuste	Ajuste por inflación	Ajuste por crecimiento	Otros ajustes considerados	Ajuste final calculado	Ajuste final aprobado
I Sem 2012	1,98	0,75	0,44	3,17	3,17
II Sem. 2012	2,47	0,00	0,53	3,00	3,00
I Sem 2013	3,15	0,50	0,00	3,65	3,65
II Sem. 2013	1,84	0,00	0,56	2,40	2,40
I Sem 2014	3,24	0,55	0,00	3,79	3,78
II Sem. 2014	-0,06	0,00	0,37	0,31	4,22 - 2,35
I Sem 2015	4,14	0,40	0,00	4,54	2,01 - 2,50
II Sem. 2015	0,94	0,00	0,00	0,94	0,94 - 1,04
I Sem. 2016	0,08	0,59	0,00	0,67	0,67 - 1,00

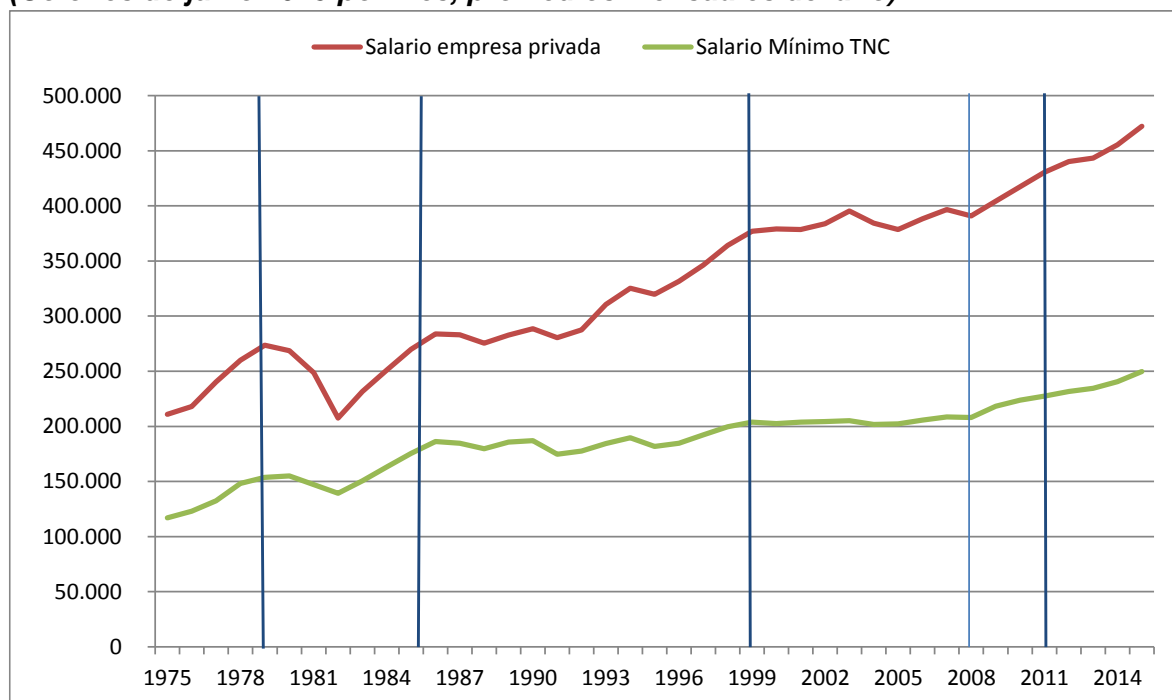
Fuente: Trejos (2015b).

La evolución permite identificar parte de los períodos señalados previamente. Partiendo de 1975, que es a partir de donde se dispone de estimaciones de la CCSS, el primero corresponde al período antes de la crisis de la deuda, donde se aplica por primera vez una política activa y clara de ajustes en los salarios mínimos. En este lapso, se observa una tendencia creciente del salario mínimo real que se acompaña también de aumentos reales en los salarios efectivos pagados (o reportados) por las empresas privadas. El segundo período corresponde a la primera mitad de los años ochenta signados por la crisis de la deuda y las políticas de estabilización posteriores. La crisis genera una fuerte contracción del salario mínimo real, y de los salarios efectivos, que logra recuperarse rápidamente durante el ajuste gracias a una política de salarios mínimos agresiva. El tercer período corresponde a la primera parte de las reformas y antes del primer acuerdo de concertación. Durante la segunda mitad de los años ochenta, con la implementación de las reformas económicas, estos tendieron a mantenerse más estancados y este período de estancamiento fue más extendido en los salarios mínimos, los cuales solo aumentan a partir de 1995 producto de la desaceleración de la inflación en esos años.

Gráfico 3

Costa Rica: evolución del salario mínimo de protección y del salario efectivo real pagado por las empresas privadas. 1975 - 2015

(Colones de junio 2015 por mes, promedios mensuales del año)



Fuente: elaboración propia con base en estadísticas de la CCSS, del INEC y los decretos de salarios mínimos.

El cuarto período cubre los años de vigencia del primer acuerdo de concertación y puede separarse en dos etapas. La primera (1999 - 2008) corresponde a los primeros nueve años dentro del acuerdo de concertación, que mantuvieron estancados los salarios mínimos reales y en buena medida eso sucedió también en los salarios de mercado. Como se ha indicado, este período se caracteriza por un amplio crecimiento económico y una alta, pero relativamente estable, inflación (ver gráfico 1). La segunda etapa, corresponde al trienio 2009 - 2011, donde siguió vigente el primer acuerdo de concertación pero se produce la rebaja estructural de la inflación. Esto permite que los salarios, mínimos y efectivos, se revaloricen fuertemente. Los últimos cuatro años enmarcan el período en que ha estado vigente el nuevo acuerdo de ajuste en los salarios mínimos nominales. En este lapso, los salarios mínimos reales siguen creciendo, aunque los salarios efectivos parecen crecer a un ritmo mayor.

Por su parte, el cuadro 3 muestra que el ajuste de los salarios mínimos no fue uniforme durante el período de los acuerdos como ellos los establecían, sino que los salarios de los trabajadores menos cualificados, incluido el servicio doméstico, tuvieron en los años de los acuerdos, algunos ajustes ligeramente superiores. En resumen, si bien la expansión de los salarios mínimos reales empieza ante del nuevo acuerdo, producto de la desaceleración inflacionaria, este se ha mantenido bajo las nuevas condiciones de ajuste acordadas en octubre del 2011.

Cuadro 3.

Costa Rica: evolución de los salarios mínimos reales por clase salarial y el salario medio del sector privado. 2000 - 2015 (*Tasas porcentuales de variación*)

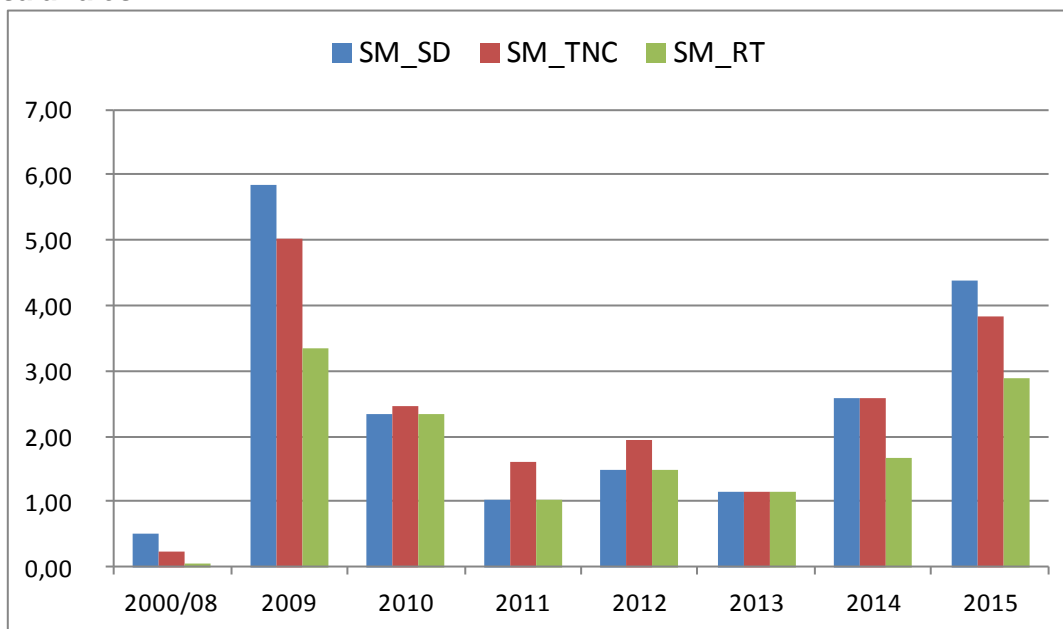
Clase salarial	Variación porcentual media anual			Variación porcentual acumulada		
	2000 a 2008	2009 a 2011	2012 a 2015	2000 a 2008	2009 a 2011	2012 a 2015
Servidoras domésticas	0,50	3,05	2,39	4,6	9,4	9,9
Trabajadores no calificados	0,22	3,03	2,37	2,0	9,4	9,8
Trabajadores semicalificados	0,17	2,88	2,34	1,6	8,9	9,7
Trabajadores calificados	0,04	2,47	2,32	0,3	7,6	9,6
Trabajadores especializados	0,04	2,39	1,91	0,3	7,3	7,9
Resto de los Trabajadores	0,04	2,23	1,79	0,3	6,8	7,4
Salario medio del sector privado	0,40	3,27	2,34	3,7	10,1	9,7
Número de años	9	3	4	9	3	4

Fuente: elaboración propia con base en estadísticas de la CCSS, del INEC y los decretos de salarios mínimos.

Esta evolución de los salarios mínimos no es uniforme todos los años y como se desprende del gráfico 4, las mayores ganancias en el poder adquisitivo de los salarios mínimos se produjeron en los años en que la inflación mostró amplias reducciones, es decir, los años 2009 y 2015. En resumen, los salarios mínimos reales se empiezan a recuperar antes del nuevo acuerdo por la desaceleración inflacionaria y el nuevo acuerdo refuerza esa tendencia.

Gráfico 4

Costa Rica: tasas de variación anual en los salarios mínimos reales de algunas clases salariales



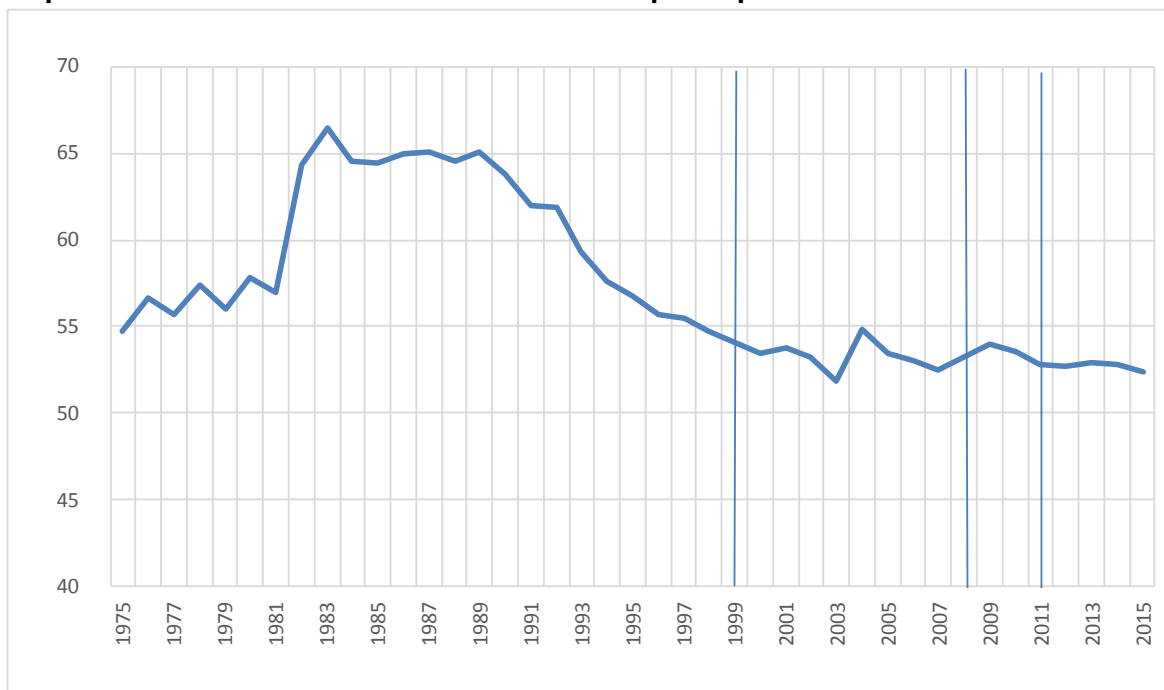
Fuente: elaboración propia con base en estadísticas del INEC y los decretos de salarios mínimos.

Nota: SM_SD: salario mínimo del servicio doméstico, SM_TNC: salario mínimo del trabajador no calificado y SM_RT: salario mínimo resto de las clases salariales.

Si bien la nueva fórmula de ajuste se ha mostrado exitosa al permitir que los salarios mínimos reales sigan creciendo, se podría argumentar que ello podría estar presionando en el mercado de trabajo y en esa medida, explicando en parte la alta tasa de desempleo. Esta presión al mercado de trabajo se puede ver al comparar el salario mínimo con el salario de mercado. En tanto el primero se acerque al salario de mercado mayor será la presión. No obstante, como se observa en el gráfico 5, esta presión aumentó durante el período de estabilización posterior a la crisis de inicios de los años ochenta, por el papel más activo de la política de salarios mínimos, pero empezó a bajar en los años noventa. Esta relación tendió a estabilizarse, en un nivel de baja presión en el presente siglo, tanto en el período de estancamiento del salario mínimo real como en los períodos subsiguientes de aumento del salario mínimo real por desaceleración inflacionaria e introducción de la nueva metodología de ajuste. En síntesis, no parece que la nueva fórmula de ajuste esté generando presiones en el mercado de trabajo que lleven a explicar los altos niveles relativos de desempleo abierto. Estos últimos parecen ser más producto de cambios estructurales en la demanda de trabajo.

Gráfico 5

Costa Rica: relación porcentual del salario mínimo del trabajador no calificado con respecto al salario medio de mercado de la empresa privada.



Fuente: elaboración propia con base en estadísticas de la CCSS y los decretos de salarios mínimos.

EL CUMPLIMIENTO DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

El aumento real de los salarios mínimos tendrá efecto distributivo en tanto afecten los salarios de mercado y ello será así si se cumple con la legislación, por una parte, y si aunque no se cumpla, se toman como señal para ajustar los salarios de mercado. La historia en el país ha sido la de un amplio incumplimiento, sustentado en una limitada cobertura de las labores de inspección por parte del gobierno, junto a una legislación que no incorpora costos reales a las empresas que incumplen (Trejos, 2014).

Pese a que la discusión sobre el incumplimiento en el pago de los salarios mínimos es reciente y se ha traducido en políticas activas de control por parte del Ministerio de Trabajo, su documentación es bastante antigua. Las primeras estimaciones sobre el incumplimiento de la legislación se encuentran en Lederman, Torales y Trejos (1979) quienes usando información del censo de población de 1973 estiman el incumplimiento en torno al 40%. Por su parte, Gindling y Terrell (1995) habían mostrado que entre 1976 y 1991 cerca de un tercio de los trabajadores recibían menos del salario mínimo específico a su ocupación y que este incumplimiento era mayor en la microempresa. En un estudio posterior, Gindling y Terrell (2007), utilizando datos de 1988 a 2000, estiman que aproximadamente un tercio de los trabajadores del sector cubierto por la legislación ganan menos del salario mínimo según su ocupación y calificación.

El Programa Estado de la Nación (PEN, 2009), utilizando el salario por hora según la EHPM y comparándolo con el salario mínimo de protección por hora también ha destacado ese alto grado de incumplimiento y pocos cambios en la primera década del siglo XXI. Este incumplimiento con respecto al salario mínimo, ahora referido al salario mínimo específico a la ocupación desempeñada y ajustando la jornada a tiempo completo equivalente, ha sido estudiado por (Gindling y Trejos, 2010). Ellos encuentran que se mantiene en la esa misma década en torno al 30% para los asalariados de las empresas privadas y es mayor en la agricultura, la microempresa, los trabajadores menos calificados y en establecimientos con menor organización y formalidad. También el incumplimiento es mayor entre las empleadas domésticas y por ende, entre las mujeres; entre los residentes de las zonas rurales y regiones periféricas; así como entre los trabajadores más jóvenes y los de mayor edad.

La construcción de un panel de las encuestas de hogares entre el 2001 y el 2007, permitió a Gindling y Trejos (2010) mostrar que existe una amplia movilidad de los trabajadores de situaciones por debajo del salario mínimo hacia su alcance o superación y también movimientos a la inversa. También se ha encontrado que cerca de un 6% de los trabajadores ganan por debajo del salario mínimo específico a su ocupación y se mantienen en esa situación por largos períodos. En todo caso, son los trabajadores, principalmente hombres en edad plenamente activa, y con mayor educación e insertos en empresas más formales, de mayores tamaños y ubicados en las zonas urbanas, los que muestran una mayor probabilidad de superar los umbrales del salario mínimo si inicialmente se encontraban ganado por debajo de este. Por el contrario, aquellos trabajadores que tienen un perfil opuesto a este y similar a los que ganan por debajo del salario mínimo, son aquellos que muestran una mayor probabilidad de caer por debajo del salario mínimo si se encuentran por encima de éste.

Esta no observancia tan difundida en el pago del salario mínimo llevó a la Campaña Nacional del Salario Mínimo, que buscó a través de la inspección focalizada, una campaña mediática de información y concientización, incluyendo rendiciones de cuenta mensuales, y mecanismos facilitadores para hacer denuncias en el Ministerio de Trabajo. Esta campaña arrancó a mediados del 2010 y estuvo vigente con fuerza por los dos años siguientes, aunque después se fue diluyendo con el cambio de timonel en el Ministerio de Trabajo. Una evaluación de impacto realizada por Gindling, Mossaad y Trejos (2013) mostraron resultados positivos pero sin modificar sustancialmente los niveles de incumplimiento.

Para estimar el grado de incumplimiento hay distintas maneras hacerlo usando las encuestas a los hogares y que han aplicado los estudios mencionados previamente y que de paso limita las comparaciones. En Trejos (2014) se discuten las opciones disponibles y sus resultados. Como los salarios mínimos se fijan por ocupación, lo primero es considerar si se utiliza el salario mínimo de protección o el salario mínimo para la ocupación específica. Si se utiliza el salario mínimo de protección se subestima el incumplimiento, pero la estimación por ocupación enfrenta problemas de homologación de ocupaciones entre los decretos y las encuestas de hogares, complicado por los cambios en los clasificadores de ocupaciones por parte del

INEC. Aquí se ha optado por hacer la comparación contra el salario mínimo de protección, lo cual de paso favorece las comparaciones internacionales, aunque considerando por aparte al servicio doméstico para quienes el salario mínimo de protección no se aplica, sino uno menor y específico para ellas.

El segundo problema tiene que ver con la disparidad de las jornadas y su captación. Las jornadas tienen el inconveniente de tener un período de referencia distinto al de los salarios en las encuestas de hogares. Teniendo esto presente, si se utiliza el salario por mes sin controlar por las horas trabajadas, el incumplimiento se concentra en los que trabajan jornadas parciales. Si la comparación se realiza con el salario por hora, el incumplimiento se concentra en los que laboran por encima de la jornada completa. En este último caso no se sabe si se incumple el pago del salario mínimo o el pago de las horas extras. Las simulaciones realizadas por Trejos (2014) usando tiempos completos equivalentes o ajustando por el pago de horas extras mostraron que la comparación usando los salarios por hora daba una aproximación razonable y es la que se usará aquí. En este caso se usan las jornadas normales trabajadas y no las específicas a la semana de referencia buscando una mejor correspondencia con el salario que se refiere al mes anterior.

El tercer problema tiene que ver con la medición de los salarios por parte de las encuestas a los hogares. Por una parte está el tema de la definición del salario y por otra su estimación. Las nuevas encuestas de hogares contemplan una definición amplia del salario incluyendo pagos en especie, salarios aplazados (aguinaldo y salario escolar proporcional) y descuenta las contribuciones sociales y el pago del impuesto sobre la renta (salario neto). La comparación pertinente, y comparable con las encuestas de hogares de propósitos múltiples previas, es con el salario monetario bruto en la ocupación principal, pues el salario mínimo es un salario monetario (solo en dinero) e independiente de la posible presencia de pagos en especie, aunque en el pasado esto no fue así.

El segundo aspecto tiene que ver con la estimación del monto del salario. Como las encuestas de hogares tienden a utilizar informantes indirectos, este dato no es tan preciso. Por ello, si se confronta directamente con el salario mínimo probablemente sobrestima el incumplimiento. Una opción, que es la seguida aquí, es considerar un rango alrededor del mínimo de protección (+, - 10%) para hacer la estimación. La otra opción es considerar el salario ajustado por subdeclaración, como lo hace el INEC. Pero este ajuste es constante y único para todos los salarios de modo que puede introducir más errores de los que resuelve.

El cuadro 4 presenta las estimaciones del incumplimiento para la presente década con dos aproximaciones. Primero, los que están directamente por debajo del salario mínimo *minimorum* o de protección y la segunda considerando la banda del 10%. En ambos casos, separando el servicio doméstico por contar con un salario y lógica de contratación distinta.

Cuadro 4

Costa Rica: empleados del sector privado por rangos de salarios mínimos minimorum o de protección por hora (SMMH). 2010 - 2015

Tipo de empleador y rango	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Según rangos de salario mínimo						
Empleados de empresas privadas	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Menos de 1 salario mínimo por hora (SMMH)	30,7	27,6	27,8	29,5	29,0	30,9
De un SMMH a menos de 2 SMMH	50,0	50,7	49,4	47,4	48,3	48,8
De 2 o más SMMH	19,3	21,8	22,8	23,1	22,8	20,3
Empleados de los hogares	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Menos de 1 salario mínimo por hora (SMMH)	38,0	36,8	37,0	36,6	34,2	38,4
De un SMMH a menos de 2 SMMH	47,5	46,4	46,2	46,0	46,2	45,8
De 2 o más SMMH	14,5	16,8	16,8	17,4	19,6	15,8
Según estratos de salario mínimo ¹						
Empleados de empresas privadas	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Por debajo del salario mínimo por hora	23,8	20,8	19,3	21,1	22,6	23,2
Alrededor del salario mínimo por hora	15,8	17,4	16,7	18,5	14,3	16,5
Por encima del salario mínimo por hora	60,4	61,8	64,0	60,4	63,1	60,3
Empleados de los hogares	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Por debajo del salario mínimo por hora	31,3	30,2	30,4	31,6	30,3	31,3
Alrededor del salario mínimo por hora	12,9	14,8	11,5	11,9	13,8	11,3
Por encima del salario mínimo por hora	55,8	55,1	58,1	56,5	55,9	57,4

1/ Por debajo significa por debajo del 90% del SMMH. Alrededor implica entre 0,9SMMH y 1,1SMMH. Por encima implica por encima del 10% del SMMH.

Fuente: estimaciones del autor con base en las Encuestas Nacionales de Hogares (ENAH) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)

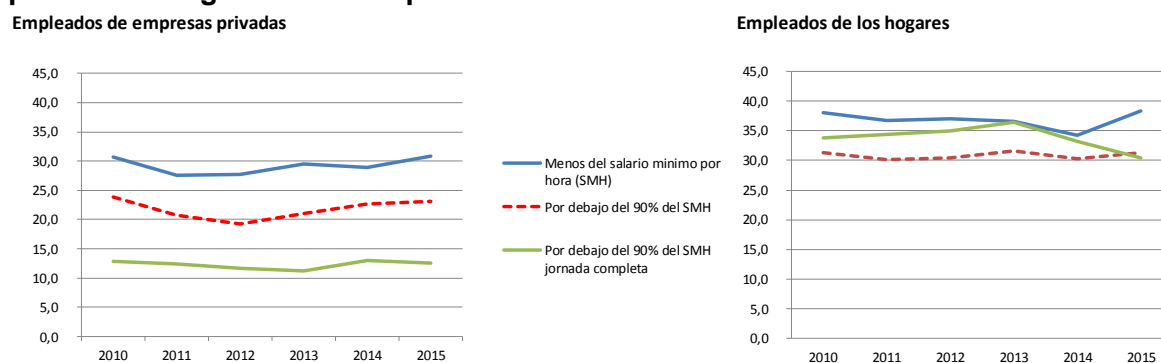
Cuando la atención se pone estrictamente en los que tienen un salario por hora por debajo del salario mínimo de protección, para los empleados de las empresas privadas, cerca de un 30% se encuentran en esa situación, aunque se observa una reducción del incumplimiento durante los años de la campaña pero luego se restablece. En este caso, cerca de la mitad de los empleados de las empresas ganan entre uno y menos de dos salarios mínimos de protección y solo alrededor de una quinta parte recibe una remuneración igual o superior a los dos salarios mínimos. Estos resultados son muy similares a los observados durante la primera década del 2000 (Trejos, 2014).

Si se considera posibles subestimaciones en los salarios reportados y se usa una banda del 10%, la no observancia se reduce a menos de una cuarta parte, manteniendo la reducción durante la campaña y luego el aumento hasta los niveles previos, para una media del período del 22%. En este caso, cerca de un 17% de los asalariados de las empresas se ubicaría en la banda alrededor del salario mínimo y al menos un 60% superaría esta banda.

Para los empleados de los hogares, el incumplimiento es mayor, en cualquiera de sus dos aproximaciones y la campaña parece haberles hecho menos efecto. En la primera aproximación, el incumplimiento alcanza hasta el 38% y en la segunda supera al 30%. En el gráfico 6 se muestran estos resultados incorporando una estimación adicional para los que laboran jornadas completas. Como se puede observar, para los empleados de las empresas, ello se acompaña de un menor incumplimiento (12% como promedio del período), mientras que para el servicio doméstico no sucede lo mismo. En este grupo, cerca de la mitad labora jornadas parciales y en estos casos el incumplimiento es menor pues aparentemente pueden negociar salarios por hora más ventajosos (Trejos, 2015a).

Gráfico 6

Costa Rica: porcentaje de asalariados que ganan por debajo del salario mínimo de protección según distintas aproximaciones. 2010 – 2015.



Fuente: estimaciones del autor con base en las Encuestas Nacionales de Hogares (ENAH) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)

EL POSIBLE IMPACTO DISTRIBUTIVO

La capacidad de las fijaciones de los salarios mínimos para impactar en la distribución de los ingresos, individuales o familiares, dependerá de tipo de fijación y del grado de observancia. Si la fijación es como en Costa Rica, que cubre toda la estructura salarial con ajustes uniformes o si el ajuste se toma como referencia para realizar los ajustes efectivos (efecto faro), la distribución de los salarios no debería sufrir mayor modificación. Si por el contrario, solo se ajusta el salario mínimo de protección y éste se cumple, o si solo es relevante para este grupo, ello mejorará la equidad de la distribución del ingreso salarial, pues los posibles efectos negativos como pérdida de empleo o su informalización no se estarían contabilizando.

A nivel de la distribución de los ingresos familiares, el efecto es más difuso, pues depende del tipo de fijación, de su cumplimiento, del peso de esta fuente de ingreso en el ingreso familiar a través de la distribución y de los posibles efectos negativos que pueda generar en el empleo. También su impacto puede ser neutralizado, revertido o potenciado por la evolución de las otras fuentes del ingreso familiar. Por ello a continuación se podrá la atención primero en la distribución del ingreso salarial

dentro de los trabajadores del sector privado y posteriormente en la distribución del ingreso familiar.

La distribución de los salarios de los empleados del sector privado

Las estimaciones de las desigualdades asociadas con las distribuciones de los distintos tipos de ingresos son más sensibles a la fuente utilizada, las encuestas de hogares del INEC, por lo que la comparación en el tiempo es más limitada. El gráfico 7 muestra la evolución del Coeficiente de Gini del ingreso salarial de los empleados del sector privado, tanto los asalariados de las empresas privadas como los asalariados de los hogares, y lo compara con la evolución del salario mínimo de protección (salario mínimo del trabajador no calificado).²

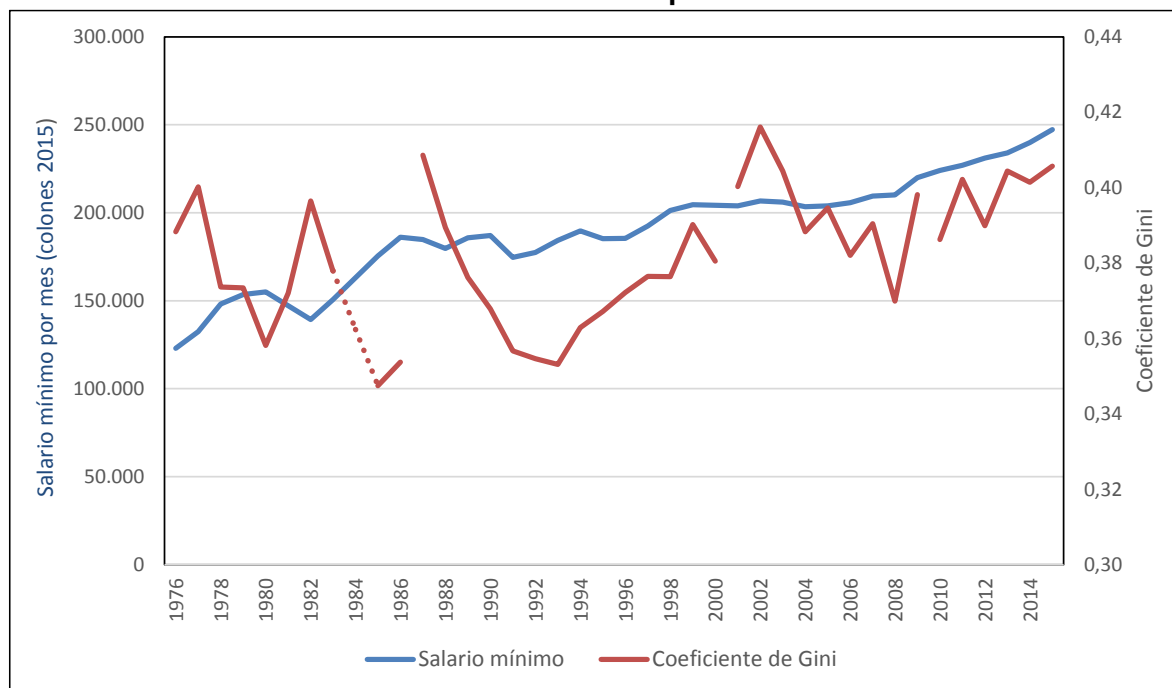
La evolución muestra un comportamiento esperado en el período previo a las reformas económicas que arrancan a mediados de los años ochenta del siglo pasado. Antes de la crisis de la deuda (1976 – 1980), el salario mínimo de protección aumentó en términos reales y la desigualdad en la distribución del salario se redujo. Durante la crisis (1981 -1982), los salarios reales se contraen y la desigualdad repunta, en tanto que durante la estabilización económica (1983 -1985), los salarios reales se recuperan y la desigualdad disminuye.

Aquí se produce un corte en la serie con la introducción de las Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM), que vienen a sustituir a las Encuestas Nacionales de Hogares de Empleo y Desempleo (ENHED). Este corte coincide con cambios también en el comportamiento de la desigualdad. Durante la primera etapa de las reformas económicas y previas al primer acuerdo de concertación (1987 - 1998), el salario mínimo de protección estuvo bastante estancado hasta el final del período, aunque al interior de la estructura de salarios mínimos se produjeron muchos cambios por el proceso de simplificación señalado. Aquí se pueden identificar dos etapas. Durante los primeros seis años (1987 – 1993), el salario mínimo de protección estuvo estancando, pues se contrajo un 0,24, mientras que el Coeficiente de Gini se redujo 5,5 puntos. Corresponde a los años en que se concentra la simplificación del decreto y al ser los primeros años de la apertura comercial, ello probablemente implicó de parte de las empresas una política de contención de costos, incluyendo los salariales y, aparentemente, afectando en mayor medida a los trabajadores de salarios más elevados.

² Se utiliza el Coeficiente de Gini como indicador resumen de desigualdad pero los resultados son similares si se utilizan otros indicadores de desigualdad como el índice de Theil o la varianza del logaritmo de los ingresos.

Gráfico 7

Costa Rica: evolución del salario mínimo de protección real y del Coeficiente de Gini de la distribución de los asalariados del sector privado. 1976 - 2015



Fuente: elaboración propia con base en los decretos de los salarios mínimos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y en las encuestas de hogares del Instituto Nacional de Estadística y Censos.

La segunda etapa previa a la concertación, el salario mínimo real empieza a crecer y la desigualdad también. Entre 1993 y 1998, el salario mínimo crece un 9,2% acumulado real y el Coeficiente de Gini aumenta 2,3 puntos de porcentaje. Esto implica que los salarios de los trabajadores con mayores salarios se expanden a un ritmo mayor. Corresponde al período donde la desigualdad en los ingresos laborales empieza a repuntar debido principalmente al aumento en el premio salarial de los trabajadores más educados, asociados a un aumento relativo de la demanda por este tipo de trabajadores que generan las reformas económicas y el cambio tecnológico, junto a un menor crecimiento de su oferta (Gindling y Trejos, 2005)

Al inicio de la etapa del acuerdo de concertación se produce otro corte en la comparabilidad de las encuestas asociadas con el cambio de muestra, que se vuelve más urbana, y con el cambio en los criterios de ajuste de los ponderadores por no respuesta. También se ha argumentado que se supera un posible truncamiento que se venía presentando, aunque no hay una clara evidencia de ello (Loria y Umaña, 2015). Considerando los años comparables (2001 – 2008), corresponde a un período donde el salario mínimo de protección creció poco (3% acumulado en siete años), pero que el Coeficiente de Gini se reduce cerca de 3 puntos de porcentaje. No es claro lo que sucede aquí pues si bien los salarios mínimos de los trabajadores menos calificados aumentan por encima del resto de

los salarios mínimos, estos ajustes diferenciados se concentran al final del período, mientras que la desigualdad se reduce sistemáticamente desde el 2002. También como se presentó en el cuadro 3, los salarios medios de mercado crecieron de manera similar a los salarios mínimos más bajos, según la CCSS, de modo que ello sugeriría que los trabajadores con salarios mayores disfrutaron de aumentos similares. Ello sugeriría, que al menos durante estos años y en el ámbito de los asalariados del sector privado, el crecimiento del premio salarial para los más educados se detuvo. Una expansión de la demanda por trabajadores menos calificados asociados con el *boom* de la construcción y los altos precios internacionales de los productos agrícolas, podría explicar estos resultados pero se requiere de investigación adicional.

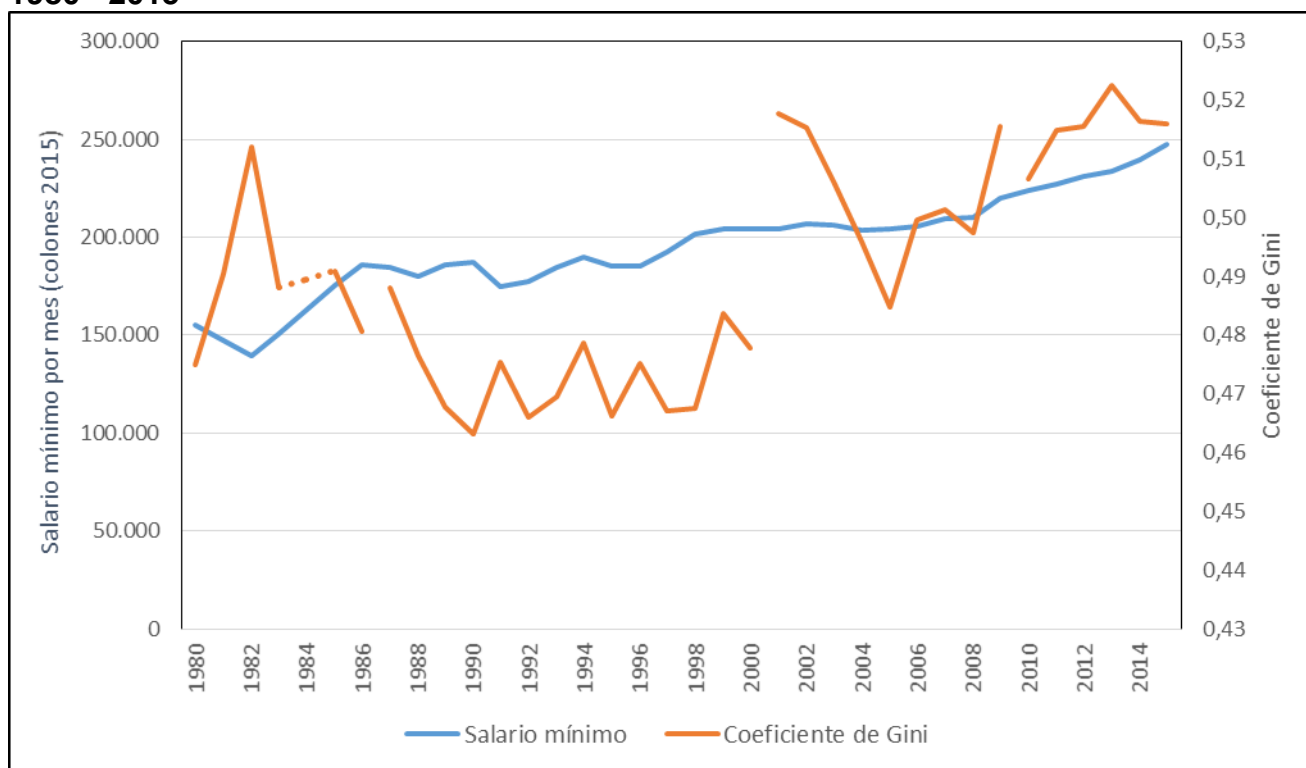
A partir del 2009, la desaceleración de la inflación permite un fuerte repunte de los salarios mínimos reales, aún dentro de acuerdo de concertación y pese a ello, la desigualdad también repunta. Aquí se produce una nueva discontinuidad en las estimaciones sobre la desigualdad asociadas con la introducción de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) a partir de 2010. Con esta encuesta es posible ver los últimos años del acuerdo de concertación y los primeros del nuevo acuerdo. Ambos se caracterizan por una expansión del salario mínimo, que resulta insuficiente para neutralizar el aumento de la desigualdad. Ello sugiere que el premio salarial de los más educados se recupera, asociado con la caída de la demanda relativa de los trabajadores menos calificados, dado el limitado crecimiento de los sectores agrícola y de construcción en este lapso.

El síntesis, sin bien es de esperar que la política de salarios mínimos tenga un efecto directo y positivo en la distribución de los salarios del sector cubierto por la legislación, en tanto se cumplan y al no contabilizar los potenciales efectos negativos, el comportamiento de la actividad económica y su impacto en el mercado de trabajo puede generar resultados finales que resultan opuestos a los esperados. Este parece ser el caso de los primeros años de las reformas económicas y en particular durante el presente siglo signado por dos importantes acuerdos tripartitos sobre la forma en que se ajustarían los salarios mínimos.

La distribución de los ingresos familiares

Si no hay un efecto claramente visible de los ajustes del salario mínimo en la distribución de los salarios del sector cubierto, menos claro será el efecto en la distribución de los ingresos familiares. En todo caso, es posible tratar de identificar algunos impactos. El gráfico 8 reproduce el gráfico anterior solo que en este caso se incorpora el Coeficiente de Gini de la distribución del ingreso familiar per cápita entre las personas. Esta información se puede reconstruir desde 1980, con los mismos cortes pero con mayores problemas de comparación en el tiempo.

Gráfico 8
Costa Rica: evolución del salario mínimo de protección real y del Coeficiente de Gini de la distribución del ingreso familiar per cápita entre las personas. 1980 - 2015



Fuente: elaboración propia con base en los decretos de los salarios mínimos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y en las encuestas de hogares del Instituto Nacional de Estadística y Censos.

La evolución antes de las reformas económicas es similar al caso de la desigualdad en el ingreso salarial. La desigualdad aumenta durante la crisis, junto a la contracción del salario mínimo real, y luego se reduce durante los años de estabilización, acompañado de una recuperación en el salario mínimo real. Durante los primeros años de las reformas, la desigualdad sigue cayendo en un contexto de estancamiento del salario mínimo real, pero este descenso se interrumpe más temprano, en 1990. El resto de la década y hasta el acuerdo de concertación (1998), la desigualdad se muestra oscilante en torno a un Coeficiente de Gini medio de 0,47, pese a que el salario mínimo se mantiene inicialmente estancado y luego aumenta su poder adquisitivo.

Durante la primera década de este siglo, donde estuvo vigente el acuerdo de concertación, la desigualdad en la distribución del ingreso familiar desciende en el primer quinquenio, pese al relativo estancamiento del salario mínimo real y luego aumenta en la segunda mitad, sin que el salario mínimo repuntara, excepto en el 2009. A partir del 2010, la desigualdad mantiene una tendencia a aumentar, junto al aumento del salario mínimo real, aunque en los dos últimos años da muestras de retroceder parcialmente.

Para poder tener alguna idea del papel que puede estar jugando el salario mínimo en estos resultados hay que partir del análisis sobre el peso del ingreso salarial en el ingreso familiar así como del grado de observancia de la legislación a través de distribución. El cuadro 5 presenta algunos indicadores para el año más reciente.

Cuadro 5

Costa Rica: distribución de los asalariados del sector privado, incidencia del no pago del salario mínimo y peso de su ingreso por quintil de ingreso per cápita familiar. 2015

Indicador	Total	20% más pobre	20% siguiente	20% siguiente	20% siguiente	20% más rico
Asalariados Sector privado	100,0	8,8	20,5	27,4	25,8	17,5
Ganan menos del salario mínimo						
Distribución	100,0	20,2	30,3	29,4	16,4	3,7
Incidencia	24,1	55,4	35,6	25,8	15,3	5,1
Distribución del ingreso salarial	100,0	3,2	10,9	18,3	25,3	42,3
Trabajadores calificados	100,0	0,7	3,6	10,2	22,6	62,8
Trabajadores no calificados	100,0	6,6	20,7	29,5	29,0	14,2
Peso del ingreso salarial	40,4	36,4	57,5	60,0	48,9	30,7
Trabajadores calificados	23,3	4,8	11,1	19,2	25,3	26,4
Trabajadores no calificados	17,1	31,7	46,3	40,7	23,6	4,4

Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Hogares del Instituto Nacional de Estadística y Censos.

Si la atención se pone en los empleados del sector privado, incluyendo al servicio doméstico, y se observa la ubicación de los hogares de procedencia por quintil de ingreso, se observa una concentración en los estratos medios y una menor presencia relativa en los extremos. No obstante, cuando la atención se pone en los asalariados que ganan por debajo del salario mínimo su concentración es mayor en la parte baja de la distribución. De este modo, si bien solo el 9% de los empleados del sector privado pertenecen a los hogares del quintil más pobre, pero entre ellos, más de la mitad no percibe el salario mínimo, de modo que este estrato aglutina al 20% de los empleados que no reciben el salario mínimo, porcentaje que sube a la mitad cuando se le agrega el segundo quintil más pobre. Ello sugeriría que mejor la observancia podría tener un mayor impacto distributivo.

Esta concentración en los estratos medios de la distribución es más clara cuando se observa, ya no el número de trabajadores, sino la masa salarial aportada al ingreso familiar. Ello es así incluso para los asalariados con menor calificación (secundaria incompleta o menos), donde de sus salarios totales, solo llegan el 7% al quintil más pobre. En todo caso, el peso del salario de los trabajadores del sector privado no es despreciable, pues aporta en promedio el 40% del ingreso familiar y, aunque su peso es mayor en los estratos medio, los aportes de los trabajadores no calificados, más sensibles a las fijaciones de los salarios mínimos, al ingreso familiar es significativa en los tres primeros quintiles de la distribución.

Como el impacto distributivo final no depende solo del efecto de los salarios mínimos en los salarios efectivos de los trabajadores del sector privado, sino además de la evolución de las otras fuentes de ingreso, la descomposición de la desigualdad por fuentes de ingreso puede dar luz sobre el posible impacto de la fijación de los salarios mínimos en la desigualdad del ingreso familiar. Este análisis solo es posible de realizar para el período de los acuerdos de concertación y del nuevo acuerdo (Trejos y Oviedo, 2012; Trejos, 2015c). El cuadro 6 incorpora algunos indicadores al respecto.

En términos de la evolución de la desigualdad del ingreso familiar, y de las posibilidades de comparación entre encuestas, es posible descomponer el período en tres segmentos. El primero corresponde a los años 2001 a 2005 donde la desigualdad se reduce y se está en la fase de concertación. Entre esos años, los salarios mínimos se mantuvieron congelados y variaron al mismo ritmo a través de toda la estructura salarial. El coeficiente de Gini se reduce 3,3 puntos de por ciento y la evolución de los salarios de los trabajadores no calificados del sector privado, incluyendo al servicio doméstico, aportaron cerca del 30% de esa reducción. Por el contrario, los salarios de los empleados más calificados aportaron en la dirección opuesta, y prácticamente neutralizaron el aporte positivo de los salarios de los trabajadores menos calificados. Entonces, si los salarios mínimos tuvieron algún impacto en estos últimos salarios, que los hicieron caer menos que otras fuentes de ingreso, su efecto positivo en la desigualdad se vio neutralizada al interior del sector privado por la evolución de los salarios de los trabajadores más calificados. Esto significa que el peso de la reducción de la desigualdad está en otras fuentes. En este caso, principalmente lo explica la contracción de los ingresos laborales de los trabajadores independientes y de los empleados públicos (Trejos y Oviedo, 2012). El segundo segmento dentro del período de concertación se refiere a los años 2005 a 2009. Aquí la desigualdad repunta, con un aumento de 3,1 puntos de por ciento en el Coeficiente de Gini, de modo que se termina con un nivel de desigualdad similar al del 2001. Al incluir el 2009, los salarios mínimos reales aumentan, en particular los referidos a los trabajadores menos calificados. En un contexto de aumento real del ingreso familiar, los salarios de los trabajadores no calificados actúan en la dirección contraria a la evolución de la desigualdad e incluso más que neutralizan el papel de los salarios de los trabajadores calificados. En este caso, si los salarios mínimos lograron aumentar los salarios reales efectivos de los trabajadores con menor calificación, actuaron en la dirección de reducir la desigualdad. No obstante, el aumento de la desigualdad global se explica ahora por el repunte de los salarios de los empleados públicos, particularmente los más calificados, los ingresos de los trabajadores independientes, que ahora crecen, los ingresos del capital y las pensiones contributivas (Trejos y Oviedo, 2012).

El último período considerado (2010 a 2014) incluye un lapso donde arranca la nueva fórmula de ajuste y donde el salario mínimo real sigue creciendo en un contexto de baja inflación. En estos años, se mantiene un aumento de la desigualdad pero más moderado, con un aumento en el Coeficiente de Gini de 1,1 puntos de por ciento. El papel igualador de los salarios de los trabajadores menos

calificados es más limitado y claramente sobrepasado por el aporte de los salarios de los trabajadores más calificados hacia una mayor desigualdad, de modo que se constituyen en la principal fuente de desigualdad. El aporte de los salarios de los empleados públicos pierde importancia y solo las pensiones contributivas aumentan su cuota de desigualdad (Trejos, 2015c).

En resumen, los salarios mínimos pueden mejorar los salarios de los trabajadores menos calificados del sector privado y en esa dirección aportar hacia una mayor equidad en la distribución del ingreso familiar, lo cual es evidente por el coeficiente de elasticidad Gini por debajo de la unidad, lo que implica que un aumento porcentual en estos ingresos reduce porcentualmente el coeficiente de Gini de la desigualdad global. No obstante, el resultado final dependerá de su aporte también a los salarios de los empleados más calificados, que va en la dirección contraria, de los potenciales efectos negativos que genere en el empleo asalariado privado y en particular de lo que suceda con las otras fuentes de ingresos que están al margen de la legislación de los salarios mínimos. Los resultados muestran que si bien la evolución de los salarios de los trabajadores menos calificados aporta en todo el período a la baja de la desigualdad, esto resultó insuficiente cuando las otras fuentes de ingresos aportaron con creces a aumentarla.

Una simulación del impacto de los salarios mínimos

Otra forma de aproximar el impacto de las fijaciones de los salarios mínimos en la desigualdad es haciendo simulaciones de equilibrio parcial. En estas se ajustan los salarios mínimos, manteniendo el resto fijo (*ceteris paribus*), esto es, manteniendo sin cambio las otras fuentes de ingreso y la situación en el mercado de trabajo. En otras palabras, los perceptores se mantienen con las horas trabajadas de modo que no hay efectos en el empleo. Tampoco hay efectos en los precios, lo que podría ser relevante en las estimaciones de su impacto en la pobreza. Mide por lo tanto los efectos máximos atribuibles a esta fuente de ingreso, si solo esta se modifica.

Se hacen dos simulaciones que tienen el mismo impacto global en la planilla y por lo tanto son comparables. La primera pone la atención en los que ganan por debajo del salario mínimo por hora y los lleva al salario mínimo por hora, mientras que el resto de los trabajadores no sufren cambios en sus salarios. Este ajuste se hace por aparte al servicio doméstico, de acuerdo con su salario mínimo, y a los trabajadores de las empresas privadas, según el salario mínimo de protección.³ La segunda simulación utiliza el ajuste medio en la planilla que se origina de la primera simulación y lo aplica a todos los salarios de los empleados del sector privado, ganen o no por debajo del salario mínimo. Esto implica un ajuste para el servicio doméstico del 20% y para los trabajadores de las empresas privadas del 6,1%, para una media de aumento salarial para los empleados del sector privado del 6,9%. Este impacto global en la planilla es el mismo en cada simulación aunque no sería el

³ Hay un pequeño grupo de trabajadores que no reportan horas trabajadas. Para ellos, se aplica el ajuste medio de cada categoría ocupacional (brecha media).

mismo para cada establecimiento u hogar, pues en el primer caso dependerá del grado de incumplimiento existente.

Los resultados se resumen en el cuadro 7, tanto a nivel de la distribución de los salarios como de los ingresos familiares, incluyendo cambios en la incidencia de la pobreza. Los resultados muestran, como era de esperar, que un ajuste más focalizado, eliminando el incumplimiento o favoreciendo a los trabajadores menos calificados, tiene efectos distributivos más grandes que los ajustes generales. A nivel de la distribución de los salarios, la reducción en la desigualdad producto de eliminar el incumplimiento es de 3,8 puntos de por ciento en el Coeficiente de Gini, lo que resulta diez veces mayor al efecto de aumentar los salarios mínimos a una tasa general. Este resultado es similar si se utiliza el Índice de Theil y un poco menor en el caso de la varianza del logaritmo del ingreso.

Cuando la atención se pone en la distribución del ingreso familiar per cápita, considerando ya al conjunto de la población del país y no solo a los hogares perceptores de ingresos salariales provenientes del sector privado, los efectos son más modestos y las diferencias entre ambas estrategias menos marcadas. El Coeficiente de Gini se reduce en 1,4 puntos de por ciento en el caso del ajuste para acabar con el incumplimiento lo que resulta un impacto casi cuatro veces superior a la estrategia de ajuste general. Las diferencias en los cambios relativos son similares para el Índice de Theil, mientras que se torna más sensible para la varianza del logaritmo del ingreso, señalando un mayor impacto de la primera opción en la parte baja de la distribución.

Cuadro 7
Costa Rica: cambios en la desigualdad del ingreso salarial y familiar per cápita ante potenciales ajustes en los salarios de los empleados del sector privado. 2015

Indicadores	Distribución salarios empleados privados			Distribución ingreso familiar per cápita			Proporción de hogares pobres	
	Coeficiente de Gini	Índice de Theil	Varianza logaritmo ingreso	Coeficiente de Gini	Índice de Theil	Varianza logaritmo ingreso	Total hogares pobres	Hogares en pobreza extrema
Valor del indicador								
Línea base	0,4053	0,3214	0,8386	0,5062	0,4685	0,9607	0,2985	0,0927
Simulación A	0,3672	0,2722	0,6615	0,4925	0,4437	0,9092	0,2719	0,0815
Simulación B	0,4017	0,3160	0,8135	0,5024	0,4607	0,9563	0,2851	0,0891
Variaciones absolutas								
Simulación A - línea base	-0,0382	-0,0491	-0,1770	-0,0137	-0,0248	-0,0515	-0,0266	-0,0112
Simulación B - línea base	-0,0037	-0,0053	-0,0250	-0,0038	-0,0078	-0,0044	-0,0133	-0,0036
Variaciones porcentuales								
Simulación A - línea base	-9,41	-15,29	-21,11	-2,71	-5,29	-5,36	-8,91	-12,12
Simulación B - línea base	-0,91	-1,66	-2,98	-0,74	-1,67	-0,46	-4,47	-3,90

Línea base: distribución según salarios totales netos en la ocupación principal captados por la ENAHO sin ajustes más que imputaciones por no respuesta.

Simulación A: se aumentan los salarios totales netos de los que ganan menos del salario mínimo de protección para que sus salarios monetarios brutos por hora sean iguales al salario mínimo horario.

Simulación B: se aumentan todos los salarios totales netos a la tasa media en que se aumentan los salarios producto de la simulación A.

Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Hogares del Instituto Nacional de Estadística y Censos.

Esto último se corrobora cuando se examinan los cambios en la pobreza, ya que la estrategia de ajustes diferenciados a favor de los que tienen menores salarios, y sufren mayor incumplimiento, tiene un mayor impacto en la pobreza extrema. Este ajuste diferenciado reduciría la pobreza total en 2,7 puntos de por ciento (equivalente a un 8,9%), mientras que reduciría la incidencia de la pobreza extrema en 1,1 puntos porcentuales, equivalente a una rebaja del 12% en el indicador. Esta reducción de la extensión relativa de la pobreza total es el doble de la que generaría un ajuste uniforme en el salario del sector privado y en la caso de la pobreza extrema, la contracción relativa de la pobreza sería tres veces mayor en el caso del ajuste focalizado de los salarios.⁴

En resumen, los efectos distributivos asociados a los ajustes de los salarios mínimos son significativos, si se cumplen y no generan efectos negativos en el empleo, particularmente si favorecen a los que están en una situación de incumplimiento en su pago. Ello sugiere que una política contra el incumplimiento podría tener un impacto distributivo mayor que los ajustes generales uniformes sin considerar su observancia. Cabe señalar que una parte del incumplimiento se ubica en establecimientos en pequeña escala y producto de su baja productividad, incumplimiento pasivo, de modo que medidas buscando mejor la observancia sin apoyos productivos adicionales sí podrían tener efectos negativos en el empleo.

CONSIDERACIONES FINALES

La fijación de salarios mínimos para los trabajadores dependientes del sector privado es una política de larga data que se vuelve más activa, desde una perspectiva gubernamental, desde los años setenta y que en los últimos 15 años ha estado signada por dos acuerdos generales de fijación dentro del emblemático Consejo Nacional de Salarios. El primer acuerdo de 1998 buscó proteger el salario mínimo real con ajustes automáticos por inflación pero no consideró la posibilidad de mejoras reales asociadas con aumentos de la productividad y no contempló situaciones como la crisis de 2009. El nuevo acuerdo del 2011 avanza en ambas direcciones permitiendo ajustes por crecimiento y estableciendo cláusulas de salida. Ello ha permitido mejoras en los salarios mínimos reales, que arrancan con la desaceleración de la inflación de 2009, mejoras que no parecen estar presionando indebidamente a los salarios de mercado, pese al alto desempleo, y pese a que se mantiene un alto incumplimiento.

Si bien los ajustes de los salarios mínimos, particularmente si favorecen a los trabajadores de menores salarios, deberían mejorar la equidad en la distribución de los salarios de los empleados del sector privado, ello no se percibe siempre pues las fuerzas del mercado afectan de distinta manera el premio salarial de los

⁴ Las simulaciones se realizan sobre los ingresos sin ajustar por subdeclaración por lo que las estimaciones sobre la incidencia de la pobreza entre los hogares son mayores, en la línea base, a los publicados por el INEC.

trabajadores más educados y sus resultados distributivos. También por su ubicación en la estructura de la distribución de los ingresos familiares, los ajustes de los salarios mínimos deberían aportar a una mejora distributiva, los resultados finales dependerán de cómo se mueven las otras fuentes de ingreso y los resultados sugieren que estas últimas han estado dominando. Las simulaciones realizadas señalan también que los ajustes diferenciados a favor de los trabajadores con menores salarios, tienen un potencial distributivo mayor que los ajustes uniformes. En esta dirección, una política contra el incumplimiento podría aportar más a mejorar la equidad de la distribución aunque es claro que se debe tener cuidado para no generar efectos negativos en el empleo, asociados con el incumplimiento pasivo de la legislación. En síntesis y respondiendo a la pregunta del informe, la distribución del ingreso no es neutra a la política de salarios mínimos pero esta tiene poco músculo para mover por sí sola la distribución.

BIBLIOGRAFIA

- Alvarado, Yadira. 2005. Salarios Mínimos y renglones ocupacionales: recorrido histórico 1 octubre 1968 – 1 julio 2005. San José, Costa Rica: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Consejo Nacional de Salarios (CNS). 2011. *Metodología para la fijación de salarios mínimos para el sector privado*. Acuerdo del CNS 27 de octubre del 2011.
- Consejo Superior de Trabajo (CST). 1998. Informe concertado: “Política Salarial”. Comisión Ad Hoc de Concertación. Mimeografiado.
- Cunningham, Wendy. 2007. Minimum Wages and Social Policy. Lesson from Developing Countries. Washington, D. C., USA: The World Bank.
- Eyraud, Francois and Catherine Saget. 2005. The fundamentals of minimum wage fixing. Geneva, Swiss: International Labour Office.
- Gindling, T. H. 2011. Can minimum wage changes help explain falling education wage premiums in Latin America? Background paper for the World Bank report: Education and Skills for the 21st Century in LAC. March 25.
- Gindling, T.H. and Katherine Terrell. 2007. “The Effects of Multiple Minimum Wages throughout the Labor Market: the Case of Costa Rica”. *Labour Economics*, Vol. 14, No. 3 (june) pp. 485-511.
- Gindling, T. H. and Katherine Terrell. 1995. “The nature of minimum wages and their effectiveness as a floor in Costa Rica, 1976-1991”, in *World Development* (Oxford), Vol. 23, No. 8 (Aug.), pp 1439-1458.
- Gindling, T. H., Nadwa Mossaad y Juan Diego Trejos. 2013. *Las consecuencias del aumento en la observancia del Salario Mínimo Legal en Costa Rica. Una evaluación del impacto de la Campaña Nacional de Salarios Mínimos*. San José, Costa Rica: Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas, Universidad de Costa Rica.
- Gindling, T. H. y Juan Diego Trejos. 2010. *Reforzar el cumplimiento de los salarios mínimos en Costa Rica*. San Salvador, El Salvador: FUSADES.
- Gindling, T. H. y Juan D. Trejos. 2005. “Accounting for Changing Earnings Inequality in Costa Rica, 1980 – 99”. *The Journal of Development Studies*, Vol. 41, No. 5, July 2005, pp. 898 – 926.
- Laure, Joshep. 1990, *Costa Rica: medio siglo de políticas a favor del incremento de los salarios mínimos más bajos*. Colección Documentos Técnicos No 19. Ciudad Guatemala, Guatemala: Instituto de Nutrición de Centra América y Panamá (INCAP).

- Loria, Miguel y Carlos Umaña. 2015. *Distribución del Ingreso en Costa Rica*. Serie Visión Costa Rica (PV01-15). San José, Costa Rica: Academia de Centroamérica.
- Lizano, Eduardo y Helen Lom. 1976. "El Consejo Nacional de Salarios y la política de Política de Salarios Mínimos en Costa Rica". *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 94, No. 1, julio – agosto 1976.
- Lederman, Esteban, Ponciano Torales y Juan Diego Trejos (1979). "Trabajo y Empleo". En Chester Zelaya (compilador). *Costa Rica Contemporánea*. Tomo II. San José, Costa Rica: Editorial Costa Rica.
- Lom, Helen. 1975. *Salarios Mínimos en Costa Rica*. San José, Costa Rica: Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas de la Universidad de Costa Rica.
- Marinakis, Andrés. 2009. *Lecciones de la aplicación del salario mínimo en América Latina*. Ponencia presentada al Taller Tripartito sobre la Fijación de Salarios Mínimos. San José, Costa Rica: Proyecto de Promoción del Diálogo Social de la Organización Internacional del Trabajo.
- Marinakis, Andrés (Editor). 2014. *Incumplimiento con el salario mínimo en América Latina: El peso de los factores económicos e institucionales*. Santiago, Chile: Organización Internacional del Trabajo - FAO.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). 2009. *Breve reseña sobre la evolución de la Legislación Salarial y del Consejo Nacional de Salarios*. San José, Costa Rica: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Programa Estado de la Nación (PEN). 2009. Decimoquinto Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible. San José, Costa Rica: Programa Estado de la Nación.
- Trejos, Juan Diego. 2010. "Caso de Costa Rica". En Emilio Klein (coordinador): *Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina*. Santiago, Chile: FAO, OIT, CEPAL
- Trejos, Juan Diego. 2009. *Los salarios mínimos en Costa Rica. Información básica y evolución reciente*. Informe preparado para la Oficina Internacional del Trabajo como insumo para el Proyecto Promoción del Diálogo Social y Fortalecimiento Tripartito de Instituciones de Centro América y República Dominicana (RLA/08/11M/USA).
- Trejos, Juan Diego. 2014. "Costa Rica: un esfuerzo para mejorar la aplicación de los salarios mínimos". En Andrés Marinakis (Editor): *Incumplimiento con el salario mínimo en América Latina: El peso de los factores económicos e institucionales*. Santiago, Chile: Organización Internacional del Trabajo - FAO.

Trejos, Juan Diego. 2015a. *La aplicación de los salarios mínimos para el Servicio Doméstico en Costa Rica. Propuesta de reforma*. Documento preparado para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), oficina regional con sede en Costa Rica, bajo el contrato de colaboración externa PROG/COLEXT/82/2015/12.

Trejos, Juan Diego. 2015b. El ajuste de los salarios mínimos en Costa Rica: una evaluación de la fórmula acordada en el 2011. Documento preparado para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), oficina regional con sede en Costa Rica, bajo el contrato de colaboración externa PROG/COLEXT/406/2015.

Trejos, Juan Diego y Luis Ángel Oviedo. “Cambios en la distribución del ingreso familiar en Costa Rica durante la primera década del siglo XXI”. *Revista Ciencias Económicas* 30 _ No 2: segundo semestre 2012, pp. 9 - 29..

Trejos, Juan Diego. 2015c. *Cambios en la distribución del ingreso familiar en costa rica durante el quinquenio 2010 – 2014*. Documento preparado para el Programa Estado de la Nación.