



GLOBAL
ENTREPRENEURSHIP
MONITOR

EMPRESARIOS DE MIPYMES Y EL SALARIO MÍNIMO EN GUATEMALA

2017

UFM
UNIVERSIDAD
FRANCISCO
MARROQUÍN



UFM
UNIVERSIDAD
FRANCISCO
MARROQUÍN

VERITAS • LIBERTAS • JUSTITIA

Centro de 
EMPRENDIMIENTO
Kirzner FACULTAD de CIENCIAS ECONÓMICAS

Empresarios de MIPYMES y el Salario Mínimo en Guatemala

Por: Lisardo Bolaños y Mónica Rivera

Abstract

Este artículo analiza el impacto del salario mínimo en los empresarios de micro, pequeñas y medianas (MIPYMES) en Guatemala durante la última década y media. Asimismo, busca comprender qué tanto serán afectadas producto del poder sancionatorio que recientemente se le otorgó al Ministerio de Trabajo. Para el análisis se emplea la información de las Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI) durante el período 2002-2016 y se utiliza información del Global Entrepreneurship Monitor (GEM). Se analiza la evolución del salario mínimo en las últimas décadas, así como las características de los distintos participantes del mercado laboral guatemalteco. El estudio evidencia que a pesar que el salario mínimo ha mostrado un crecimiento notable en las últimas dos décadas, el ingreso promedio de los guatemaltecos ha decaído en términos reales y la proporción de trabajadores que gozan de un salario superior al salario mínimo ha ido reduciéndose con el tiempo. El estudio advierte sobre la evolución del salario mínimo en Guatemala pues su ritmo de crecimiento limita la capacidad de crear empleo formal en Guatemala en los últimos catorce años, particularmente para empresas exportadoras no agrícolas con trabajadores poco cualificados. Dadas las limitaciones de acceso a capital financiero y el ambiente empresarial inadecuado, es difícil que los empresarios MIPYMES puedan pagar el salario mínimo, lo que lleva al auto-empleo. Debiera esperarse que el auto-empleo que gana por debajo del salario mínimo se incremente si el Ministerio de Trabajo empieza a multar a las empresas MIPYMES que pagan por debajo del salario mínimo.

1. Contexto

El salario mínimo guatemalteco es elevado para estándares internacionales. **Comparaciones internacionales muestra que el salario mínimo en Guatemala es elevado.** Esto es evidente cuando se analiza el salario mínimo de Guatemala como proporción del ingreso promedio de los habitantes del país (PIB por persona), razón que asciende a un 61% (ver **Gráfica 1**). Esto contrasta con el promedio mundial que es de 31%, es decir, Guatemala muestra un salario mínimo del doble de lo que se esperaría viendo las cifras a nivel mundial. Por esta razón, es que Guatemala se encuentra entre los 25% países con el salario mínimo más altos con respecto a su nivel de ingreso. Si las políticas laborales en Guatemala buscan que el salario mínimo incremente los ingresos de la población parece contra intuitivo que estemos en una situación en donde terminamos con un salario tan elevado comparado con el ingreso promedio.

El salario mínimo guatemalteco es aún más elevado sin tomamos en cuenta la desigualdad. El análisis anterior no necesariamente refleja lo elevado que es el salario mínimo en Guatemala respecto al ingreso debido a que Guatemala muestra altos niveles de desigualdad, así que el promedio está sobre-estimando el nivel de ingreso de la población. A partir del análisis del coeficiente de GINI que mide el grado de distribución equitativa de los ingresos nacional por persona, Guatemala muestra la mayor desigualdad de Centro América, la segunda de América Latina, después de Colombia y la onceava a nivel mundial (The

World Bank 2017a). Así que ajustando la medida **tomando en cuenta la distribución del ingreso, debemos concluir que el salario mínimo guatemalteco como proporción del ingreso es de los más altos en el mundo**. Si las políticas laborales en Guatemala buscan que el salario mínimo reduzca la desigualdad de los ingresos parece contra intuitivo que estemos en una situación en donde terminamos con un salario tan elevado mientras mantenemos altos niveles de desigualdad.

¿Es posible que el salario mínimo esté teniendo consecuencias negativas? Si en lugar de ver un salario mínimo junto con mayores ingresos y menor desigualdad, **es posible que el salario mínimo esté funcionando como una de varias barreras que limitan la capacidad de los trabajadores de migrar de sectores tradicionales y poco productivos hacia sectores modernos de mayor productividad** para así lograr el anhelado desarrollo económico del país (Lewis 1954; Gollin 2014; McMillan, Rodrik, and Verduzco-Gallo 2014; Timmer, de Vries, and de Vries 2014). El salario mínimo estaría funcionando como una barrera que limitaría a los empresarios en sectores de mayor productividad y crecimiento el contratar trabajadores y, por lo mismo, esos trabajadores tendrían que quedarse en sectores tradicionales como la agricultura o acudir al auto-empleo. Como preámbulo al análisis que se hará en este trabajo, se puede ver en la **Tabla 1** cómo los trabajadores que cotizan al IGSS cuentan con un salario por arriba del salario mínimo no-agrícola del país, pero esto no es la realidad cuando se toman en cuenta todos los trabajadores del sector privado del país. Así que es posible que existan barreras como el salario mínimo que están limitando la posibilidad de los trabajadores a acceder a empleos que no sólo pagan mayores salarios, sino que también cotizan en el IGSS y se benefician de sus servicios.

Las MIPYMES son abundantes en América Latina y probablemente es consecuencia de las barreras al crecimiento. Economistas han encontrado que las economías en desarrollo carecen de algo que es común en las economías desarrolladas: empresas medianas y grandes que aprovechen las economías de escala y de alcance para ofrecer más y mejores empleos (Hsieh and Olken 2014; Chandler, Amatori, and Hikino 1997). En ese sentido, **las MIPYMES son abundantes en países en desarrollo porque las políticas e instituciones económicas no favorecen su crecimiento**. Esa es la situación en América Latina donde el 85% de la creación de empleo se atribuyen a los PYMES, de los cuáles más del 50% no tienen acceso a capital para crecer su empresa (The World Bank 2015).

El crecimiento de la economía guatemalteca es una prioridad por lo que debe prestarse atención a las barreras al crecimiento de las MIPYMES. **El crecimiento de la economía guatemalteca, así como la generación de buenos empleos, no sólo es una prioridad para el país sino también lo es interés de Estados Unidos y de México** y, por ende, debe prestarse atención a las barreras al crecimiento que afrontan los empresarios en Guatemala (The White House Office of the Press Secretary 2015; Gob. Guatemala, Gob. El Salvador, and Gob. Honduras 2016; O'Grady 2017). Si el salario mínimo está siendo un obstáculo para las empresas guatemaltecas porque limita la contratación de trabajadores en un ambiente donde no hay acceso a capital para sustituirlos por maquinaria o porque favorece la competencia desleal generada por empresas informales, entonces es vital que sea parte del debate de las políticas económicas del país.

La imposición de multas por incumplir el salario mínimo puede convertirse en un obstáculo mayor para las MIPYMES. Si el salario mínimo es elevado y difícil de cumplir dada la baja productividad de las MIPYMES, es posible que el sancionar el incumplimiento de la ley tenga consecuencias negativas. Si bien las empresas grandes y en crecimiento pueden fácilmente pagar el salario mínimo a personal altamente productivo no sucede lo mismo en empresas pequeñas con un mercado reducido y que contratan trabajadores con bajo nivel académico. Para este último grupo, que viene a ser la caracterización de la mayoría de las MIPYMES del país, debe tomarse en cuenta que, en lugar de lograr que los empresarios

reduzcan sus ganancias para cumplir con el pago a sus trabajadores es posible que el empresario no cuente con los recursos para pagar, lo cual puede favorecer el auto-empleo en peores condiciones, o que incluso favorezca la migración. Por eso es importante estudiar la situación de las MIPYMES en Guatemala para evaluar cuál puede ser el impacto del Decreto 7-2017 que le permite a la Inspectoría General de Trabajo (IGT) sancionar empresas que no cumplan con sus obligaciones laborales. Dichas sanciones pueden llegar a ser de hasta 18 salarios mínimos mensuales (Q.47,578 en el 2017), y llegar a un 50% adicional en caso de reincidencia. Dadas las debilidades institucionales del gobierno de Guatemala y la escasa atención a las encuestas de empleo, **el poder sancionatorio del Ministerio de Trabajo no sólo incrementa el riesgo de corrupción, sino que además condena automáticamente a la mayoría de los empresarios de micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) que contratan trabajadores a pagar multas que superan su rentabilidad anual.** Es, de cara a esta última preocupación que el presente artículo busca analizar cómo el salario mínimo en Guatemala podría afectar a las MIPYMES.

Plan del artículo. El artículo analiza la evolución del salario mínimo en el período 2002-2016, tomando en cuenta la información generada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) a través de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI) y se compara con información del Global Entrepreneurship Monitor (GEM). Asimismo, se toma en cuenta su impacto en los empresarios guatemaltecos a partir de la evolución que el salario mínimo ha tenido cuando se combina con otras variables macroeconómicas para así comprender el distinto impacto que puede tener para un empresario que experimentan competencia internacional y para aquellos que no. El plan del artículo es el siguiente. La siguiente sección presenta los principales hallazgos de la investigación. La sección tres discute los datos y la metodología a emplear. La sección cuatro describe la evolución del salario mínimo. Las siguientes dos secciones presentan el análisis de los empresarios y trabajadores durante el período bajo estudio.

2. Principales Hallazgos

Las categorías de salario mínimo se han reducido de manera importante. En la década de 1960, existían en Guatemala decenas de distintas categorías de salario mínimo pero su número empieza a reducirse a partir de 1989, llegando a contarse con sólo dos categorías en 1997. A partir de entonces se ha intentado incrementar las categorías de salario mínimo. Primero, se introdujo un salario mínimo para las empresas dedicadas a la exportación y maquila reconociendo que este sector se ve más afectado porque sus precios de venta crecen a un ritmo mucho menor que el de las empresas que no exportan. Segundo, en los años 2014 y 2015 se intentó introducir un salario mínimo para cuatro municipios afuera de la ciudad de Guatemala para atraer empresas de manufactura de exportación a dichas localidades aprovechando su ubicación entre la ciudad de Guatemala y los puertos. Sin embargo, existió oposición de parte de la Corte de Constitucionalidad y posteriormente del Presidente Morales. Otros países analizados cuentan con distintos salarios mínimos. Europa, a pesar de contar con la Unión Europea y procesos fuertes de integración económica, cuenta con salarios mínimos para distintos países. Estados Unidos cuenta con un salario mínimo a nivel federal, pero cada Estado define su salario mínimo por arriba de dicho monto, lo cual a veces se determina por el monto de las ventas, por el número de trabajadores, por la localización de la empresa o si la empresa paga seguro social. Honduras lo hace por sector económico, número de trabajadores en la empresa y la localización de la misma. El Salvador lo hace sólo por sector económico.

El salario mínimo en Guatemala es alto y es producto de los incrementos que se han dado entre los años 2002 y 2016. Cuando se analiza el salario mínimo corregido por el nivel de ingreso económico se encuentra que Guatemala se encuentra entre los países con el salario mínimo más alto. Esto responde a

que el salario mínimo ha experimentado un incremento acumulado de 152%, en el caso de las actividades agrícolas, de 135% para las no agrícolas y de 117% para las actividades de exportación y maquila. La comparación regional también resulta importante. México tenía un salario mínimo similar al de Guatemala en el año 2002. Sin embargo, hoy Guatemala cuenta con un salario mínimo del triple del valor del de México, lo cual no sólo es producto de las depreciaciones de su tipo de cambio sino también de una política salarial más moderada que la de Guatemala. Por su parte, el salario mínimo más alto en el Salvador es 23% inferior al más alto de Guatemala.

El poder adquisitivo del salario mínimo se ha incrementado. Para analizar la capacidad real de consumo de dicho salario mínimo se elimina el efecto de la inflación de los aumentos al salario mínimo. Considerando esto, se encuentra que el poder adquisitivo del salario mínimo se ha incrementado para las actividades agrícolas en 35%, para las no agrícolas en 24%, y para las actividades de exportación y maquila en 6%.

El costo del salario mínimo se ha incrementado para un tipo de empresarios más que para otros. La capacidad de pagar aumentos al salario mínimo depende de la capacidad del empresario para aumentar sus precios de venta. Este es un problema importante para los empresarios MIPYMES exportadores de productos no agrícolas quienes han visto el salario mínimo crecer mucho más rápido que sus precios de exportación. En promedio, en el período 2002-2016, un empresario que vende produce alimentos para el mercado guatemalteco encuentra que el salario mínimo se ha vuelto más fácil de pagar pues el aumento de sus precios hace el salario mínimo 22% más barato, mientras que para un empresario que exporta productos no agrícolas el salario mínimo se ha hecho más difícil de pagar pues, dado sus precios de exportación, resulta 138% más caro que antes.

Al año 2016, la mayoría de los trabajadores recibe un ingreso por debajo del salario mínimo. Existen cinco grandes categorías que agrupan los trabajadores en las ENEI: empleados del sector privado, jornaleros, empleados en casa particular, trabajadores no remunerados y empleados públicos. El análisis se centra particularmente en las primeras dos categorías quienes al año 2016 representaban un 55% del mercado laboral y están vinculados con el empleo en MIPYMES; las otras tres categorías representaban un 19% del mercado laboral. Se analizaron a los trabajadores del sector privado y jornaleros se analizaron si trabajan tiempo completo (40 o más horas a la semana) o tiempo parcial, así como por actividades agrícolas y no-agrícolas. Incluso entre los trabajadores a tiempo completo el salario mínimo mensual lo gozan muy pocos. La mejor condición la tenían los trabajadores del sector privado no agrícola a tiempo completo, quienes representan un 31% del mercado laboral, con un salario promedio de Q.2,588 y que un 38% de ellos ganan al menos el salario mínimo. En contraste, sólo un 16% de los trabajadores del sector privado agrícola a tiempo completo ganan al menos el salario mínimo; sólo un 8% de los jornaleros no agrícolas a tiempo completo; y sólo un 1% de los jornaleros agrícolas a tiempo completo. La proporción de trabajadores a tiempo parcial y de empleados en casa particular que gana al menos el salario mínimo es menor al 10%, con excepción de los trabajadores del sector privado no agrícolas a tiempo parcial.

Mientras el salario mínimo crece por arriba de la inflación el poder adquisitivo de los trabajadores disminuye. Mientras el salario mínimo, en términos nominales y en cuanto a su poder adquisitivo, se incrementó de manera importante en el período 2002-2016, las distintas categorías de trabajadores han caído su poder adquisitivo. **Podemos concluir entonces que aumentos en el salario mínimo NO se están traduciendo en mayores ingresos para los trabajadores del país.** Por ejemplo, controlando por inflación y manteniendo las cifras en quetzales del año 2016, los trabajadores del sector privado no agrícola a tiempo completo, quienes representan un 31% del mercado laboral, ganaban en promedio Q.3,652 en el año 2002, pero para el año 2016 sólo ganaban Q.2,588 en promedio. Esta es una caída del 29% en el

poder adquisitivo a pesar que el poder adquisitivo del salario mínimo se ha incrementado en el período bajo análisis. Otras categorías de trabajadores han sufrido caídas en su poder adquisitivo que van del 30 al 8%.

Mientras el salario mínimo crece por arriba de la inflación la proporción de empleados que gana el salario mínimo es menor. Adicionalmente, se ha encontrado que la proporción de trabajadores que ganan el salario mínimo, o arriba del mismo, se ha venido disminuyendo con los años. **Podemos concluir entonces que aumentos en el salario mínimo NO se están traduciendo en más trabajadores beneficiándose de un ingreso mínimo para su familia.** Por ejemplo, la proporción de los trabajadores del sector privado no agrícola a tiempo completo, quienes representan un 31% del mercado laboral, que al menos ganaban el salario mínimo en el año 2002 era de 64% mientras que al año 2016 era sólo del 38%. Para la mayoría del resto de las categorías de trabajadores la proporción de trabajadores que ganan el salario mínimo ha caído a la mitad de lo que era en el 2002.

Las MIPYMES contratan una elevada proporción de los trabajadores, pero suelen pagar por debajo del salario mínimo. El análisis permite identificar que la mayoría de trabajadores que laboran para MIPYMES y que la mayoría de estos trabajadores gana por debajo del menos el salario mínimo. Por ejemplo, un 78% de los trabajadores del sector privado no agrícola a tiempo completo, quienes representan un 31% del mercado laboral, trabajan en MIPYMES. De los que trabajan en MIPYMES, sólo un 32% gana al menos el salario mínimo.

Los empresarios de MIPYMES cuentan con bajos niveles de ganancia, muchas veces ganando menos que el salario mínimo. Para estudiar a los empresarios se analizó a los empleadores y a los auto-empleados que correspondían a un 43% del mercado laboral en el año 2002 y un 28% en el año 2016. Hay una gran diferencia en el ingreso de los empresarios dependiendo de su denominación y el sector en el que trabajan. Mientras un 100% de los auto-empleados y un 96% de los empleadores agrícolas no ganan el salario mínimo resulta que un 26% de los auto-empleados y un 70% de los empleados no agrícolas ganan por arriba del salario mínimo. De hecho, tomando en cuenta el salario promedio, resulta mejor ser trabajador privado no agrícola a tiempo completo que ser auto-empleado o empleador agrícola o ser auto-empleado no-agrícola.

¿Cómo es posible que tantos empresarios ganen por debajo del salario mínimo e incluso por debajo del salario del trabajador del sector privado no-agrícola a tiempo completo? Sólo un 6% de los empresarios dijo estar ganando por arriba del salario mínimo. Ello parece deberse a que, ante la falta de oportunidades de empleo, muchos guatemaltecos deciden convertirse en empresarios, aunque no cuenten con las habilidades para lograr crecer un negocio. Esto es lo que el Global Entrepreneurship Monitor (GEM) denomina como “empresarios por necesidad”. Los países en desarrollo con altos niveles de emprendimiento tienen una mayor proporción de emprendedores por necesidad lo cual no necesariamente significa más crecimiento económico.

Hay que pensar las reformas en dos enfoques: cómo facilitar el crecimiento de las MIPYMES y cómo facilitar el acceso al empleo. Dada la alta proporción de empresarios por necesidad en Guatemala los hallazgos llevan a pensar en dos tipos de recomendaciones: por un lado, facilitar el crecimiento de las MIPYMES pues hay empresarios que tienen la capacidad de hacer crecer su empresa; por otro, facilitar el acceso al empleo a aquellos empresarios por necesidad cuya empresa MIPYME tiene capacidades limitadas de crecimiento.

Los empresarios de MIPYMES no cuentan con el nivel de inversión para incrementar su productividad y pagar arriba del salario mínimo. Con información del GEM se puede acceder a información de los montos de inversión inicial de los empresarios guatemaltecos con negocios recientes (menos de 3.5 años). Analizando sólo el año 2016, el 98% de los empresarios tenían una inversión inicial promedio de Q.14,147 por empresario lo cual permite pagarle el salario mínimo a un trabajador por sólo 5 meses. Esto es importante porque la inversión inicial debiese permitir al empresario pagar la renta del local donde tendrá el negocio, pagar por las herramientas, máquinas, el inventario de materia prima, etc. Así que realmente el empresario que más abunda en el país inicia operaciones sin la capacidad financiera para crear empleos que paguen salario mínimo. Más aún, la inversión inicial promedio de los empresarios más abundantes del país ha ido cayendo en los últimos 7 años.

Los empresarios de MIPYMES afrontan un ambiente empresarial adverso que dificulta que paguen arriba del salario mínimo. A diferencia del prejuicio de muchos analistas quienes creen que los empresarios guatemaltecos cuentan con la capacidad financiera para pagar salarios mínimos, pero evitan hacerlo para mantener mayores ganancias, en este artículo se analiza si los empresarios tienen la capacidad para pagar el salario mínimo. Para ello hemos analizado el ingreso que devengan y su capacidad de inversión, lo cual nos lleva a concluir que la mayoría de los empresarios en Guatemala, especialmente aquellos en MIPYMES, no tienen la capacidad para cumplir con ello. Esto no sólo es un problema del empresario, su experiencia empresarial, el monto de su capital, sus redes de contacto, el tipo de producto y su proceso productivo. Como se analizará en las siguientes líneas, también debe prestarse atención a las condiciones que afronta el empresario y que no están bajo su control. En ese sentido, aún con empresarios de baja productividad sería posible cumplir con la obligación de pagar el salario mínimo siempre que los empresarios contasen con condicione adecuadas para pagarlo. Sin embargo, diversos análisis se han realizado en la última década que señalan que los empresarios en Guatemala afrontan barreras profundas y prevalentes que no permiten que un negocio crezca para llegar al tamaño de ingresos necesario para generar empleo formal y cumplir con el pago del salario mínimo. Esto incluye retos de desnutrición crónica, educación, infraestructura, inseguridad física y jurídica y trámites engorrosos.

Facilitar el acceso al empleo se ha complicado recientemente con una nueva ley del Congreso. Dado el escenario de bajo cumplimiento del salario mínimo debido a los bajos ingresos de la mayoría de los empresarios de Guatemala, así como su baja capacidad de inversión y el ambiente hostil para realizar negocios, es difícil creer que el principal obstáculo al cumplimiento del salario mínimo sea por falta de sanciones y castigos contra el empresario. Sin embargo, la actual legislatura opina lo contrario. Según el Decreto 7-2017, la Inspectoría General de Trabajo (IGT) puede emitir sanciones contra empresas y organizaciones que no cumplan con sus obligaciones laborales. Dichas sanciones pueden llegar a ser de hasta 18 salarios mínimos mensuales (Q.47,578 en el 2017), y llegar a un 50% adicional en caso de reincidencia. Ante un ambiente poco favorable al crecimiento de las MIPYMES el poder sancionatorio del Ministerio de Trabajo no sólo es un riesgo de generar corrupción, no sólo implica la condena automática de miles de empresarios de micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES), a la ilegalidad y a multas de decenas de miles de quetzales, sino que también implica la condena al auto-empleo de bajos ingresos a decenas de miles de guatemaltecos que ya no encontrarán empleo.

Una alternativa: salario mínimo para las MIPYMES. Dado que es importante una cultura de legalidad debe tenerse en cuenta lo que si va a existir un salario mínimo el mismo debiera responder a las capacidades reales de pago de los empresarios como reconoce el artículo 103 del Código de Trabajo. Un salario mínimo para las MIPYMES del país debiera fijarse tomando en cuenta que hoy en día la mayoría

de los empresarios de MIPYMES cuentan con ingresos por debajo del salario mínimo, que cuentan con baja capacidad de inversión y que el ambiente empresarial les es adverso.

Futuros pasos para investigar el mercado laboral. El estudio genera información importante sobre el mercado laboral guatemalteco y tiene implicaciones de política pública relevantes para el país. Sin embargo, se reconocen las limitaciones de la metodología así que se espera que sirva de inspiración para trabajos futuros que puedan identificar alternativas para intentar controlar los problemas de endogeneidad, como podría ser analizar el comportamiento del mercado laboral de los estados fronterizos de Belice, El Salvador, Honduras y México, o la identificación de variables instrumentales. Asimismo, el estudio debiese ayudar a iluminar cómo puede mejorarse la captura de información del ENEI y el GEM, incluyendo preguntas sobre la actividad de exportación de las empresas y preguntar sobre los productos de exportación de las empresas. También se recomienda que el INE dedique recursos a la homogeneización de sus bases de datos para estandarizar el análisis de sus bases de datos.

3. Datos y Metodología

Alcance. El principal enfoque del análisis será en empresarios MIPYMES. Esto incluye empresas de 1 a 200 empleados o que tienen un máximo de 15,420 salarios mínimos mensuales de actividades no agrícolas, lo cual es equivalente a Q.40.8 millones para el año 2017. En la **Tabla 2** se aprecia la clasificación que aplica para cada tipo de empresa, proveniente del Acuerdo Gubernativo 2011-2015, la cual actualizó recientemente la definición. Se emplea particularmente la definición laboral, no la de ventas. Cuando no se aplica dicha definición y se requieren hacer modificaciones, la tabla aclara cómo se ajustó el parámetro.

Global Entrepreneurship Monitor (GEM). Para comprender el ambiente empresarial guatemalteco se analiza el Global Entrepreneurship Monitor (GEM). El GEM fue fundado con el propósito de compilar y estandarizar información nacional sobre el comportamiento empresarial de diferentes países. Esto ha logrado analizar dicha información empresarial para el diseño de políticas que puedan mejorar la actividad empresarial de los países bajo observación. Desde el 2001, el GEM se ha dedicado a llevar varias encuestas anuales y ha generado métricas que describen el ámbito empresarial en cada país, incluyendo a Guatemala a partir del año 2010 (GEM Consortium, Babson University, and Universidad Francisco Marroquín 2010, 2011, 2012, 2016). Ejemplos de éstas incluyen el retorno de inversión y capital por empresa, creación de empleo y crecimiento económico, entre otras. En su reporte nacional del 2015, el GEM hizo un ranking de la mayoría de países del mundo del menos al más empresarial, según su actividad económica. Es decir, se midió la proporción de emprendedores en cada población y Guatemala llega al ranking 14 mundial por dada la proporción de emprendedores en el país, aunque la misma se debe a emprendimiento por necesidad, es decir, por empresarios que iniciaron su negocio a falta de encontrar empleo. El enfoque de este estudio será utilizar la información sobre las condiciones de inversión según lo reportado por el GEM durante el período en observación.

Encuesta Nacional de empleo e Ingresos (ENEI). Para el análisis del mercado laboral se realizarán distintas fuentes de información. La principal fuente de información provendrá de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI) generada por el INE. La encuesta está diseñada para analizar describir y analizar el mercado laboral guatemalteco, con representatividad a nivel nacional. La encuesta se viene realizando de manera irregular desde el año 2002. Mientras en el año 2002 y 2016 se generaron tres encuestas, no se generó ninguna entre el año 2005 y el año 2009 (ver **Tabla 3**). Se limita el análisis de la encuesta a adultos entre 18 y 60 años. Asimismo, se establecen una serie de criterios para tratar con valores atípicos,

lo cual se aclara en las notas de cada una de las tablas. Un ejemplo del impacto de cómo tratar los valores atípicos se muestra en la **Tabla 4**, la cual refleja información sobre la muestra que no se incluye en el análisis por mostrar datos salariales que se consideran atípicos, en estos casos vinculados con la variable de salarios. Adicionalmente, la información de las ENEI no permite conocer si las empresas se dedican a exportar. Ello dificulta conocer cómo han sido afectadas de manera distinta por la evolución del tipo de cambio, los precios internacionales y el salario mínimo, así como por la importancia relativa de la mano de obra en su estructura de costos. Conviene también realizar una advertencia sobre esta fuente de información. El marco muestral sigue utilizando como base el mismo censo de población del año 2002, así que existe el riesgo de que ciertos grupos de la población estén siendo sobre-estimados pues no se está tomando en cuenta la migración hacia Estados Unidos.

Series de precio para Guatemala y Estados Unidos. Para analizar la evolución del salario mínimo y el impacto que puede tener en distintos tipos de empresarios, se utiliza información macroeconómica. Las fuentes empleadas para dicha información son: el índice de precios al consumidor del INE, el tipo de cambio de referencia del Banco de Guatemala y series de precios de Estados Unidos generadas por la Reserva Federal de St. Louis. Esto permitirá ajustar el salario mínimo por el tipo de cambio y distintos precios que afrontan distintos mercados, para comprender cómo aumentos del salario mínimo pueden afectar de manera distinta a empresarios que exportan o que afrontan competencia internacional y aquellos que no.

Límites de la información y la metodología. Hay limitaciones en la información que afectan la metodología que se puede aplicar. El principal obstáculo es que no se cuenta con información para poder analizar de manera consistente el comportamiento del mercado laboral guatemalteco previo al año 2002. Tampoco se cuenta con datos de panel, pues no se sigue a los mismos trabajadores a lo largo del tiempo; tampoco se cuenta con información detallada de las empresas para poder corregir por sus decisiones de costos y mercados. Estos factores limitan la posibilidad de hacer análisis de causalidad del impacto del salario mínimo pues no se pueden eliminar el impacto de otros efectos. Tampoco se cuenta con información de si la empresa es exportadora lo cual limita introducir variación adicional. Asimismo, tampoco se cuenta con un grupo de control dado que el salario mínimo se aplica a todo el territorio guatemalteco y la diferencia que existe entre los distintos tipos de salarios mínimos es mínima como para creer que hay efectos relevantes que puedan ser medibles. Esto lleva a que no se pueden realizar análisis sofisticados que permitan reducir los problemas de endogeneidad, es decir, análisis que permitan aislar los efectos de otras variables, lo cual limita cualquier conclusión sobre la causalidad y la magnitud del impacto.

Para comprender el efecto del salario mínimo buscamos comprender el mercado completo. La literatura de salarios mínimos han buscado analizar el efecto que tiene el salario mínimo allí donde más se esperaría su efecto: en sectores de baja productividad o a trabajadores de baja productividad (Neumark and Wascher 1992; Card and Krueger 2000). Sin embargo, análisis recientes critican dicha aproximación debido a que los resultados no tienen validez pues los subgrupos que seleccionan, restaurantes de comida rápida y adolescentes, no necesariamente representan un grupo que necesariamente represente a la totalidad de sectores de baja productividad o trabajadores de baja productividad, además que la dirección del sesgo no está clara (Jardim et al. 2017). Reconociendo la naturaleza exploratoria del actual documento nos inclinamos por comprender el fenómeno del cumplimiento del salario mínimo en cada una de las categorías laborales del mercado laboral guatemalteco, prestando particular atención al caso de las empresas MIPYME.

Metodología. Reconociendo lo anterior la aproximación será de naturaleza descriptiva. Primero se utilizará estadística descriptiva para comprender la evolución del salario mínimo, y describir el salario que efectivamente pagan distintos tipos de empresas y el que reciben distintos tipos de trabajadores. El análisis de cómo el salario mínimo afecta de manera distinta a empresarios que afrontan distintos mercados se realizará utilizando el concepto de tipo de cambio real. Posteriormente, se realizan regresiones multivariadas para cuantificar la correlación que existe entre el salario de los trabajadores y los aumentos en el salario mínimo.

4. El salario mínimo en Guatemala

La evolución del salario mínimo

Históricamente ha existido una tendencia a consolidar distintas categorías de salario mínimo. En la década de 1960, existían en Guatemala decenas de distintas categorías de salario mínimo: de un salario mínimo para panaderías a un salario mínimo para la confección de ropa, ingenios azucareros, panaderías, para fotógrafos y para maestros de primaria, entre otros (ver **Tabla 5** y **Tabla 6**). **La diversidad de salarios se reduce en dos etapas entre 1989 y 1997.** Primero, en 1989 y 1990 hay una reducción importante en las categorías agrícolas y de manufactura. Al mismo tiempo, en 1991, probablemente respondiendo a la nueva era democrática y reconociendo el rol que los medios de comunicación juegan, se establecieron nuevos y distintos salarios mínimos para dicha industria. La segunda etapa se da en 1997 cuando se reduce a sólo dos salarios mínimos: para actividades agrícolas y para actividades no agrícolas.

En la última década se ha buscado incrementar las categorías de salario mínimo. A partir del año 2008 se vuelve a incrementar el número de categorías de salarios mínimos. Se introduce una tercera categoría, la de actividades de exportación y maquila. Como se verá más adelante en esta sección, el sector exportador se ha visto particularmente afectado por los incrementos en el salario mínimo pues afronta precios de venta que se incrementan mucho menos que lo hacen los precios para de las empresas no exportadores. En el año 2009 el salario mínimo agrícola y no agrícola se igualan así que, *de facto*, sólo hay dos categorías, aunque la normativa hable de tres categorías. En los años 2014 y 2015 hubo un intento por introducir una cuarta categoría, un salario mínimo que se establecería a nivel de circunspección económica, siguiendo el Código Laboral. Dicho salario mínimo se aplicaría a cuatro Municipalidades del país y hubiera implicado un salario 43% menor al que aplicaba a actividades no agrícolas (Bolaños 2015, 2016b). La intención era atraer empresas de manufactura de exportación a dichas localidades aprovechando su ubicación entre la ciudad de Guatemala y los puertos. Sin embargo, la propuesta de esta cuarta categoría fue declarada inconstitucional en septiembre 2015 y una segunda versión, con modificaciones, fue posteriormente derogada en febrero 2016 (de León 2016).

La frecuencia de aumentos en el salario mínimo se ha incrementado en las últimas dos décadas. En las últimas dos décadas los salarios mínimos se establecen con una mayor periodicidad que con la que se establecía entre 1965 y 1994. En la **Tabla 6** esto se aprecia porque la frecuencia de zeros es mayor antes de 1994. Esto se debe principalmente a la presión política y mediática que se genera anualmente, producto del Acuerdo Gubernativo 776-94, que define que los salarios mínimos se fijarán anualmente.

El salario mínimo se ha incrementado de manera importante en las últimas dos décadas. El salario mínimo nominal aumentó 10 veces en el período 1966-1996 y 4 veces entre 1997-2016. Para la comparación emplearemos el salario mínimo para la producción de alimentos. La **Gráfica 2** muestra el

salario mínimo en términos nominales durante el período 1964 a 1997 pasó de Q.1.60 en 1966 a Q17.60 en 1996, creciendo 10 veces en dicho período. Los aumentos del primer período se caracterizan por haber ocurrido de cara a inestabilidad macroeconómica de la década de 1980. De 1997 al 2016, el salario mínimo nominal creció 4 veces. Estos aumentos se han dado en la ausencia de abruptos cambios macroeconómicos. En el período 2002-2016, período bajo análisis para el presente estudio, el salario mínimo ha experimentado un incremento acumulado de 152%, en el caso de las actividades agrícolas, y de 135% para las no agrícolas. Esto se puede apreciar en la **Tabla 7** donde aparecen los montos de los salarios mínimos para distintas actividades. Esto representa una tasa de crecimiento anual compuesta (TCAC) de 6.8% y 6.3% respectivamente. En el caso de los salarios mínimos experimentados por la actividad de exportación y maquila, el incremento acumulado ha sido del 117%, a una TCAC de 5.7%.

El salario mínimo real se redujo un 51% en el período 1966-1996 y aumentado un 61% 1997-2016. Es necesario prestar atención al salario mínimo real para comprender cómo el salario mínimo es afectado por el incremento en los precios de la canasta básica, lo cual se aprecia en la **Grafica 3**. Cuatro períodos se aprecian. El primer período, la década de 1960 y 1970, refleja un descenso paulatino del salario mínimo real que se ve levemente compensado con un aumento en 1972. En el segundo período se da un incremento abrupto del salario mínimo en 1980, del 87%, el cual ha sido considerado como un factor importante en la disminución de empleo formal en dicha década (Ayau 1993). Durante la siguiente media década, el salario mínimo real descenderá a los niveles de 1979 producto de la inestabilidad macroeconómica de esos años. La tercera etapa ocurre de 1986 a 1996, período en el que el salario mínimo real desciende al nivel más bajo producto de la inflación del período de la Democracia Cristiana, pero posteriormente se recupera y se mantiene a niveles similares de 1988. En resumen, de 1966 a 1996, el salario mínimo real se redujo en un 51%. La última etapa muestra una clara muestra de recuperación del valor del salario mínimo real pues en dicho período se incrementa un 61%. Para el período bajo estudio (2002-2016), la inflación se ha incrementado a un ritmo menor que la del salario mínimo. La inflación acumulada en el período ha sido de 111%, con una TCAC del 5.5%. Esto indica que, **a partir del año 2002, no sólo el poder adquisitivo del salario mínimo se ha mantenido, sino que el mismo se ha incrementado.**

Capacidad de crear empleo y las barreras al empleo. Se ha argumentado en el pasado que el modelo de sustitución de importaciones tenía límites importantes a la creación de empleo debido a que se generaban incentivos para mantener la producción industrial en los bienes de consumo y no en generar encadenamientos productivos hacia bienes de producción y de mayor sofisticación productiva (Hirschman 1968). La **Gráfica 3** parece mostrar otro aspecto importante a considerar: **altos salarios mínimos reales durante el período de sustitución de importaciones, sesentas y setentas, seguro ayudaron a que los beneficios de la industrialización fuesen sólo para un pequeño grupo de trabajadores privilegiados y educados en el departamento de Guatemala.**

El salario mínimo en otros países

Contar con distintos salarios mínimos es algo común en otros países. **Otros países reconocen que diversas condiciones llevan a que el salario mínimo tenga que adaptarse.** Mientras Guatemala cuenta con tres salarios mínimos; El Salvador cuenta con nueve categorías de salarios mínimos, divididos por tipo de actividad económica. Por su parte, Honduras llega a dividir sus salarios mínimos por actividad económica y por tamaño de empresa, llegando a contar con 61 distintos tipos de salarios mínimos. México resulta ser un caso distinto, pues si bien contaba con tres salarios mínimos en el año 2002, divididos por el nivel de desarrollo económico del área geográfica, los reduce a dos en el año 2010 y luego los reducirá

a sólo un salario en el año 2015. Esto seguro responde al comportamiento del tipo de cambio que ha hecho el salario mínimo muy barato para la actividad exportadora y no existen motivos para mantener la diferenciación geográfica. En el mundo desarrollado, la zona euro, en Europa, cuenta con distintos salarios mínimos por unidad geográfica, así que a pesar de que son una unidad económica que comparte políticas monetarias, cada uno de los 21 países listados cuenta con salarios mínimos distintos. De hecho, algunos países europeos no cuentan con salarios mínimos fijados a nivel nacional como es el caso de Austria, Chipre, Dinamarca, Finlandia e Italia. Alemania de hecho hasta hace muy poco empezó a tener salario mínimo fijado por el gobierno. En el caso de Estados Unidos, hay un salario mínimo fijado a nivel federal por el Congreso y aparte cada uno de los estados fija su salario mínimo por arriba del mismo. En el caso de Nueva York, la forma en que lo fija depende de la actividad económica y del tamaño de la empresa. Ver **Tablas 8-12**.

Guatemala y la comparación del salario mínimo con países vecinos. El nivel del salario mínimo es alto comparado con sus vecinos cercanos con quienes comparte niveles comparables de desarrollo. Mientras el nivel de salario mínimo en Guatemala se ubica entre Q.86 y Q.95 por día (incluyendo Bono Incentivo), en el Salvador está entre Q.49 y Q.73, y en Honduras está entre Q.65 y Q.110. El caso que más sobresale es el de México, con un salario mínimo para el año 2017 de Q.30. **Al año 2017, Guatemala cuenta con un salario mínimo que es el triple del salario mínimo en México, a pesar que los salarios mínimos de ambos países eran similares en el año 2002.** Esto no es sólo un efecto de las depreciaciones recientes. México históricamente ha contado con niveles de salario mínimo más bajo que Guatemala y en años recientes ello ha sido aún más notable con las depreciaciones del tipo de cambio lo cual ha hecho su salario mínimo sea comparativamente más bajo. Ver las **Tablas 8-11**. Esto es particularmente importante para las industrias enfocadas para la exportación como se analiza en la siguiente sección.

El salario mínimo para distintos mercados

No todos los mercados afrontan de igual manera los aumentos al salario mínimo. El salario mínimo no afecta igual a distintos mercados, especialmente cuando afrontan mercados que muestran un comportamiento diferente en cuanto a la evolución de sus precios. Supongamos dos casos en donde hay empresarios con procesos productivos en donde requieren una elevada proporción de trabajadores con bajas habilidades y que reciben el salario mínimo o un monto cercano. El empresario (A) vende un producto a un mercado en que el precio aumenta de manera más rápida que el salario mínimo, asumiendo que ello no afecta de manera importante el volumen vendido, entonces ese empresario no se verá afectado de gran manera por aumentos en el salario mínimo. Por otro lado, el empresario (B), que vende a un mercado donde los precios aumentan lentamente, o donde incluso experimentan deflación, los aumentos del salario mínimo lo afectan de mayor manera. Así que, o se verá en la necesidad de cerrar la empresa, moverse al sector informal completamente o parcialmente, o empezará a sustituir mano de obra por maquinaria. El análisis anterior se ve ligeramente complicado cuando a ello agregamos que existe otra capa de análisis: **la competencia internacional puede determinar de manera importante el comportamiento de los precios.**

Efecto en mercados sin competencia internacional. La **Gráfica 4** permite apreciar que los aumentos del salario mínimo no están siendo absorbidos de la misma manera por empresarios que se enfocan a vender productos que no se comercian internacionalmente (bienes no-transables). Aquí es importante pensar que ello se puede deber a los costos de transporte o a las barreras arancelarias y no-arancelarias que puedan existir. Mientras los empresarios en el sector de alimentos parece que muestran aumentos de precios que les permite hacer frente a los aumentos en el salario mínimo, la misma situación no ocurre

para otros sectores. **Dada la evolución en los precios en el sector de restaurantes, ahora resulta un 40% más caro, en términos reales, contratar a un trabajador para este sector** y 64% más caro para el sector de vestuario. Sin embargo, como veremos a continuación, dado que la ropa se puede comerciar internacionalmente, el impacto real de los aumentos del salario mínimo para los empresarios del sector de vestuario puede ser aún más grave.

Efecto en mercados con competencia internacional. **El análisis utilizando precios internacionales permite comprender que el salario mínimo tiene un impacto asimétrico en el mercado laboral: no todos los empresarios se ven afectados de la misma manera**, pues distintos mercados afrontan distinto comportamiento en sus precios porque esos precios reaccionan a nivel mundial. La **Gráfica 5** ajusta el salario mínimo para comprender el impacto que ha tenido para empresarios que exportan distintos bienes (bienes transables). Se utilizan los precios internacionales de café y azúcar reportados por el Banco de Guatemala y ello muestra que, durante el período 2002-2016. Cuando ello se toma en cuenta, el impacto del salario mínimo se redujo para estos empresarios, a un mínimo de 50% para los cafetaleros en el año 2011 comparado con el año 2002. Mientras tanto, **para un empresario promedio exportador a Estados Unidos y para uno que exporta vestuario al mismo mercado, los aumentos del salario mínimo en Guatemala han sido particularmente dañinos. Debido a que sus productos no aumentan de precios tan rápido, el costo del salario mínimo se les ha incrementado en un 120% para vestuario y un 138% para un empresario de un producto promedio.**

5. El salario mínimo y los trabajadores en MIPYMES

Salarios por distintas categorías de empleados

Los empleados en la ENEI. La **Tabla 13** ilustra las principales categorías en las cuales divide la ENEI a la mano de obra guatemalteca mayor de edad. Para el estudio, las principales categorías laborales son: empresarios y trabajadores. En esta sección discutiremos la categoría de empleados en el mercado, la cual pasó de ser 36% del mercado laboral a 55%. Los trabajadores se subdividen en dos categorías: empleados privados y jornaleros. Ambas categorías se han incrementado en el período bajo análisis. **Los empleados privados pasaron de 29% a 40% de la fuerza laboral bajo análisis mientras que los jornaleros pasaron de 7% a 15% entre los años 2002 y 2016.** Hay otras dos categorías que cabe señalar: empleados en casa particular y trabajadores no remunerados. Este grupo pasó de representar 20% en el 2002 a 13% en el 2016. Estos vienen a representar el equivalente a mano de obra que ante aumentos en la demanda laboral se moverían de su actual ocupación probablemente a integrarse a empresas. Esto indicaría que aún es posible crear empleo de manera masiva sin que se generen incrementos abruptos en el salario, al menos para trabajadores con bajos niveles de educación.

Cambios importantes en la proporción de empleados. Hay un incremento en la proporción de empleados privados a partir del año 2011 y luego en la segunda encuesta del año 2014. En el caso de los jornaleros también hay un incremento, en el año 2010 y luego en el 2014. **No está claro qué está ocurriendo que ha llevado al incremento en la proporción de empleados privados y de jornaleros. La diferencia parece provenir a partir de la disminución de los auto-empleados no agrícolas, así como también de los trabajadores no remunerados.** El brinco no parece estar vinculado con la estacionalidad agrícola y las fechas de las encuestas. Esto pareciera indicar que el brinco puede deberse a dos potenciales fuentes: se cambió la forma en que se recolectando la información en el campo o ha existido un evento en la economía guatemalteca que ha incrementado el empleo privado en la última década particularmente en

esos dos años. Otra posibilidad, como se señaló previamente, es que estos cambios podrían deberse a que no contamos con información confiable del efecto neto de la migración y las deportaciones, así como con información confiable del marco muestral dado lo viejo del censo de población. También es posible que la migración esté generando remesas que promueven el empleo.

Características demográficas de los trabajadores. Las **Tablas 14-18** reflejan la descripción general de los trabajadores a partir de las tablas de género, escolaridad y edad. Cerca de un 30% de los empleados privados son mujeres y un 10% de los jornaleros. En el caso de los empleados de casa particular, arriba del 95% son mujeres. Las mujeres representan arriba del 40% de los empleados no remunerados. Los jornaleros y los empleados privados tienen 33 y 32 años. Los empleados de casa particular tienen 33 años en promedio. Los trabajadores no remunerados en promedio son los más jóvenes de la clasificación ocupacional en el mercado laboral, con 28 años. Hay diferencias notables en la educación. Mientras los empleados de gobierno tienen 13 años de educación, los jornaleros tienen 4 y los empleados de casa particular 5. En medio se ubican los empleados privados con 9 años. Mientras que cerca de un 70% de los jornaleros se ubica en el área rural, sólo un 21% de los empleadores se ubican allí. En cuanto a los trabajadores no remunerados, 62% está en el área rural y sólo 30% de los empleados de casa particular. La mayoría de los empresarios agrícolas se ubica en las áreas rurales (56 y 81%), mientras que ello representa la minoría de los empresarios no agrícolas (29 y 14%). Por último, en cuanto a auto-identificación étnica, la proporción de empleados privados que se auto-identifican como mayas, xincas o garífunas se ha reducido levemente, actualmente a 16% de los trabajadores; en el caso de los jornaleros ha existido un leve incremento a 54%. En el caso de empleados de casa particular y trabajadores no remunerados también se ha dado una leve reducción de personas que se auto-identifican como mayas, xincas o garífunas.

Análisis en quetzales del año 2016. El análisis se hará con quetzales del año 2016, utilizando información del Índice de Precios al Consumidor. Esto permite comparar salarios a través del tiempo.

Análisis de los trabajadores. Para empezar el análisis tomaremos en cuenta a los trabajadores del sector privado y a los jornaleros que trabajan tiempo completo pues a ellos aplicaría de mejor manera el concepto del salario mínimo mensual, especialmente tras ser aprobada la Ley de Tiempo Parcial, Decreto 2-2017. Primero analizamos el sector agrícola y posteriormente el no agrícola. Tras realizar el análisis de estos cuatro subgrupos pasamos a analizar a describir los empleados privados y jornaleros que trabajan a tiempo parcial (menos de 40 horas a la semana), empleado en casa particular y trabajador no remunerado.

Trabajadores del sector privado agrícolas a tiempo completo. La **Tabla 19** muestra que el 3% del mercado laboral es del sector privado agrícola a tiempo completo, y que el salario promedio del grupo es de Q1,964 en el 2016, una disminución del 20% desde el 2002 (usando quetzales del 2016). **En los años 2002-2004, arriba del 29% de estos trabajadores ganaba arriba del salario mínimo, mientras que, en el 2016, solamente es el 16%.** En el 2016, el 73% de los trabajadores de este sector trabajan en PYMES, y de ellos, sólo el 11% de los mismos ganan por arriba del salario mínimo, mostrando que las PYMES del sector están en un gran incumplimiento del requisito laboral para sus trabajadores de tiempo completo.

Jornaleros agrícolas a tiempo completo. La **Tabla 20** señala que el 8% del mercado de laboral son jornaleros agrícolas a tiempo completo, y que el ingreso promedio de los mismos es de Q1,191 mensual. **El 1% de los jornaleros agrícolas a tiempo completo ganan por igual o arriba del salario mínimo,** y el 95% trabaja en PYMES en el 2016. Cabe señalar que en el año 2002 el 6% de los jornaleros agrícolas a tiempo completo ganaban por arriba del salario mínimo.

Trabajadores del sector privado no agrícolas a tiempo completo. La **Tabla 21**, mide las tendencias del salario (medido en quetzales del año 2016) para los trabajadores del sector privado no agrícolas a tiempo completo del 2002 al 2016. La tabla muestra que este grupo pasó de representar 22% del mercado laboral a representar 31%. Al mismo tiempo, muestra que han experimentado una caída drástica en el salario promedio, que va de Q.3,652 a Q.2,588 (29%). Esto ha conllevado a que **la proporción de aquellos trabajadores que ganan arriba del salario mínimo ha caído, del 64% y 57% de los años 2002 y 2003, a 38% en el año 2016**. La mayoría trabajan en PYMES (más del 80%).

Jornaleros no agrícolas a tiempo completo. La **Tabla 22** señala que el 4% del mercado laboral es compuesto por jornaleros no agrícolas a tiempo completo en el 2016. **El 8% gana igual o sobre el salario mínimo con un ingreso mensual de Q1,649**. El 97% de esta categoría trabaja en PYMES.

Trabajadores del sector privado a tiempo parcial. La **Tabla 23** muestra a los trabajadores del sector privado agrícolas a tiempo parcial quienes representan menos del 1% del mercado laboral. Su salario promedio mensual es de Q1,537 en el 2016. Solamente el 7% gana igual o sobre el salario mínimo en el 2016, una caída drástica desde el 2002 cuando el 37% de los trabajadores del sector privado a tiempo parcial ganaban igual o más que el salario mínimo. La **Tabla 24** muestra al trabajador privado no agrícola a tiempo parcial quienes representan el 4% del mercado laboral. Su salario promedio era de Q.1,842 en el 2016. **La proporción que ganaba salario mínimo se redujo del 38% en el 2002 a 20% en el año 2016**.

Jornaleros agrícolas a tiempo parcial. En la **Tabla 25** se encuentra que el 4% del mercado laboral es de jornaleros agrícolas a tiempo parcial, y que los ingresos mensuales de los mismos son de Q786 en el 2016, con sólo 1% de la proporción del grupo ganando igual o sobre el salario mínimo. En la **Tabla 26** se encuentra que el 1% del mercado laboral es de jornaleros no agrícolas a tiempo parcial, y que los ingresos mensuales de los mismos son de Q1,002 en el 2016, con **sólo 3% de la proporción del grupo ganando igual o sobre el salario mínimo**. En este caso es difícil analizar la tendencia debido al tamaño pequeño de la muestra.

Empleados en casa particular. La **Tabla 27** muestra que el 3% del mercado laboral trabaja en casas particulares, con un salario mensual promedio de Q878 (una caída del 18% desde el 2002). En el 2002, **el 4% de los empleados en casas particulares ganaban igual o sobre el salario mínimo, y en el 2016, solamente el 1% cumple con el requisito**. Ahora bien, lo que ha ocurrido en los últimos años es que este sector pasó de ser trabajo de tiempo completo a ser trabajo por hora o por día. Pero, al mismo tiempo, estos trabajadores pasaron de vivir en la casa donde trabajaban a rentar apartamento por su cuenta. Estudio a mayor profundidad debiera permitir comprender mejor lo que ha ocurrido con este grupo de trabajadores.

Trabajadores no remunerados. La **Tabla 28** señala que **el 7% de los trabajadores de todo el mercado laboral en el 2016 no son remunerados. Es una mejoría desde el 2002 donde los mismos representaban el 12%**.

Salarios por distintas categorías de trabajadores a tiempo completo

Salarios reales de trabajadores a tiempo completo en distinto tamaño de empresas. Para un análisis más detallado del salario por tamaño de empresa la **Tabla 29** muestra a los trabajadores del sector privado no agrícolas a tiempo completo que representaban un 31% del mercado laboral el año 2016. La división entre micro, pequeña, mediana y gran empresa nos permite observar que hay una diferencia importante

entre la primera categoría y el resto: en promedio, **las microempresas pagan un salario por debajo del salario mínimo**. Asimismo, la tabla muestra una mayor resiliencia de los trabajadores de las grandes empresas para experimentar menores reducciones de sus salarios producto de la inflación.

Salarios reales ante trabajadores de distintas actividades económicas. El salario promedio que los empresarios pagan a sus trabajadores varía con la actividad económica. La **Tabla 30** muestra a los trabajadores del sector privado no agrícola que trabajan tiempo completo y su salario dividido por distintas actividades económicas. Hay varias tendencias que conviene prestarle atención. Primero, las actividades profesionales mostraban el mayor nivel salarial al principio del período bajo análisis y se mantuvieron entre las dos actividades mejor compensadas. La que actualmente ocupa la primera posición es la actividad de comunicaciones. Segundo, **las actividades de menor salario son: suministro de electricidad, gas y agua y construcción, ubicándose por debajo del salario mínimo** (cabe recordar que estamos excluyendo la agricultura de este análisis).

Salarios reales de trabajadores a tiempo completo de distintos niveles de educación. El salario promedio que los empresarios pagan a sus trabajadores varía con el nivel educativo de los trabajadores. La **Gráfica 6** y la **Tabla 31** muestran a los trabajadores del sector privado que trabajan tiempo completo y su salario dividido por distintos niveles educativos. Hace evidente que **los salarios se incrementan con el nivel educativo y que dicha tendencia se mantiene a lo largo de los años**. Ahora bien, resulta complicado el análisis de la educación de postgrado debido a que el pequeño tamaño de la muestra hace que la información sea poco confiable. Sin embargo, parece que la brecha de salarios entre los niveles educativos se ha cerrado con el tiempo porque los salarios reales de aquellos con educación superior y postgrado han caído de manera importante en los últimos años comparado con lo que ha ocurrido con los niveles sin educación o educación preprimaria o primaria. Por último, cabe señalar el escaso incremento de salario que existe entre tener primaria y educación básica.

Salario promedio de trabajadores del sector privado no-agrícola a tiempo completo por pueblo de origen. En la **Tabla 32**, se observa cómo la tendencia general del ingreso promedio por pueblo de origen favorece a los extranjeros, seguido por los ladinos. En el 2002, un extranjero ganaba hasta 257% más que un Maya o Xinka, y 149% más que un Garífuna. Debido al efecto de la inflación y el bajo dinamismo de la economía guatemalteca, el salario real de todas las categorías se vio disminuida, aunque parece ser de mayor medida en el caso de los extranjeros. Esto hace que la diferencia salarial disminuya con el tiempo, aunque también podría ser efecto del pequeño tamaño de la muestra de extranjeros. En el 2016, un Maya o Xinka genera un promedio de Q1,997 al mes, un Garífuna genera en promedio 33% más, un ladino genera en promedio 36% más, y un extranjero genera 83% más.

Salario promedio de trabajadores del sector privado no-agrícola a tiempo completo por otras categorías demográficas. En la **Tabla 33** se observa que, en promedio, desde el 2002, los hombres han obtenido un salario entre 8 y 12% por arriba de las mujeres. En la **Tabla 34** se observa que la tendencia general para todos los años que en promedio se gana más en el dominio urbano metropolitano. En el 2016, el urbano metropolitano gana un salario mensual de Q3,018, un 27% mayor que el resto urbano, y 29% mayor que el área rural. En la **Tabla 35** se observa que es baja la proporción de trabajadores del sector privado a tiempo completo que reciben remesas (solamente dentro del 1 y 2% entre el año 2002 y 2016). Dado el tamaño tan pequeño de la muestra que recibe remesas resulta difícil encontrar una clara tendencia. El monto trimestral al año 2016 era de Q.955.

6. El salario mínimo y los empresarios MIPYMES

Los empresarios guatemaltecos, su ingreso y el salario mínimo

Los empresarios en la ENEI. La **Tabla 13** ilustra las principales categorías en las cuales divide la ENEI a la mano de obra guatemalteca mayor de edad. Para el estudio, las principales categorías laborales son: empresarios y trabajadores. De la primera categoría hablaremos en esta sección. La categoría de empresarios se clasifica como empleadores o patrones y auto-empleados, lo cual a la vez se puede dividir entre agrícolas y no agrícolas. Estos cuatro grupos representaban un 43% en el 2002 y pasan a ser un 28% a finales del 2016. Se aprecia una reducción importante en la composición de empresarios en dicho período, especialmente después del año 2010, a pesar de la elevada tasa de emprendimiento que reporta el GEM.

Características demográficas de los empresarios según la ENEI. Los auto-empleados y empleadores agrícolas son hombres en su mayoría, llegando a representar hasta un 90%. La excepción son los años 2014 y 2015 donde hubo un 25% y 32% de mujeres empleadoras agrícolas. Sin embargo, lo último puede ser efecto del tamaño de muestra. En cuanto al sector no agrícola, los auto-empleados no agrícolas son 60% mujeres lo cual contrasta con los empleadores no agrícolas que sólo el 30% son mujeres. En cuanto a la edad, los auto-empleados y empleadores muestran la mayor edad, entre 39 y 43 años. Los empleadores no agrícolas cuentan con el mayor nivel educativo, 10 años, mientras que el empleador agrícola tiene 7, el auto-empleado no-agrícola tiene 6, y, en el extremo, el auto-empleado agrícola tiene sólo 3 años de educación promedio. La mayoría de los empresarios agrícolas se ubica en las áreas rurales (56 y 81%), mientras que ello representa la minoría de los empresarios no agrícolas (29 y 14%). Por último, en cuanto a la proporción de empresarios que se auto-identifican como mayas, xincas y garífunas se ha ido reduciendo con el tiempo para cada una de las categorías: auto-empleados no agrícolas, de 37% a 25%; empleadores no agrícolas, de 30% a 18%; auto-empleados agrícolas, de 60% a 51%; empleadores agrícolas de 49% a 31%. Ver **Tablas 14-18**.

Características demográficas de los empresarios según el GEM. El emprendedor guatemalteco promedio es joven, es decir cae dentro de los 18 a 34 años de edad; esto es similar al resto de promedio de emprendedores en Latinoamérica, como en Colombia y Chile donde las cifras son similares, a diferencia de países como Japón y Suiza, por ejemplo, donde el emprendedor promedio tiene de 45 a 55 años (Mendez M., Rodrigo 2012; GEM Consortium, Babson University, and Universidad Francisco Marroquín 2016). El 38% de emprendedores guatemaltecos tienen poca escolaridad, sin concluir siquiera el nivel básico de educación, y el 58.5% son hombres.

Análisis en quetzales del año 2016. El análisis se hará con quetzales del año 2016, utilizando información del Índice de Precios al Consumidor. Esto permite comparar ganancias a través del tiempo.

Las ganancias de los auto-empleados agrícolas. Los auto-empleados agrícolas representaban 7% de la fuerza laboral en el 2016. La **Tabla 36** muestra que el 100% de los **auto-empleados agrícolas ganaron ingresos por debajo del salario mínimo**. Sin embargo, se ve un incremento en su ganancia mensual para el promedio del grupo, comenzando desde el 2004 cuando ganaban Q34 mensuales a Q65 en el 2016 (todo en quetzales del 2016). Esto es un ingreso muy inferior al de otras categorías, pero debe tomarse en cuenta que no se está corrigiendo esta información por agricultura de auto-consumo. Esto limita la comparabilidad de este grupo con otros, pero pone en evidencia lo poco que este sector puede adquirir en bienes y servicios en el mercado.

Las ganancias de los empleadores agrícolas. Los empleadores agrícolas representaban menos del 1% de la fuerza laboral en el 2016. La **Tabla 37** lo muestra para los empleadores agrícolas. En este caso, **el pequeño tamaño de la muestra genera problemas pues disminuye la confiabilidad de la información que se genera especialmente porque no se captura a los empleadores agrícolas de las grandes plantaciones del país**, lo que hace que las ganancias promedio y la desviación estándar sean más bajas de lo esperado. La ganancia promedio mensual de los empleadores es baja, siendo en el año 2016 de Q.522. De los empleadores encuestados sólo un 4% parecía estar ganando un ingreso por arriba del salario mínimo. Ahora bien, todos los empleadores agrícolas que decían contratar trabajadores estaban ganando por arriba del salario mínimo.

Las ganancias de los auto-empleados no agrícolas. Los auto-empleados no agrícolas representaban 18% de la fuerza laboral en el 2016. La **Tabla 38** muestra las ganancias mensuales promedio reportadas por auto-empleados no agrícolas y evidencia mayores niveles que las reportadas por las dos categorías previas de empresarios. Las ganancias promedio para auto-empleados no agrícolas ha mostrado estabilidad alrededor de los Q.2,000 al mes (en quetzales del año 2016). La única diferencia es el año 2002 con observaciones atípicas que disparan la desviación estándar. **Alrededor de un 23 a 26% de los auto-empleados no agrícolas gana por arriba del salario mínimo. Casi la totalidad de los auto-empleados no contrata trabajadores.**

Las ganancias de los empleadores no agrícolas. Los empleadores no agrícolas representaban 3% de la fuerza laboral en el 2016. La **Tabla 39** lo muestra para los empleadores no agrícolas. En este caso, el pequeño tamaño de la muestra genera problemas pues disminuye la confiabilidad de la información que se genera especialmente porque no se captura a los empleadores no agrícolas de las grandes empresas del país, lo que hace que las ganancias promedio y la desviación estándar sean más bajas de lo esperado. Las ganancias para los empleadores no agrícolas tienden a ubicarse entre los Q.6,200 y Q.7,500 a lo largo del período (en quetzales del 2016). **La mayoría de empleadores no agrícolas ganan por arriba del salario mínimo, con un 70% en el 2016. El 97% de los que ganan por arriba del salario dijo contratar trabajadores.**

¿Por qué tan pocos empresarios ganan más que el salario mínimo? El emprendimiento guatemalteco como alternativa. **Los empresarios (empleadores y auto-empleados) representan un 28% de la fuerza laboral en Guatemala. Sin embargo, sólo un 6% de ellos dijo estar ganando por arriba del salario mínimo. Dado el bajo nivel de ingreso de muchos empresarios guatemaltecos es importante preguntarse ¿por qué las personas eligen ser empresarios?** Ello parece deberse a que, ante la falta de oportunidades de empleo, muchos guatemaltecos deciden convertirse en empresarios, aunque no cuenten con las habilidades para lograr crecer un negocio. El GEM identifica a dos tipos de motivación para empresarios: empresarios por oportunidad y empresarios por necesidad. Los empresarios de oportunidad por definición son aquellos que identifican una oportunidad de negocio con relación a innovación o servicios sofisticados que puedan competir a nivel nacional e internacional, y tienden a tener un alto nivel de estudios a comparación del resto de la población (GEM Consortium, Babson University, and Universidad Francisco Marroquín 2016). Los empresarios por necesidad son aquellos que comienzan un negocio para evitar el desempleo y que además tienen una escasez de recursos financieros para crecer un negocio (Z. Acs 2006). Mientras que muchos estudios sobre el emprendimiento señalan como algo positivo el alto nivel de emprendimiento, es importante señalar que los países en desarrollo con altos niveles de emprendimiento tienen una mayor proporción de emprendedores por necesidad lo cual no necesariamente significa más crecimiento (Z. J. Acs and Amorós 2008; Z. Acs 2006; Wong, Ho, and Autio 2005). Guatemala tiene un porcentaje 46% de empresarios por necesidad, según lo reportado en el 2015

por el GEM, que va por arriba del promedio Latinoamericano (28%) y mundial (15%) (ver **Gráfica 7**). Mientras que no se puede señalar cuanta proporción de los reportados en las encuestas del ENEI son emprendimientos comenzados por necesidad o por oportunidad, se puede tomar en cuenta que la creación de empleo y auto empleo es una reacción a la falta de oportunidad laboral en Guatemala.

Los empresarios de MIPYMES y su capacidad de pagar el salario mínimo

¿Cuentan los empresarios guatemaltecos de PYMES con los recursos para pagar los salarios mínimos? ¿Qué nos dice su capacidad de inversión? Los empresarios de MIPYMES no cuentan con el nivel de inversión para incrementar su productividad y pagar arriba del salario mínimo. Con información del GEM se puede acceder a información de los montos de inversión inicial de los empresarios guatemaltecos con negocios recientes (menos de 3.5 años). Analizando sólo el año 2016, el 98% de los empresarios, la inversión promedio llega a Q.14,147 por empresario lo cual permite pagarle el salario mínimo a sólo un trabajador, incluyendo el Bono Incentivo, por sólo 5 meses (ver **Tabla 40**). Esto implica que, no sólo la mayoría de los empresarios tienen ganancias por debajo del salario mínimo (como se mostró arriba), sino que además la mayoría inicia operaciones sin la capacidad para poder pagar el salario mínimo más allá de 5 meses a un trabajador. Esto es importante porque la inversión inicial debiese permitir al empresario pagar la renta del local donde tendrá el negocio, pagar por las herramientas, máquinas, el inventario de materia prima, etc. Así que realmente el empresario que más abunda en el país inicia operaciones sin la capacidad financiera para crear empleos que paguen salario mínimo. Aún más, la misma tabla permite observar que la cobertura de meses de salario mínimo se reduce: en el año 2009 eran casi 12 meses, al año 2016 son sólo 5. No es un efecto de un solo año pues la caída se ha dado a lo largo del período bajo análisis. Asimismo, se aprecia que ello es debido a una combinación de factores: una menor proporción de empresarios invierten en la categoría más alta posible (más de Q.100,000) y un salario mínimo más alto. Ahora bien, debe tenerse cierta reserva en su uso, dado el tamaño de la muestra, que la información se presenta en rangos, que las inversiones arriba de Q.100,000 es posible cuantificarlas y no se tiene información del año de fundación de las empresas establecidas para expandir el análisis a empresarios con negocios de más de 3.5 años de existencia.

Los empresarios de MIPYMES afrontan un ambiente empresarial adverso que dificulta que paguen arriba del salario mínimo. A diferencia del prejuicio de muchos analistas quienes creen que los empresarios guatemaltecos cuentan con la capacidad financiera para pagar salarios mínimos, pero evitan hacerlo para mantener mayores ganancias, en este artículo se analiza si los empresarios tienen la capacidad para pagar el salario mínimo. Para ello hemos analizado el ingreso que devengan y su capacidad de inversión, lo cual nos lleva a concluir que la mayoría de los empresarios en Guatemala, especialmente aquellos en MIPYMES, no tienen la capacidad para cumplir con ello. Esto no sólo es un problema del empresario, su experiencia empresarial, el monto de su capital, sus redes de contacto, el tipo de producto y su proceso productivo. Como se analizará en las siguientes líneas, también debe prestarse atención a las condiciones que afronta el empresario y que no están bajo su control. En ese sentido, aún con empresarios de baja productividad sería posible cumplir con la obligación de pagar el salario mínimo siempre que los empresarios contasen con condiciones adecuadas para pagarlo. Sin embargo, diversos análisis se han realizado en la última década que señalan que los empresarios en Guatemala afrontan barreras profundas y prevalentes que no permiten que un negocio crezca para llegar al tamaño de ingresos necesario para generar empleo formal y cumplir con el pago del salario mínimo (Stein et al. 2008; Maul, Bolaños, and Díaz 2007; The World Bank 2010; Dalberg Global Development Advisors, FUNDESA, and CACIF 2011; Pineda, Bismarck et al. 2012; Bonilla 2014; GEM Consortium, Babson University, and Universidad Francisco Marroquín 2016; World Bank 2014; Schwab 2016; Bolaños 2016c, 2016a, 2016d).

Guatemala muestra altas tasas de inseguridad física y legal. El país cuenta con una elevada tasa de homicidio como parte del problema de la violencia generada por el tránsito de drogas a través del Triángulo Norte. Además, cuenta con altos niveles de robos y asaltos. La inseguridad le representa costos altos a los empresarios, que se ven obligados a invertir en protegerse a sí mismos, a sus empleados, y a su mercancía en contra de la violencia potencial que puedan afrontar en el país. Esto incrementa los costos de las empresas quienes deben incurrir en el pago de guardias seguridad, primas de seguros, equipo de seguridad, etc. Además, disminuye la inversión pues hay regiones del país donde la falta de certeza jurídica lleva a las invasiones, etc.

El 68% de los empresarios entrevistados por el GEM reportaron que están insatisfechos con la infraestructura en Guatemala. La infraestructura, que incluye la construcción de telecomunicaciones, colección de residuos, acceso a agua, energía, carreteras, puertos, y áreas de trabajo, le representa una barrera física e integral para el desarrollo de los MIPYMES en Guatemala. Es difícil cumplir con estándares de calidad para la exportación de productos si no se cuenta con adecuadas instalaciones, pero ello depende que haya acceso a drenajes, a agua potable pero también de un flujo constante de electricidad en el interior del país. En la actualidad, la mayoría de empresarios guatemaltecos solamente venden sus servicios y productos a clientes en sus comunidades o municipios, y el 98% no tienen clientela internacional (Casasola, Flores, and Maul 2014). Aunque haya una tasa alta de emprendimiento alrededor del país, la infraestructura actual del país no ayuda a conectar y habilitar al emprendedor con otros recursos y con nuevos mercados.

Los empresarios guatemaltecos no cuentan con trabajadores con alto nivel de capital humano: educación. Con una población donde solo el 18% de las personas llegan a la secundaria, la fuerza laboral en Guatemala se compone de personas sin altos niveles de educación. Sin embargo, el desarrollo de una actitud empresarial no es solo una función de educación, sino de exposición (Marroquín 2008) y la mayoría de empresarios de sobrevivencia en Guatemala no han sido expuestos a niveles competitivos nacionales e internacionales por la falta de acceso que han tenido a la educación secundaria. En su estudio sobre culturas organizacionales de innovación en Guatemala se comenta que “Guatemala es una sociedad mayormente cerrada, donde las personas solamente comparan sus circunstancias con sus vecinos, y no con lo que pasa en el resto del mundo” (Figueredo 2015). La falta de instituciones educativas y otras para los empresarios de necesidad en Guatemala que los puedan apoyar y abrirles la red de contactos y de información es una falla más en el ambiente empresarial de los emprendedores guatemaltecos. Esto debe pasar no sólo por mejorar la calidad de la educación secundaria y universitaria para “abrir” el marco de interpretación y posibilidades comerciales de los jóvenes sino también por “abrir” sus ojos a otras alternativas laborales. Considerar modelos como la educación dual alemana que promueve la educación de la mano de incrementar las capacidades productivas puede ser vital para el país. Esto no sólo afecta la capacidad del empresario de contratar trabajadores sino afecta también a los mismos empresarios que forman parte del mismo grupo que se ve sometido a los problemas de baja calidad educativa.

Los empresarios guatemaltecos no cuentan con trabajadores con alto nivel de capital humano: desnutrición. Guatemala cuenta con las tasas más altas de desnutrición crónica infantil, baja estatura para la edad, de América Latina. Esto afecta la productividad de los trabajadores, como se analizó en un experimento entre 1969 y 1977 en Guatemala donde se encontró que niños mejor nutridos lograban, treinta años después, salarios promedio 40% más altos (Hoddinott et al. 2008). Asimismo, lograban un año más de escolaridad. El problema de la desnutrición es que también llega a afectar la salud futura del trabajador, incluso incrementando la prevalencia de enfermedades mentales como la esquizofrenia (Susser, Hoek, and Brown 1998). A ello se suma, como ya vimos, el bajo nivel educativo de los trabajadores

guatemaltecos quienes tienen entre 4 y 9 años de escolaridad promedio lo cual limita su manejo de maquinaria sofisticada, operaciones matemáticas, y procesos de auto-aprendizaje. Esto no sólo afecta la capacidad del empresario de contratar trabajadores sino afecta también a los mismos empresarios que forman parte del mismo grupo que se ve sometido a los problemas de desnutrición.

La corrupción es el segundo obstáculo más grande para realizar un negocio en Guatemala. Empresarios guatemaltecos a partir de distintas encuestas han señalado que la corrupción causa una serie de externalidades negativas, como la falta de provisión de seguridad e infraestructura. Además, lleva a la falta de confianza en el sector público y refuerza el patrón de informalidad, reduciendo el registro de negocios, la declaración de ingresos para el pago de impuestos, etc. La corrupción no es algo nuevo para la población guatemalteca, que ha experimentado por varios gobiernos corruptos en su historia (Rose-Ackerman 2008) y como resultado, se fomenta la cultura de informalidad y de desconfianza en el sistema.

En Guatemala, cuenta con lentos procesos burocráticos en materia de negocios. En Guatemala, para establecer un negocio, toma un promedio de 6 procedimientos, 19 días, y el 25% de costo de ingresos per cápita mensual. En contraste, como reporta el Doing Business del Banco Mundial, un país desarrollado tarda un promedio de 5 procedimientos, 8 días, y el 3.2% de costo de ingresos per cápita mensual para establecer un negocio formal. Guatemala necesita agilizar sus procesos burocráticos para poder alcanzar el nivel óptimo para facilitar el establecimiento y el costo de un nuevo negocio para la población. La falta de gobernanza efectiva en este caso, con regulaciones que estropean los procesos y cargan al emprendedor, es una barrera importante para los empresarios de Guatemala. Ahora bien, los procesos burocráticos no son lo único de lo que se tiene preocupar el empresario guatemalteco pues también depende del gobierno para la resolución de los conflictos a través de la legislación existente y de las cortes. Para ello se necesita analizar la lentitud de los procesos judiciales para hacer cumplir los contratos pues permite comprender qué tanto puede llegar a tardar un problema que puede surgir de conflictos entre accionistas, o con proveedores o clientes. En ese sentido, en países desarrollados toma 1.5 años hacer cumplir los contratos mientras que en Guatemala llega a tomar 3.8 años. Algo similar ocurre con el proceso de insolvencia, el cual llega a tardar 1.7 años en países desarrollados y 3 años en Guatemala, aunque la diferencia es que la proporción de la deuda que se recupera es 73% en el primer grupo de países y sólo 27.9% en el caso de Guatemala.

7. Para futura discusión

Una alternativa: salario mínimo para las MIPYMES. Los hallazgos de este documento llevan a que se deba considerar una propuesta: un salario mínimo para las MIPYMES del país que responda al salario promedio del país y no lleve a las MIPYMES automáticamente a estar en la ilegalidad. Dado que es importante una cultura de legalidad debe tenerse en cuenta lo que si va a existir un salario mínimo el mismo debiera responder a las capacidades reales de pago de los empresarios como reconoce el artículo 103 del Código de Trabajo. Un salario mínimo para las MIPYMES del país debiera fijarse tomando en cuenta que hoy en día la mayoría de los empresarios de MIPYMES cuentan con ingresos por debajo del salario mínimo, que cuentan con baja capacidad de inversión y que el ambiente empresarial les es adverso. De lo contrario, el Ministerio de Trabajo deberá dedicarse a sancionar a la mayoría de las MIPYMES del país y condenaría a un mayor porcentaje de la población a los bajos salarios del auto-empleo o a la migración.

Futuros pasos para investigar el mercado laboral. El estudio genera información importante sobre el mercado laboral guatemalteco y tiene implicaciones de política pública relevantes para el país. Sin embargo, se reconocen las limitaciones de la metodología así que se espera que sirva de inspiración para trabajos futuros que puedan identificar alternativas para intentar controlar los problemas de endogeneidad, como podría ser analizar el comportamiento del mercado laboral de los estados fronterizos de Belice, El Salvador, Honduras y México, o la identificación de variables instrumentales. Asimismo, el estudio debiese ayudar a iluminar cómo puede mejorarse la captura de información del ENEI y el GEM, incluyendo preguntas sobre la actividad de exportación de las empresas y preguntar sobre los productos de exportación de las empresas. También se recomienda que el INE dedique recursos a la homogeneización de sus bases de datos para estandarizar el análisis de sus bases de datos.

8. Referencias

- Acs, Zoltan. 2006. "How Is Entrepreneurship Good for Economic Growth?" *Innovations: Technology, Governance, Globalization* 1 (1): 97–107.
- Acs, Zoltan J., and José Ernesto Amorós. 2008. "Entrepreneurship and Competitiveness Dynamics in Latin America." *Small Business Economics* 31 (3): 305–22. doi:10.1007/s11187-008-9133-y.
- Ayau, Manuel F. 1993. *La Década Perdida*. 2nda ed. Guatemala: Litorama, S.A.
- Banco Central de Honduras. 2017. "Precio Promedio de Venta Del Dólar En El Sistema Financiero. Serie Mensual 2000-2017." Honduras: Banco Central de Honduras.
- Banco de Guatemala. 2017a. "Estadísticas Macroeconómicas." *Banco de Guatemala (BANGUAT)*. <http://banguat.gob.gt/inc/main.asp?id=111348&aud=1&lang=1>.
- . 2017b. "Salarios Mínimos." *Banco de Guatemala*. <https://www.banguat.gob.gt/inc/main.asp?id=550&aud=1&lang=1>.
- Banco de México. 2017. "Mercado Cambiario, Tipo de Cambio,." *Banco de México*. <http://www.banxico.org.mx/portal-mercado-cambiario/>.
- Bolaños, Lisardo. 2015. "Necesitamos Salir de La Trampa Del Empleo Agrícola | Plaza Pública." *Plaza Pública*. March 30. <https://www.plazapublica.com.gt/content/necesitamos-salir-de-la-trampa-del-empleo-agricola>.
- . 2016a. "Hoja de Ruta de Alto Impacto Para Acelerar El Crecimiento Del Sector de Manufacturas (Alimentos Y Bebidas, Plásticos, Muebles Y Productos Forestales, Cosméticos, Manufacturas Diversas Y Artesanías)." Guatemala: AGEXPORT. <http://export.com.gt/wp-content/uploads/2016/04/Doc-Hoja-de-ruta-manufacturas-low.pdf>.
- . 2016b. "Sobre El Salario Mínimo Diferenciado | Plaza Pública." *Plaza Pública*. January 18. <https://www.plazapublica.com.gt/content/sobre-el-salario-minimo-diferenciado>.
- . 2016c. "Hoja de Ruta de Alto Impacto Para Acelerar El Crecimiento Del Sector de Tecnologías de La Información Comisiones: Software Y Contenidos Digitales." Guatemala: AGEXPORT. <http://export.com.gt/wp-content/uploads/2016/03/DocXHojaXdeXrutaXSectorXIT.pdf>.
- . 2016d. "Hoja de Ruta de Alto Impacto Para Acelerar El Crecimiento Del Sector de Exportador Agrícola Y Pesca." Guatemala: AGEXPORT. <http://export.com.gt/wp-content/uploads/2016/04/Doc-Hoja-de-ruta-manufacturas-low.pdf>.
- Bonilla, María Isabel. 2014. "Propuesta Para Establecer Una Política Industrial Basada En La Competitividad Y La Innovación Para Guatemala 2014-2030. Producto 1. Comparación Internacional De Estrategias De Desarrollo Industrial." Guatemala: Ministerio de Economía. <http://www.mineco.gob.gt/propuesta-de-politica-industrial>.
- Card, David, and Alan B. Krueger. 2000. "Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Reply." *The American Economic Review* 90 (5): 1397–1420.
- Casasola, David, Irene Flores, and Hugo Maul. 2014. "Emprendimiento Y Desarrollo Rural." Guatemala: CIEN.
- Chandler, Alfred D., Franco Amatori, and Takashi Hikino, eds. 1997. *Big Business and the Wealth of Nations*. Cambridge ; New York: Cambridge University Press.
- Dalberg Global Development Advisors, FUNDESA, and CACIF. 2011. "Guatemala Hoy: La Estrategia de Desarrollo Productivo." Guatemala, October. <http://mejoremosguate.org/cms/en/library/the-proposal>.
- Eurostat. 2017. "Monthly Minimum Wage - Bi-Annual Data." *Eurostat*. June 2. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en.

- “Federal Reserve Economic Data - FRED - St. Louis Fed.” 2015. Accessed April 1.
<http://research.stlouisfed.org/fred2/>.
- Figueredo, Alvaro. 2015. “Culturas Organizacionales de Innovación En Guatemala.” Guatemala: Universidad Francisco Marroquín. <http://gem.ufm.edu/wp-content/uploads/2015/01/Culturas-Organizacionales-de-Innovacion-en-Guatemala.pdf>.
- GEM Consortium, Babson University, and Universidad Francisco Marroquín. 2010. “Global Entrepreneurship Monitor. Guatemala 2009-2010.” http://gem.ufm.edu/wp-content/uploads/2014/09/Reporte_Final_2009.pdf.
- . 2011. “Global Entrepreneurship Monitor. Guatemala 2010-2011.” https://fce.ufm.edu/wp-content/uploads/2013/10/GEM_Informe_2010.pdf.
- . 2012. “Global Entrepreneurship Monitor. Guatemala 2011-2012.” http://gem.ufm.edu/wp-content/uploads/2014/09/Reporte_Final_2011.pdf.
- . 2016. “Global Entrepreneurship Monitor. Guatemala 2015-2016.” <http://www.gemconsortium.org/report/49642>.
- Gob. Guatemala, Gob. El Salvador, and Gob. Honduras. 2016. “The Northern Triangle: Building Trust, Creating Opportunities. Strategic Actions of the Plan of the Alliance for the Prosperity of the Northern Triangle.” <http://bipartisanpolicy.org/wp-content/uploads/2016/02/Alliance-for-Prosperity-in-the-Northern-Triangle.pdf>.
- Gollin, Douglas. 2014. “The Lewis Model: A 60-Year Retrospective.” *Journal of Economic Perspectives* 28 (3): 71–88. doi:10.1257/jep.28.3.71.
- Hirschman, Albert O. 1968. “The Political Economy of Import-Substituting Industrialization in Latin America.” *The Quarterly Journal of Economics* 82 (1): 1. doi:10.2307/1882243.
- Hoddinott, John, John A. Maluccio, Jere R. Behrman, Rafael Flores, and Reynaldo Martorell. 2008. “The Effects of a Nutrition Intervention during Early Childhood on Economic Productivity in Guatemalan Adults.” *The Lancet* 371 (9610): 411–16.
- Hsieh, Chang-Tai, and Benjamin A. Olken. 2014. “The Missing ‘Missing Middle.’” *Journal of Economic Perspectives* 28 (3): 89–108. doi:10.1257/jep.28.3.89.
- INE. 2017. “Encuesta Nacional de Empleo E Ingresos (ENEI) 2002-2016.” Guatemala: Instituto Nacional de Estadísticas (INE). <http://www.ine.gob.gt/index.php/encuestas/empleo-e-ingresos>.
- Instituto Nacional de Estadística. 2017. “Tema / Indicadores.” *Instituto Nacional de Estadística -INE*. <http://ine.gob.gt/index.php/estadisticas/tema-indicadores>.
- Jardim, Ekaterina, Mark C. Long, Robert Plotnick, Emma van Inwegen, Jacob Vigdor, and Hilary Wething. 2017. “Minimum Wage Increases, Wages, and Low-Wage Employment: Evidence from Seattle.” NBER Working Paper No. 23532. National Bureau of Economic Research (NBER). <http://www.nber.org/papers/w23532>.
- León, Irene de. 2016. “Gobierno Deroga Los Salarios Diferenciados.” *Prensa Libre*. February 2. <http://www.prensalibre.com/economia/derogan-los-salarios-diferenciados>.
- Lewis, W. Arthur. 1954. “Unlimited Supplies of Labour.” *Manchester School*. <ftp://ftp-tei.uic.edu/pub/depts/econ/wpaper/cchis/old%20docs533%20S07/Economic%20Development%20with%20Unlimited%20Supplies%20of%20Labour%20-%20Arthur%20Lewis.pdf>.
- Marroquín, Andrés. 2008. “Rationality as a Social Construction: What Does Individual Behavior Have to Say about Development in an Amazon Community?” *Journal of Economic Issues* 42 (1): 115–132.
- Maul, Hugo, Lisardo Bolaños, and Jaime Diaz. 2007. “El Mercado Laboral Contemporáneo Y Sus Tendencias Futuras. Documento Elaborado Para El Programa de Naciones Unidas Para El Desarrollo.” Guatemala.
- McMillan, Margaret, Dani Rodrik, and Íñigo Verduzco-Gallo. 2014. “Globalization, Structural Change, and Productivity Growth, with an Update on Africa.” *World Development* 63 (November): 11–32. doi:10.1016/j.worlddev.2013.10.012.

- Mendez M., Rodrigo. 2012. "Propuesta Para Una Nueva Definición De Mipymes Para Guatemala." Ministerio de Economía de Guatemala.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. 2017. "Salario Mínimo." *Ministerio de Trabajo Y Previsión Social*. <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/salariominimo.html>.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador. 2016. "Conoce Los Decretos De Incremento Del Salario Mínimo." *Ministerio de Trabajo Y Previsión Social de El Salvador*. December 23. <http://www.mtps.gob.sv/noticias/conoce-los-decretos-incremento-del-salario-minimo/>.
- Molina, Karen. 2016. "Así Quedaría La Nueva Tabla Del Salario Mínimo Por Sectores." *El Salvador.com*. June 2. <http://www.elsalvador.com/noticias/negocios/193462/asi-quedaria-la-nueva-tabla-del-salario-minimo-por-sectores/>.
- NCL. 2017. "2017 Minimum Wage by State." *National Conference of State Legislatures*. January 5. <http://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/state-minimum-wage-chart.aspx#1>.
- Neumark, David, and William Wascher. 1992. "Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages: Panel Data on State Minimum Wage Laws." *Industrial and Labor Relations Review* 46 (1): 55. doi:10.2307/2524738.
- O'Grady, Mary Anastasia. 2017. "How to Revive Central America." *Wall Street Journal*. July 2. https://www.wsj.com/article_email/how-to-revive-central-america-1499029385-1MyQjAxMTA3MjAzMzlwNDMwWj/.
- Pineda, Bismarck, Bolaños, Lisardo, Sánchez, Erasmo, and Cuevas, Mario. 2012. "Guatemala." In *¿Tiempo de cosecha?: desafíos y oportunidades del sector agrícola en Centroamérica y la República Dominicana*, edited by Sebastian Auguste and Osmel Manzano, 195–256. Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo. http://issuu.com/idb_publications/docs/book_es_78498/7.
- Rose-Ackerman, Susan. 2008. "Corruption and Government." *International Peacekeeping* 15 (3): 328–43. doi:10.1080/13533310802058802.
- SAT México. 2017. "Salarios Mínimos 2017." *Servicio de Administración Tributaria (SAT) México*. http://www.sat.gob.mx/informacion_fiscal/tablas_indicadores/Paginas/salarios_minimos.aspx.
- Schwab, Klaus. 2016. "The Global Competitiveness Report 2015-2016." World Economic Forum. http://www3.weforum.org/docs/gcr/2015-2016/Global_Competitiveness_Report_2015-2016.pdf.
- Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras. 2013. "Acuerdo No. STSS-599-2013." Honduras. <http://www.ccichonduras.org/es/wp-content/uploads/2014/01/SALARIO-MINIMO-20142015-Y-2016.pdf>.
- . 2017. "Tabla de Salarios Mínimo, Vigente a Partir Del 1 de Enero Del Año 2017." Honduras. <http://181.210.31.7/wp-content/uploads/2017/03/Tabla-de-salarios-y-Bono-Educativo-2017.pdf>.
- Stein, Ernesto, María Soledad Bos, Jesús Duarte, Mario Cuevas, Nathalie Alvarado, Gustavo Beliz, Alberto Daniel Barreix, et al. 2008. *Más Crecimiento, Más Equidad: Prioridades de Desarrollo En Guatemala*. <http://publications.iadb.org/handle/11319/6587>.
- Susser, Ezra, Hans W. Hoek, and Alan Brown. 1998. "Neurodevelopmental Disorders after Prenatal Famine the Story of the Dutch Famine Study." *American Journal of Epidemiology* 147 (3): 213–216.
- The White House Office of the Press Secretary. 2015. "FACT SHEET: Support for the Alliance for Prosperity in the Northern Triangle." *The White House*. March 3. <https://obamawhitehouse.archives.gov/the-press-office/2015/03/03/fact-sheet-support-alliance-prosperity-northern-triangle>.
- The World Bank. 2010. "Desarrollo de PyMEs En Guatemala. Facilitando El Florecimiento de 10,000 Empresas."

- <http://documentos.bancomundial.org/curated/es/621881468251746633/pdf/542420v10ESW0S10Vol011Final1Espa1ol.pdf>.
- . 2015. “Small and Medium Enterprises (SMEs) Finance.” *The World Bank*. September 1. <http://www.worldbank.org/en/topic/financialsector/brief/smes-finance>.
- . 2017a. “Indicators | Data.” *The World Bank*. <http://data.worldbank.org/indicator>.
- . 2017b. “Labor Market Regulation - Doing Business - World Bank Group.” *Doing Business. Measuring Business Regulations*. <http://www.doingbusiness.org/data/exploretopics/labor-market-regulation>.
- Timmer, Marcel P., Gaaitzen de Vries, and Klaas de Vries. 2014. “Patterns of Structural Change in Developing Countries.” GGDC Research Memorandum 149. Netherlands: University of Groningen. Groningen Growth and Development Centre. <http://www.ggdc.net/publications/memorandum/gd149.pdf>.
- Wong, Poh Kam, Yuen Ping Ho, and Erkkö Autio. 2005. “Entrepreneurship, Innovation and Economic Growth: Evidence from GEM Data.” *Small Business Economics* 24 (3): 335–50. doi:10.1007/s11187-005-2000-1.
- World Bank. 2014. *Doing Business 2015: Going Beyond Efficiency*. Doing Business. The World Bank. <http://elibrary.worldbank.org/doi/book/10.1596/978-1-4648-0351-2>.

9. Anexo

Tabla 1. Distintas mediciones de salario en Guatemala (2002-2016)
Quetzales de cada año

Año	Salario Mínimo Mensual No Agrícola	Salario Mínimo Mensual Agrícola	Salario Mínimo Mensual de Exportación y Maquila	Salario promedio sector privado – reportado al IGSS	Salario mediano sector privado – reportado en ENEI	Salario promedio sector privado – reportado en ENEI
2002	1,162.50	1,086.46	N/A	1,555.11	1,100.00	1,408.00
2003	1,290.25	1,220.29	N/A	1,652.40	1,200.00	1,456.00
2004	1,459.94	1,427.30	N/A	1,753.80	1,200.00	1,390.00
2005	1,459.94	1,427.30	N/A	1,867.81	N/A	N/A
2006	1,577.38	1,541.49	N/A	2,026.98	N/A	N/A
2007	1,643.69	1,605.98	N/A	2,122.46	N/A	N/A
2008	1,729.24	1,683.50	1,706.38	2,281.18	N/A	N/A
2009	1,831.67	1,831.67	1,702.39	2,342.99	N/A	N/A
2010	1,953.33	1,953.33	1,824.06	2,480.21	1,500.00	1,786.00
2011	2,324.00	2,324.00	2,058.27	2,687.56	1,550.00	1,805.00
2012	2,324.00	2,324.00	2,156.25	2,870.15	1,600.00	1,887.00
2013	2,421.75	2,421.75	2,246.25	3,013.11	2,000.00	2,050.00
2014	2,530.34	2,530.34	2,346.06	3,215.05	2,000.00	2,198.00
2015	2,644.40	2,644.40	2,450.95	3,353.73	2,000.00	2,201.00
2016	2,747.04	2,747.04	2,534.15	3,453.12	2,000.00	2,207.00
20107	2,893.21	2,893.21	2,667.52	N/A	N/A	N/A

Fuente: elaboración propia con información de (Ministerio de Trabajo y Previsión Social 2017; INE 2017; Banco de Guatemala 2017a)

Nota: Incluye Bono Incentivo (250.00), Decreto 37-2001.

Nota: salario promedio reportado empleando la muestra bajo análisis en este documento: adultos entre 18-60 años; con ocupación laboral; entre percentil 2 y 99 de salarios; con 133 horas de trabajo semanal o menos. No está corrigiendo por tipo de ocupación.

Tabla 2. Clasificación de MIPYMES en Guatemala según Acuerdo Gubernativo 211-2015

Clasificación	Ventas	Empleados
Micro empresa	Máximo: 190 salarios mínimos	Máximo: 10 empleados
Pequeña empresa	191 a 3,700	11 a 80
Mediana empresa	3,701 a 15,420	81 y 200

Tabla 3. Periodicidad de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI)

Año	Periodicidad	Meses
2002	3	Mayo
		Agosto
		Noviembre
2003	1	Febrero
2004	1	Septiembre
2005	0	n/a
2006	0	n/a
2007	0	n/a
2008	0	n/a
2009	0	n/a
2010	1	Octubre
2011	1	Junio
2012	1	Junio
2013	2	Mayo
		Octubre
2014	2	Abril
		Noviembre
2015	2	Abril
		Noviembre
2016	3	Marzo
		Agosto
		Noviembre

Fuente: elaborado propia con información de (INE 2017)

Muestra: quienes respondieron la respuesta de ocupación laboral.

Tabla 4. Ejemplo de Manejo de valores atípicos en la ENI para trabajadores del sector privado (2002-2016)

Año	Mes	Muestra completa	Muestra adultos 18-60 años	Muestra adultos con ocupación laboral	Sujetos eliminados en el 1% más bajo de la distribución de salarios		Sujetos eliminados en el 1% más alto de la distribución de salarios		Sujetos eliminados con más de 133 horas laborales por semana		Muestra bajo análisis	Total de la fuerza laboral bajo análisis
					n	Salario	n	Salario	n	Salario		
2002	Mayo	10,470	6,127	4,317	19	9	49	24,697	1	300	4,248	3,422,843
	Agosto	10,615	6,283	4,433	16	38	34	18,951	5	2,070	4,378	3,596,228
	Noviembre	10,276	6,139	4,381	7	41	33	18,356	N/A	N/A	4,341	3,697,690
2003	Febrero	10,607	6,224	4,447	9	46	42	12,489	1	3,000	4,395	3,714,931
2004	Septiembre	64,639	30,367	20,749	53	46	113	8,994	9	2,317	20,574	3,716,365
2010	Octubre	17,919	8,730	5,661	16	58	30	13,420	2	2,700	5,612	4,365,680
2011	Junio	17,861	8,742	5,670	29	19	37	22,660	15	1,720	5,572	4,530,114
2012	Junio	17,686	8,762	6,071	12	93	37	15,077	3	4,633	6,019	5,063,586
2013	Mayo	18,188	9,205	6,025	29	78	46	13,551	N/A	N/A	5,950	4,910,903
	Octubre	17,981	9,073	5,943	38	300	52	13,535	1	3,500	5,851	4,917,565
2014	Abril	18,028	9,133	6,113	43	145	20	15,679	2	2,500	6,047	5,052,455
	Noviembre	17,307	8,985	5,861	23	118	36	12,042	50	1,721	5,720	5,186,675
2015	Abril	24,106	12,540	8,239	27	112	38	18,255	N/A	N/A	8,174	5,239,313
	Noviembre	23,732	12,384	8,165	42	148	61	10,280	6	3,417	8,056	5,356,127
2016	Marzo	23,764	12,383	8,257	43	160	69	12,494	1	1,800	8,143	5,431,393
	Agosto	23,653	12,196	8,044	36	110	40	14,670	5	3,080	7,963	5,422,120
	Noviembre	23,582	12,462	8,217	21	89	81	12,457	4	4,950	8,111	5,623,996

Fuente: elaborado propia con información de (INE 2017)

Salarios promedio: en quetzales de cada año.

La distribución de los salarios tomó en cuenta los factores de expansión.

Muestra: adultos entre 18-60 años; con ocupación laboral; entre percentil 2 y 99 de salarios; con 133 horas de trabajo semanal o menos.

Tabla 5. Categorías de salario mínimo empleadas en algún momento entre 1964 y 2016

Categorías	Categorías
I. AGRICULTURA Y GANADERÍA	IV. COMERCIO
Café	Comercio al por mayor y al por menor
Algodón	V. TRANSPORTE
Caña de azúcar	Transporte urbano de pasajeros
Banano y plátano	Transporte extraurbano
Maíz, frijol, arroz, maicillo, trigo, tabaco, té de limón,	Transporte de carga por carretera
Horticultura, floricultura y fruticultura	VI. ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS
Ganadería	Seguros y fianzas
Avicultura	VII. SERVICIOS
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	Servicios médicos y sanitarios
Arena, arcilla, piedrín y otros minerales no metálicos	Teatros y cines
Industria de la madera	Restaurantes, bares, cantinas y fuentes de soda
Ingenios azucareros	Hoteles
Productos alimenticios	Lavanderías y limpieza de ropa
Industria Textil	Salones de belleza y barberías
Confección de ropa	Policías particulares
Fabricación de muebles	Educación privada
Alcoholes, bebidas alcohólicas, destiladas y fermentadas	-Preprimaria p/mes
Aguas gaseosas y bebidas refrescantes	-Primaria, ciudad capital p/mes
Industria del tabaco	-Primaria, resto república p/mes
Papel carbón y sus productos	-Educación musical y física en toda la república p/mes
Imprentas, editoriales y actividades conexas	-Educación media y vocacional p/hora
Cuero, calzado y sus productos	-Educación rural p/mes
Tenedurías	Periodismo
Productos de caucho	Periodismo impreso:
Sustancias y productos químicos	-Reportero de planta
Derivados del petróleo	-Reportero redactor
Vidrio	-Reportero redactor
Productos metálicos	-Reportero gráfico
Reparación de aparatos eléctricos y electrónicos	-Fotógrafo
Productos de plástico	-Laboratorista
transporte de maquinaria y equipo en general	Radio periodismo:
Cemento	-Reportero redactor
-Panificador calificado	-Locutor de radioperiódico
-Panaderías mecanizadas	Periódico televisado:
-Panaderías semi mecanizadas	-Reportero camarógrafo una emisión
-Galletero	-Locutor de telenoticiario
-Repostero calificado 2/	-Visualizador
-Pastel pequeño	-Reportero
-Pastel grande	-Camarógrafo
-Trabajadores administrativos en la industria del pan	-Sonidista
III. CONSTRUCCIÓN	-Editor
Construcción	Otros trabajadores en la actividad del periodismo (post 1991)
Maquinaria pesada en la industria de la construcción	ACTIVIDAD EXPORTADORA Y DE MAQUILA POR CIRCUNSCRIPCIÓN ECONÓMICA
-Operador tipo "A"	-Estanzuela, Zacapa
-Operador tipo "B"	-Guastatoya, El Progreso
-Operador tipo "C"	-Masagua, Escuintla
	-San Agustín Acasaguastlán, El Progreso

Fuente: elaboración propia a partir de (Banco de Guatemala 2017b)

Tabla 6. Años y número de distintas categorías de salarios mínimos que se incrementaron

Año	Número de salario mínimos que se incrementaron	Año	Número de salario mínimos que se incrementaron
1964	2	1991	18
1965	1	1992	5
1966	9	1993	0
1967	8	1994	24
1968	5	1995	0
1969	0	1996	20
1970	5	1997	2
1971	2	1998	2
1972	4	1999	2
1973	29	2000	2
1974	2	2001	2
1975	9	2002	2
1976	3	2003	2
1977	0	2004	2
1978	5	2005	0
1979	0	2006	2
1980	35	2007	2
1981	2	2008	3
1982	1	2009	2
1983	0	2010	3
1984	0	2011	3
1985	3	2012	3
1986	0	2013	3
1987	0	2014	3
1988	52	2015	3
1989	0	2016	3*
1990	20		

Fuente: elaboración propia a partir de (Banco de Guatemala 2017b)

* Hubo intentos de incrementar el salario mínimo para 3 categorías adicionales en el año 2016 pero primero fue declarado inconstitucional y en un segundo intento fue derogado por el mismo Organismo Ejecutivo tras elección Presidencial

Tabla 7. Salario Mínimo Diario incluyendo Bono Incentivo en Guatemala (2002-2016)
Quetzales de cada año

Año	Salario Mínimo Diario No Agrícola	Salario Mínimo Diario Agrícola	Salario Mínimo Diario de Exportación y Maquila
2002	Q38.33	Q35.83	Q38.33
2003	Q42.53	Q40.23	Q42.53
2004	Q48.00	Q46.93	Q48.00
2005	Q48.00	Q46.93	Q48.00
2006	Q51.97	Q50.79	Q51.97
2007	Q54.15	Q53.18	Q54.15
2008	Q56.83	Q52.91	Q56.08
2009	Q60.33	Q60.33	Q56.08
2010	Q64.33	Q64.33	Q60.08
2011	Q72.03	Q72.03	Q67.78
2012	Q76.33	Q76.33	Q70.83
2013	Q79.73	Q79.73	Q73.96
2014	Q83.30	Q83.30	Q77.24
2015	Q87.05	Q87.05	Q80.69
2016	Q90.20	Q90.20	Q83.22
2017	Q95.23	Q95.23	Q87.81

Fuente: elaborado propia con información de (Ministerio de Trabajo y Previsión Social 2017)

Nota: Incluye Bono Incentivo (250.00), Decreto 37-2001.

Tabla 8. Salarios Mínimos en El Salvador (2016 y 2017). En Quetzales del año 2016 y 2017

Actividad Económica	Salario Mínimo Diario 2016	Salario Mínimo diario 2017
Maquilas, Textil, y confección	53.32	72.55
Industria	62.34	73.73
Comercio y servicios	63.63	73.73
Sector agrícola	29.88	49.18
Recolección cosecha y café	32.61	49.18
Recolección cosecha y azúcar	27.61	55.08
Cosecha de algodón	24.95	49.18
Beneficios de café	43.23	55.08
Ingenio azucarero	31.40	73.73

Fuente: elaboración propia con información de: (Molina 2016; Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador 2016; Banco de Guatemala 2017a)

Tabla 9. Salarios Mínimos en Honduras (2016 y 2017). En Quetzales del año 2016 y 2017

Actividad Económica	Tamaño Empresa	Salario Mínimo 2016	Salario Mínimo 2017
Agricultura, silvicultura, caza y pesca	1 a 10 personas	67.96	65.28
	11 a 50 personas	71.51	68.69
	51 a 150 personas	74.60	71.66
	151+ personas	79.29	76.16
Explotación de minas y canteras	1 a 10 personas	92.85	89.19
	11 a 50 personas	95.63	91.87
	51 a 150 personas	103.66	101.21
	151+ personas	110.17	108.59
Industria Manufacturera	1 a 10 personas	91.13	87.55
	11 a 50 personas	96.95	93.13
	51 a 150 personas	105.09	102.60
	151+ personas	111.70	110.09
Regionalizado	General	51.04	N/A
Electricidad, gas y agua	1 a 10 personas	95.84	92.07
	11 a 50 personas	98.72	94.83
	51 a 150 personas	107.00	104.47
	151+ personas	113.73	112.09
Construcción	1 a 10 personas	94.13	90.42
	11 a 50 personas	96.95	93.13
	51 a 150 personas	105.09	102.60
	151+ personas	111.70	110.09
Comercio al por mayor y menor, restaurantes y hoteles	1 a 10 personas	94.13	90.42
	11 a 50 personas	96.95	93.13
	51 a 150 personas	105.09	102.60
	151+ personas	111.70	110.09
Transporte, almacenamiento, y comunicaciones	1 a 10 personas	94.99	91.25
	11 a 50 personas	97.84	93.98
	51 a 150 personas	106.05	103.54
	151+ personas	112.71	111.09
Establecimientos financieros, bienes inmuebles, y servicios prestados a la empresa	1 a 10 personas	96.70	92.89
	11 a 50 personas	99.60	95.68
	51 a 150 personas	107.96	105.40
	151+ personas	114.74	113.09
Servicios comunales sociales y personales, seguridad y limpieza	1 a 10 personas	92.42	88.78
	11 a 50 personas	95.19	91.44
	51 a 150 personas	103.18	100.74
	151+ personas	109.66	108.09
Actividades de Hospitales	1 a 10 personas	92.42	88.78
	11 a 50 personas	95.19	91.44
	51 a 150 personas	101.94	99.53
	151+ personas	106.32	104.79
Empresas Acogidas a Ley de Zonas Libres	1 en adelante	N/A	72.97

Fuente: elaboración propia con información de: (Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras 2013, 2017; Banco Central de Honduras 2017; Banco de Guatemala 2017a)

Tabla 10. Salarios Mínimos en México (2016). En Quetzales de cada año

Año	Zona Única	Zona A	Zona B	Zona C
2002	N/A	37.86	36.68	35.63
2003	N/A	35.77	34.66	33.66
2004	N/A	35.56	34.45	33.47
2005	N/A	36.79	35.65	34.63
2006	N/A	38.18	37.11	36.19
2007	N/A	40.30	39.16	38.20
2008	N/A	40.57	39.42	38.45
2009	N/A	37.59	36.53	35.63
2010	N/A	39.69	37.62	N/A
2011	N/A	40.52	38.40	N/A
2012	N/A	39.97	37.88	N/A
2013	N/A	43.06	40.82	N/A
2014	N/A	40.71	39.66	N/A
2015	34.21	N/A	N/A	N/A
2016	29.59	N/A	N/A	N/A
2017	30.28	N/A	N/A	N/A

Fuente: elaboración propia con información de: (SAT México 2017; Banco de México 2017; Banco de Guatemala 2017a)

Tabla 11. Salarios Mínimos en la Zona Euro (2016). En Quetzales de cada año

Europa y USA	2002	2017
Austria	N/A	N/A
Belgium	315.58	348.09
Cyprus	N/A	N/A
Denmark	N/A	N/A
Estonia	32.72	106.80
Finland	N/A	N/A
France	311.97	336.35
Germany	N/A	340.38
Greece	158.23	155.37
Ireland	279.23	355.21
Italy	N/A	N/A
Latvia	29.85	86.35
Lithuania	33.78	86.35
Luxembourg	357.08	454.13
Malta	154.28	167.15
Netherlands	333.94	352.56
Poland	60.18	103.04
Portugal	112.37	147.66
Slovakia	31.83	98.84
Slovenia	119.74	182.91
Spain	142.78	187.61

Fuente: elaboración propia con información de: (Eurostat 2017; Banco de Guatemala 2017a)

N/A: no aplica porque no establecen salario mínimo nacional de manera tripartita.

Tabla 12. Salarios Mínimos en Estados Unidos (2017). En Quetzales del año 2017

Tipo de Salario Mínimo	Por hora	Por Día (8 horas)	Tipo de Salario Mínimo	Por hora	Por Día (8 horas)
Determinado a Nivel Federal	53.46	427.66	New York 1: empresas con <11 trabajadores	88.48	707.85
Alabama	N/A	N/A	New York 2: empresas con >10 trabajadores	95.85	766.84
Alaska	72.26	578.08	New York 3: empresas ubicadas en Nassau, Suffolk y Westchester	81.11	648.86
Arizona	73.73	589.87	North Carolina	53.46	427.66
Arkansas	62.67	501.39	North Dakota	53.46	427.66
California	77.42	619.37	Ohio 1:	53.46	427.66
Colorado	68.57	548.58	Ohio 2: empresas con ingreso anual >\$299,999	60.09	480.75
Connecticut	74.47	595.77	Oklahoma 1:	14.75	117.97
Delaware	60.83	486.65	Oklahoma 2: empresas con ingreso anual >\$100,000	53.46	427.66
D.C.	84.79	678.36	Oregon 1	70.05	560.38
Florida	59.72	477.80	Oregon 2: empresas ubicadas en PortlandMetro	71.89	575.13
Georgia	37.97	303.79	Pennsylvania	53.46	427.66
Hawaii	68.20	545.63	Puerto Rico 1:	37.46	299.66
Idaho	53.46	427.66	Puerto Rico 2: empresas bajo regulación federal norteamericana	53.46	427.66
Illinois	60.83	486.65	Rhode Island	70.78	566.28
Indiana	53.46	427.66	South Carolina	N/A	N/A
Iowa	53.46	427.66	South Dakota	63.78	510.24
Kansas	53.46	427.66	Tennessee	N/A	N/A
Kentucky	53.46	427.66	Texas	53.46	427.66
Louisiana	N/A	N/A	Utah	53.46	427.66
Maine	66.36	530.89	Vermont	73.73	589.87
Maryland	64.52	516.14	Virgin Islands 1	31.71	253.65
Massachusetts	81.11	648.86	Virgin Islands 2: empresas con ingreso anual >\$150,000	61.57	492.55
Michigan	65.62	524.99	Virginia	53.46	427.66
Minnesota 1	57.14	457.15	Washington	81.11	648.86
Minnesota 2: empresa con ingreso anual >\$500,000	70.05	560.38	West Virginia	64.52	516.14
Mississippi	N/A	N/A	Wisconsin	53.46	427.66
Missouri	56.78	454.20	Wyoming	37.97	303.79
Montana 1:	29.49	235.95			
Montana 2: empresa con ingreso anual >\$110,000	60.09	480.75			
Nebraska	66.36	530.89			
Nevada 1	53.46	427.66			
Nevada 2: empresas que no pagan seguro de salud	60.83	486.65			
New Hampshire	N/A	N/A			
New Jersey	62.23	497.85			
New Mexico	55.30	442.41			

Fuente: elaboración propia con información de: (NCL 2017; Banco de Guatemala 2017a)

N/A: salario mínimo no se determina a nivel estatal sino a nivel federal.

Tabla 13. Proporción de categorías ocupacionales en la ENEI (2002-2016). Edades entre 18 a 60 años

Año	Empleado gobierno	Empleado privado	Jornalero	Empleado casa particular	Auto-Empleado No Agrícola	Empleador No Agrícola	Auto-Empleado Agrícola	Empleador Agrícola	Trabajador no remunerado
2002	6%	32%	8%	3%	20%	5%	8%	1%	17%
2003	7%	32%	7%	3%	22%	5%	7%	1%	17%
2004	7%	30%	8%	4%	23%	4%	8%	1%	15%
2010	6%	31%	13%	3%	19%	3%	9%	0%	16%
2011	6%	37%	10%	3%	16%	2%	12%	0%	14%
2012	6%	30%	13%	4%	19%	2%	8%	0%	18%
2013	7%	37%	10%	4%	19%	3%	9%	0%	12%
2014	6%	38%	12%	3%	18%	3%	8%	0%	12%
2015	6%	40%	12%	3%	17%	2%	7%	0%	11%
2016	6%	40%	14%	4%	18%	3%	7%	0%	9%

Fuente: elaborado propia con información de (INE 2017)

Muestra: adultos entre 18-60 años; con ocupación laboral; entre percentil 2 y 99 de salarios; con 133 horas de trabajo semanal o menos.

Tabla 14. Proporción de mujeres por categorías ocupacionales en la ENEI (2002-2016). Edades entre 18 a 60 años

Año	Empleado gobierno	Empleado privado	Jornalero	Empleado casa particular	Auto-Empleado No Agrícola	Empleador No Agrícola	Auto-Empleado Agrícola	Empleador Agrícola	Trabajador no remunerado
2002	42%	35%	10%	97%	62%	28%	12%	10%	45%
2003	42%	34%	13%	97%	60%	29%	9%	5%	52%
2004	46%	28%	10%	97%	60%	26%	12%	7%	48%
2010	46%	33%	10%	93%	62%	30%	10%	13%	44%
2011	51%	29%	13%	95%	59%	21%	12%	17%	34%
2012	48%	30%	8%	96%	63%	33%	10%	12%	41%
2013	50%	31%	9%	94%	59%	33%	7%	11%	42%
2014	48%	31%	9%	92%	58%	31%	10%	25%	44%
2015	49%	31%	8%	96%	56%	26%	8%	32%	41%
2016	47%	31%	10%	97%	59%	30%	8%	11%	43%

Fuente: elaborado propia con información de (INE 2017)

Muestra: adultos entre 18-60 años; con ocupación laboral; entre percentil 2 y 99 de salarios; con 133 horas de trabajo semanal o menos.

Tabla 15. Años de escolaridad promedio por categorías ocupacionales en la ENEI (2002-2016). Edades entre 18 a 60 años

Año	Empleado gobierno	Empleado privado	Jornalero	Empleado casa particular	Auto-Empleado No Agrícola	Empleador No Agrícola	Auto-Empleado Agrícola	Empleador Agrícola	Trabajador no remunerado
2002	14	11	6	7	8	11	5	6	7
2003	14	11	6	8	8	11	5	6	7
2004	11	7	2	3	4	8	2	4	4
2010	13	9	4	4	5	9	3	8	5
2011	12	7	4	5	6	8	3	3	5
2012	12	9	5	5	6	8	5	8	7
2013	13	9	3	5	6	8	3	6	6
2014	14	9	4	5	6	9	3	5	7
2015	14	9	4	5	6	10	3	6	7
2016	13	9	4	5	6	10	3	7	7

Fuente: elaborado propia con información de (INE 2017)

Muestra: adultos entre 18-60 años; con ocupación laboral; entre percentil 2 y 99 de salarios; con 133 horas de trabajo semanal o menos.

Para homogeneizar la información sólo se empiezan a contar los años de escolaridad a partir de primero primaria.

Tabla 16. Edad promedio por categorías ocupacionales en la ENEI (2002-2016). Edades entre 18 a 60 años

Año	Empleado gobierno	Empleado privado	Jornalero	Empleado casa particular	Auto-Empleado No Agrícola	Empleador No Agrícola	Auto-Empleado Agrícola	Empleador Agrícola	Trabajador no remunerado
2002	34	31	32	31	37	37	39	41	28
2003	33	30	31	30	37	39	38	44	29
2004	35	32	34	33	38	39	40	41	28
2010	35	32	33	35	39	41	42	45	29
2011	35	32	34	33	40	41	41	49	28
2012	35	32	34	34	38	40	41	41	28
2013	34	32	33	34	39	41	41	45	28
2014	36	32	33	35	40	41	41	42	28
2015	36	32	33	34	39	41	42	42	27
2016	37	32	33	33	39	41	43	42	28

Fuente: elaborado propia con información de (INE 2017)

Muestra: adultos entre 18-60 años; con ocupación laboral; entre percentil 2 y 99 de salarios; con 133 horas de trabajo semanal o menos.

Tabla 17. Proporción en el área rural por categorías ocupacionales en la ENEI (2002-2016). Edades entre 18 a 60 años

Año	Empleado gobierno	Empleado privado	Jornalero	Empleado casa particular	Auto-Empleado No Agrícola	Empleador No Agrícola	Auto-Empleado Agrícola	Empleador Agrícola	Trabajador no remunerado
2002	11%	14%	57%	19%	23%	13%	71%	63%	55%
2003	11%	16%	64%	25%	24%	14%	74%	67%	55%
2004	4%	8%	24%	9%	9%	5%	29%	22%	20%
2010	15%	19%	61%	30%	27%	12%	78%	39%	62%
2011	19%	28%	61%	32%	31%	16%	82%	52%	74%
2012	20%	23%	64%	35%	32%	17%	72%	60%	59%
2013	17%	24%	61%	28%	26%	15%	71%	49%	57%
2014	16%	22%	70%	27%	28%	14%	78%	65%	62%
2015	21%	21%	67%	29%	28%	17%	78%	69%	61%
2016	20%	21%	69%	30%	29%	14%	81%	56%	62%

Fuente: elaborado propia con información de (INE 2017)

Muestra: adultos entre 18-60 años; con ocupación laboral; entre percentil 2 y 99 de salarios; con 133 horas de trabajo semanal o menos.

Cabe señalar la diferencia en la información rural para el año 2004 lo cual responde, en parte, a la diferencia en la encuesta de dicho año.

Tabla 18. Proporción Mayas, Xinkas y Garífunas por categorías ocupacionales en la ENEI (2002-2016). Edades entre 18 a 60 años

Año	Empleado gobierno	Empleado privado	Jornalero	Empleado casa particular	Auto-Empleado No Agrícola	Empleador No Agrícola	Auto-Empleado Agrícola	Empleador Agrícola	Trabajador no remunerado
2002	23%	23%	48%	37%	37%	30%	60%	49%	56%
2003	15%	18%	50%	34%	33%	23%	63%	43%	55%
2004	22%	27%	55%	36%	41%	27%	55%	37%	55%
2010	27%	20%	48%	33%	37%	25%	56%	35%	57%
2011	22%	25%	49%	33%	35%	31%	55%	41%	63%
2012	26%	21%	55%	32%	38%	26%	60%	36%	60%
2013	24%	23%	55%	32%	36%	31%	60%	52%	57%
2014	18%	19%	51%	26%	31%	23%	59%	36%	58%
2015	16%	17%	46%	26%	26%	14%	54%	23%	46%
2016	15%	16%	54%	27%	25%	18%	51%	31%	47%

Fuente: elaborado propia con información de (INE 2017)

Muestra: adultos entre 18-60 años; con ocupación laboral; entre percentil 2 y 99 de salarios; con 133 horas de trabajo semanal o menos.

Tabla 19. Trabajadores del Sector Privado Agrícolas a Tiempo Completo (2002-2016)
En Quetzales del año 2016

Año	Proporción mercado laboral	Promedio Salario mensual	Mediana Salario mensual	Desviación estándar de las ganancias	Proporción que gana igual o arriba del salario mínimo	Proporción que trabaja en Microempresa (1-10)	Proporción que trabaja en Pequeña Empresa (11-80)	Proporción que trabaja en Mediana Empresa (81-200)	Proporción que trabaja en MIPYMES (1-200)	Proporción que trabaja en MIPYMES y gana igual o arriba de salario mínimo
2002	2%	2,470	2,106	1,662	37%	52%	30%	N/A	N/A	N/A
2003	2%	3,180	2,387	2,001	49%	52%	29%	N/A	N/A	N/A
2004	2%	2,282	1,931	1,247	29%	32%	19%	15%	67%	17%
2010	3%	2,156	1,979	1,062	23%	27%	22%	16%	65%	19%
2011	5%	1,933	1,911	1,012	13%	32%	26%	25%	83%	12%
2012	2%	2,108	1,940	1,020	18%	21%	40%	21%	83%	15%
2013	3%	1,839	1,659	860	13%	42%	26%	10%	78%	9%
2014	3%	2,037	1,816	1,161	15%	29%	23%	23%	75%	13%
2015	4%	1,938	1,772	907	12%	31%	33%	15%	80%	10%
2016	3%	1,964	1,800	998	16%	29%	25%	20%	73%	11%

Fuente: elaborado propia con información de (INE 2017)

Nota: ENEI no permite diferenciar empresas de más de 100 trabajadores para el año 2002 y 2003. Para esos años, la categoría de empresa pequeña para esos años llega hasta 100 trabajadores, en lugar de 80 trabajadores, pues no se puede determinar las empresas que tienen 80 trabajadores.

Nota: Filtrados siguiendo las siguientes reglas: eliminamos aquellos con el 1% de los salarios más alto y más bajos; horas trabajadas a la semana entre 40 y 133; ocupación: edad entre 18 y 60 años.

Fuerza laboral según definida en Tabla 7.

Tabla 20. Jornaleros Agrícolas a Tiempo Completo (2002-2016)
En Quetzales del año 2016

Año	Proporción mercado laboral	Promedio Salario mensual	Mediana Salario mensual	Desviación estándar de las ganancias	Proporción que gana igual o arriba del salario mínimo	Proporción que trabaja en Microempresa (1-10)	Proporción que trabaja en Pequeña Empresa (11-80)	Proporción que trabaja en Mediana Empresa (81-200)	Proporción que trabaja en MIPYMES (1-200)	Proporción que trabaja en MIPYMES y gana igual o arriba de salario mínimo
2002	6%	1,341	1,264	753	6%	54%	23%	23%	100%	11%
2003	6%	1,233	1,194	606	4%	73%	20%	7%	100%	2%
2004	6%	1,337	1,275	574	3%	61%	20%	9%	90%	3%
2010	6%	1,183	1,218	466	2%	67%	20%	7%	94%	2%
2011	6%	1,207	1,194	425	0%	77%	11%	9%	97%	0%
2012	7%	1,182	1,154	402	0%	79%	16%	4%	99%	0%
2013	6%	1,275	1,327	477	1%	72%	14%	10%	97%	1%
2014	7%	1,165	1,074	489	1%	72%	17%	6%	95%	1%
2015	8%	1,234	1,251	439	1%	71%	20%	7%	98%	1%
2016	8%	1,191	1,200	450	1%	64%	24%	7%	95%	1%

Fuente: elaborado propia con información de (INE 2017)

Nota: ENEI no permite diferenciar empresas de más de 100 trabajadores para el año 2002 y 2003. Para esos años, la categoría de empresa pequeña para esos años llega hasta 100 trabajadores, en lugar de 80 trabajadores, pues no se puede determinar las empresas que tienen 80 trabajadores.

Nota: Filtrados siguiendo las siguientes reglas: eliminamos aquellos con el 1% de los salarios más alto y más bajos; horas trabajadas a la semana entre 40 y 133; ocupación: edad entre 18 y 60 años.

Fuerza laboral según definida en Tabla 7.

Tabla 21. Trabajadores del Sector Privado No Agrícola a Tiempo Completo (2002-2016)
En Quetzales del año 2016

Año	Proporción mercado laboral	Promedio Salario mensual	Mediana Salario mensual	Desviación estándar de las ganancias	Proporción que gana igual o arriba del salario mínimo	Proporción que trabaja en Microempresa (1-10)	Proporción que trabaja en Pequeña Empresa (11-80)	Proporción que trabaja en Mediana Empresa (81-200)	Proporción que trabaja en MIPYMES (1-200)	Proporción que trabaja en MIPYMES y gana igual o arriba de salario mínimo
2002	22%	3,652	2,738	2,902	64%	47%	27%	25%	100%	66%
2003	24%	3,365	2,785	2,317	57%	53%	22%	25%	100%	59%
2004	25%	2,952	2,550	1,648	48%	43%	25%	11%	79%	46%
2010	24%	2,729	2,283	1,667	46%	43%	23%	9%	75%	42%
2011	26%	2,574	2,389	1,519	32%	46%	22%	21%	89%	30%
2012	25%	2,653	2,394	1,589	37%	46%	28%	11%	85%	35%
2013	29%	2,642	2,455	1,359	40%	44%	23%	13%	81%	36%
2014	31%	2,682	2,578	1,526	33%	44%	28%	10%	82%	29%
2015	31%	2,655	2,606	1,329	36%	45%	29%	12%	86%	33%
2016	31%	2,588	2,500	1,322	38%	47%	21%	10%	78%	32%

Fuente: elaborado propia con información de (INE 2017)

Nota: ENEI no permite diferenciar empresas de más de 100 trabajadores para el año 2002 y 2003. Para esos años, la categoría de empresa pequeña para esos años llega hasta 100 trabajadores, en lugar de 80 trabajadores, pues no se puede determinar las empresas que tienen 80 trabajadores.

Nota: empleados del sector privado filtrados siguiendo las siguientes reglas: eliminamos aquellos con el 1% de los salarios más alto y más bajos; horas trabajadas a la semana entre 40 y 133; ocupación: edad entre 18 y 60 años.

Fuerza laboral según definida en Tabla 7.

Tabla 22. Jornaleros No Agrícolas a Tiempo Completo (2002-2016)
En Quetzales del año 2016

Año	Proporción mercado laboral	Promedio Salario mensual	Mediana Salario mensual	Desviación estándar de las ganancias	Proporción que gana igual o arriba del salario mínimo	Proporción que trabaja en Microempresa (1-10)	Proporción que trabaja en Pequeña Empresa (11-80)	Proporción que trabaja en Mediana Empresa (81-200)	Proporción que trabaja en MIPYMES (1-200)	Proporción que trabaja en MIPYMES y gana igual o arriba de salario mínimo
2002	2%	1,734	1,579	782	20%	70%	22%	9%	100%	19%
2003	1%	1,577	1,393	552	4%	80%	10%	11%	100%	6%
2004	1%	1,766	1,749	746	13%	87%	11%	1%	99%	13%
2010	3%	1,775	1,649	655	13%	90%	8%	1%	99%	13%
2011	2%	1,698	1,553	677	8%	83%	11%	2%	96%	8%
2012	3%	1,634	1,385	667	14%	89%	7%	3%	99%	14%
2013	1%	1,599	1,327	809	5%	85%	3%	6%	94%	5%
2014	2%	1,721	1,611	699	8%	89%	8%	2%	99%	8%
2015	2%	1,678	1,563	666	6%	89%	9%	1%	99%	6%
2016	4%	1,649	1,500	722	8%	86%	9%	1%	97%	8%

Fuente: elaborado propia con información de (INE 2017)

Nota: ENEI no permite diferenciar empresas de más de 100 trabajadores para el año 2002 y 2003. Para esos años, la categoría de empresa pequeña para esos años llega hasta 100 trabajadores, en lugar de 80 trabajadores, pues no se puede determinar las empresas que tienen 80 trabajadores.

Nota: Filtrados siguiendo las siguientes reglas: eliminamos aquellos con el 1% de los salarios más alto y más bajos; horas trabajadas a la semana entre 40 y 133; ocupación: edad entre 18 y 60 años.

Fuerza laboral según definida en Tabla 7.

Tabla 23. Trabajadores del Sector Privado Agrícolas a Tiempo Parcial (2002-2016)
En Quetzales del año 2016

Año	Proporción mercado laboral	Promedio Salario mensual	Mediana Salario mensual	Desviación estándar de las ganancias	Proporción que gana igual o arriba del salario mínimo	Proporción que trabaja en Microempresa (1-10)	Proporción que trabaja en Pequeña Empresa (11-80)	Proporción que trabaja en Mediana Empresa (81-200)	Proporción que trabaja en MIPYMES (1-200)	Proporción que trabaja en MIPYMES y gana igual o arriba de salario mínimo
2002	0%	2,125	1,685	1,892	37%	54%	5%	40%	100%	52%
2003	0%	2,262	1,989	1,983	31%	100%	0%	0%	100%	27%
2004	0%	1,568	1,239	1,062	20%	33%	46%	11%	89%	22%
2010	0%	1,455	1,522	760	9%	30%	29%	25%	85%	11%
2011	1%	1,062	1,075	633	2%	59%	29%	11%	99%	2%
2012	0%	1,608	1,732	382	0%	37%	38%	11%	86%	0%
2013	1%	1,387	1,194	707	6%	63%	22%	2%	87%	2%
2014	1%	1,477	1,289	728	8%	44%	24%	8%	76%	7%
2015	1%	1,603	1,355	1,317	6%	47%	29%	14%	91%	6%
2016	0%	1,537	1,500	839	7%	45%	31%	7%	83%	5%

Fuente: elaborado propia con información de (INE 2017)

Nota: ENEI no permite diferenciar empresas de más de 100 trabajadores para el año 2002 y 2003. Para esos años, la categoría de empresa pequeña para esos años llega hasta 100 trabajadores, en lugar de 80 trabajadores, pues no se puede determinar las empresas que tienen 80 trabajadores.

Nota: Filtrados siguiendo las siguientes reglas: eliminamos aquellos con el 1% de los salarios más alto y más bajos; horas trabajadas a la semana menos de 40; ocupación: edad entre 18 y 60 años.

Fuerza laboral según definida en Tabla 7.

Tabla 24. Trabajadores del Sector Privado No Agrícolas a Tiempo Parcial (2002-2016)
En Quetzales del año 2016

Año	Proporción mercado laboral	Promedio Salario mensual	Mediana Salario mensual	Desviación estándar de las ganancias	Proporción que gana igual o arriba del salario mínimo	Proporción que trabaja en Microempresa (1-10)	Proporción que trabaja en Pequeña Empresa (11-80)	Proporción que trabaja en Mediana Empresa (81-200)	Proporción que trabaja en MIPYMES (1-200)	Proporción que trabaja en MIPYMES y gana igual o arriba de salario mínimo
2002	5%	2,599	1,895	2,828	38%	51%	29%	20%	100%	47%
2003	4%	2,532	1,989	2,454	36%	44%	30%	26%	100%	39%
2004	5%	2,375	2,004	2,007	33%	51%	41%	3%	96%	32%
2010	5%	2,076	1,522	2,018	25%	58%	26%	7%	91%	22%
2011	7%	1,530	1,039	1,423	15%	63%	23%	9%	95%	13%
2012	4%	1,831	1,385	1,748	18%	60%	30%	4%	94%	16%
2013	5%	1,865	1,659	1,222	20%	57%	30%	4%	91%	18%
2014	5%	1,976	1,719	1,457	20%	55%	36%	3%	94%	19%
2015	4%	1,956	1,563	1,468	23%	62%	27%	5%	94%	22%
2016	4%	1,842	1,500	1,416	20%	60%	27%	5%	92%	18%

Fuente: elaborado propia con información de (INE 2017)

Nota: ENEI no permite diferenciar empresas de más de 100 trabajadores para el año 2002 y 2003. Para esos años, la categoría de empresa pequeña para esos años llega hasta 100 trabajadores, en lugar de 80 trabajadores, pues no se puede determinar las empresas que tienen 80 trabajadores.

Nota: Filtrados siguiendo las siguientes reglas: eliminamos aquellos con el 1% de los salarios más alto y más bajos; horas trabajadas a la semana menos de 40; ocupación: edad entre 18 y 60 años.

Fuerza laboral según definida en Tabla 7.

Tabla 25. Jornaleros Agrícolas a Tiempo Parcial (2002-2016)
En Quetzales del año 2016

Año	Proporción mercado laboral	Promedio Salario mensual	Mediana Salario mensual	Desviación estándar de las ganancias	Proporción que gana igual o arriba del salario mínimo	Proporción que trabaja en Microempresa (1-10)	Proporción que trabaja en Pequeña Empresa (11-80)	Proporción que trabaja en Mediana Empresa (81-200)	Proporción que trabaja en MIPYMES (1-200)	Proporción que trabaja en MIPYMES y gana igual o arriba de salario mínimo
2002	2%	815	674	512	0%	62%	29%	9%	100%	1%
2003	2%	656	597	317	0%	89%	7%	4%	100%	0%
2004	3%	881	820	525	0%	73%	18%	2%	93%	0%
2010	4%	780	761	445	0%	84%	12%	3%	99%	0%
2011	3%	743	717	481	0%	86%	7%	6%	99%	0%
2012	4%	813	739	428	1%	87%	11%	1%	99%	1%
2013	3%	1,026	929	621	1%	82%	14%	3%	99%	1%
2014	4%	887	859	401	0%	83%	9%	4%	95%	0%
2015	4%	886	834	399	0%	81%	13%	4%	99%	0%
2016	4%	786	700	477	1%	86%	10%	3%	99%	1%

Fuente: elaborado propia con información de (INE 2017)

Nota: ENEI no permite diferenciar empresas de más de 100 trabajadores para el año 2002 y 2003. Para esos años, la categoría de empresa pequeña para esos años llega hasta 100 trabajadores, en lugar de 80 trabajadores, pues no se puede determinar las empresas que tienen 80 trabajadores.

Nota: Filtrados siguiendo las siguientes reglas: eliminamos aquellos con el 1% de los salarios más alto y más bajos; horas trabajadas a la semana menos de 40; ocupación: edad entre 18 y 60 años.

Fuerza laboral según definida en Tabla 7.

Tabla 26. Jornaleros No Agrícolas a Tiempo Parcial (2002-2016)
En Quetzales del año 2016

Año	Proporción mercado laboral	Promedio Salario mensual	Mediana Salario mensual	Desviación estándar de las ganancias	Proporción que gana igual o arriba del salario mínimo	Proporción que trabaja en Microempresa (1-10)	Proporción que trabaja en Pequeña Empresa (11-80)	Proporción que trabaja en Mediana Empresa (81-200)	Proporción que trabaja en MIPYMES (1-200)	Proporción que trabaja en MIPYMES y gana igual o arriba de salario mínimo
2002	0%	1,248	1,011	932	19%	60%	24%	15%	100%	27%
2003	0%	1,165	1,194	404	0%	33%	48%	19%	100%	0%
2004	0%	938	637	680	0%	97%	1%	1%	100%	0%
2010	1%	1,044	761	869	7%	97%	2%	1%	100%	7%
2011	1%	812	836	443	0%	92%	4%	4%	100%	0%
2012	1%	1,117	924	580	2%	77%	23%	0%	100%	2%
2013	1%	803	664	565	0%	88%	3%	7%	99%	0%
2014	1%	868	688	648	5%	97%	3%	0%	100%	5%
2015	1%	1,078	876	614	1%	90%	4%	1%	94%	1%
2016	1%	1,002	800	808	3%	84%	13%	4%	100%	3%

Fuente: elaborado propia con información de (INE 2017)

Nota: ENEI no permite diferenciar empresas de más de 100 trabajadores para el año 2002 y 2003. Para esos años, la categoría de empresa pequeña para esos años llega hasta 100 trabajadores, en lugar de 80 trabajadores, pues no se puede determinar las empresas que tienen 80 trabajadores.

Nota: Filtrados siguiendo las siguientes reglas: eliminamos aquellos con el 1% de los salarios más alto y más bajos; horas trabajadas a la semana menos de 40; ocupación: edad entre 18 y 60 años.

Fuerza laboral según definida en Tabla 7.

Tabla 27. Empleados de Casa Particular (2002-2016)
En Quetzales del año 2016

Año	Proporción mercado laboral	Promedio Salario mensual	Mediana Salario mensual	Desviación estándar de las ganancias	Proporción que gana igual o arriba del salario mínimo
2002	2%	1,070	842	642	4%
2003	3%	1,060	995	560	1%
2004	3%	1,017	911	619	3%
2010	3%	844	761	502	1%
2011	3%	853	717	583	1%
2012	3%	909	739	589	2%
2013	3%	972	885	573	1%
2014	3%	914	859	516	0%
2015	3%	964	834	651	2%
2016	3%	878	800	502	1%

Fuente: elaborado propia con información de (INE 2017)

Nota: ENEI no permite diferenciar empresas de más de 100 trabajadores para el año 2002 y 2003. Para esos años, la categoría de empresa pequeña para esos años llega hasta 100 trabajadores, en lugar de 80 trabajadores, pues no se puede determinar las empresas que tienen 80 trabajadores.

Nota: Filtrados siguiendo las siguientes reglas: eliminamos aquellos con el 1% de los salarios más alto y más bajos; edad entre 18 y 60 años.

Fuerza laboral según definida en Tabla 7.

Tabla 28. Trabajadores Sin Retribución (2002-2016)
En Quetzales del año 2016

Año	Proporción mercado laboral	Promedio Salario mensual	Mediana Salario mensual	Desviación estándar de las ganancias	Proporción que gana igual o arriba del salario mínimo
2002	12%	N/A	N/A	N/A	0%
2003	11%	N/A	N/A	N/A	0%
2004	10%	N/A	N/A	N/A	0%
2010	11%	N/A	N/A	N/A	0%
2011	9%	N/A	N/A	N/A	0%
2012	11%	N/A	N/A	N/A	0%
2013	8%	N/A	N/A	N/A	0%
2014	8%	N/A	N/A	N/A	0%
2015	8%	N/A	N/A	N/A	0%
2016	7%	N/A	N/A	N/A	0%

Fuente: elaborado propia con información de (INE 2017)

Nota: Hay 1 persona para el año 2011 que reporta haber ganado, en quetzales del año 2016: Q.1,338. Su factor de expansión es de 1,008. Dado el tamaño, se prefirió considerarlo como dato valor atípico.

Nota: ENEI no permite diferenciar empresas de más de 100 trabajadores para el año 2002 y 2003. Para esos años, la categoría de empresa pequeña para esos años llega hasta 100 trabajadores, en lugar de 80 trabajadores, pues no se puede determinar las empresas que tienen 80 trabajadores.

Nota: Filtrados siguiendo las siguientes reglas: eliminamos aquellos con el 1% de los salarios más alto y más bajos; edad entre 18 y 60 años.

Fuerza laboral según definida en Tabla 7.

**Tabla 29. Trabajadores del Sector Privado No-Agrícola a Tiempo Completo
Salario Promedio por Tamaño de Empresa (2002-2016)
En Quetzales del año 2016**

Año	Salario Promedio Microempresa (1-10)	Salario Promedio Pequeña Empresa (11-80)	Salario Promedio Mediana Empresa (81-200)	Salario Promedio Gran Empresa (>200)
2002	3,102	4,435	N/A	N/A
2003	2,832	4,401	N/A	N/A
2004	2,452	3,200	3,466	3,397
2010	2,201	2,938	3,058	3,320
2011	1,958	2,950	3,143	3,290
2012	2,045	3,123	3,290	3,179
2013	2,043	3,013	3,164	3,203
2014	2,014	2,961	3,444	3,426
2015	2,116	2,989	3,175	3,214
2016	1,992	2,937	3,069	3,288

Fuente: elaborado propia con información de (INE 2017)

Clave: 1: Agricultura, ganadería, caza y silvicultura. 2: Industrias manufactureras, Minas y canteras. 3: Suministro de electricidad, gas y agua. 4: Construcción. 5: Comercio, alojamiento y servicios de comida. 6: Transporte y almacenamiento. 7: Comunicaciones. 8: Actividades profesionales, servicios administrativos. 9: Administración pública y enseñanza. 10: Otros servicios.

Nota: empleados del sector privado filtrados siguiendo las siguientes reglas: salario entre percentil 2 y 99 de cada encuesta; horas trabajadas entre 40 y 133; ocupación: empleado privado; edad entre 18 y 60 años.

**Tabla 30. Trabajadores del Sector Privado No-Agrícola a Tiempo Completo
Salario Promedio por Actividad Económica (2002-2016)
En Quetzales del año 2016**

Año	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2002	3,255	2,584	4,115	3,203	3,662	3,807	4,713	4,241	4,021
2003	3,134	2,447	2,387	3,136	3,336	3,564	4,322	3,759	3,474
2004	2,740	2,130	1,618	2,570	2,998	3,017	3,588	3,383	3,283
2010	2,528	2,975	2,808	2,649	2,556	4,473	3,588	3,164	2,386
2011	2,500	2,320	2,601	2,520	2,349	3,763	3,663	3,040	2,096
2012	2,568	2,800	2,391	3,517	3,396	2,714	3,004	3,393	2,914
2013	2,650	2,375	2,426	4,065	3,389	3,380	3,109	3,010	2,608
2014	2,759	2,485	2,558	3,354	3,452	2,764	2,939	2,759	2,119
2015	2,601	2,530	2,506	2,498	3,119	3,648	3,159	3,139	2,214
2016	2,650	2,333	2,368	2,448	2,661	3,236	3,256	3,013	2,460

Fuente: elaborado propia con información de (INE 2017)

Clave: 1: Agricultura, ganadería, caza y silvicultura. 2: Industrias manufactureras, Minas y canteras. 3: Suministro de electricidad, gas y agua. 4: Construcción. 5: Comercio, alojamiento y servicios de comida. 6: Transporte y almacenamiento. 7: Comunicaciones. 8: Actividades profesionales, servicios administrativos. 9: Administración pública y enseñanza. 10: Otros servicios.

Nota: empleados del sector privado filtrados siguiendo las siguientes reglas: salario entre percentil 2 y 99 de cada encuesta; horas trabajadas entre 40 y 133; ocupación: empleado privado; edad entre 18 y 60 años.

Tabla 31. Trabajadores del Sector Privado No-Agrícola a Tiempo Completo
Salario Promedio por Nivel Educativo (2002-2016)
En Quetzales del año 2016

Año	Ninguno	Preprimaria	Primaria	Básico	Diversificado	Superior	Postgrado
2002	2,241	2,591	2,379	2,754	3,822	7,527	11,797
2003	1,951	N/A	2,289	2,741	3,587	6,463	11,367
2004	2,041	1,465	2,479	2,761	3,562	4,915	3,687
2010	1,581	2,387	2,228	2,459	2,931	4,996	3,072
2011	1,543	1,924	2,189	2,118	2,986	4,140	N/A
2012	N/A	N/A	2,146	2,434	2,755	4,437	6,055
2013	1,814	2,660	2,195	2,430	2,872	4,222	4,984
2014	1,730	2,161	2,087	2,382	2,941	4,241	5,138
2015	1,799	2,462	2,247	2,400	2,857	4,334	5,152
2016	1,707	1,652	2,130	2,337	2,839	3,984	6,447

Fuente: elaborado propia con información de (INE 2017)

Nota: empleados del sector privado filtrados siguiendo las siguientes reglas: salario entre percentil 2 y 99 de cada encuesta; horas trabajadas entre 40 y 133; ocupación: empleado privado; edad entre 18 y 60 años.

Tabla 32. Trabajadores del Sector Privado No-Agrícola a Tiempo Completo
Salario Promedio por Pueblo de Origen (2002-2016)
En Quetzales del año 2016

Año	Maya o Xinka	Garífuna	Ladino	Extranjero
2002	2,802	4,816	3,934	7,189
2003	2,235	N/A	3,652	6,550
2004	2,372	2,918	3,090	3,524
2010	2,117	2,384	2,886	5,073
2011	1,869	2,473	2,779	3,565
2012	2,085	2,450	2,798	8,889
2013	1,996	3,636	2,824	2,817
2014	2,170	2,447	2,819	3,091
2015	2,020	2,814	2,776	2,640
2016	1,997	2,658	2,712	3,661

Fuente: elaborado propia con información de (INE 2017)

Para hacer comparable a lo largo de los años se unió Maya y Xinka en una categoría.

Nota: empleados del sector privado filtrados siguiendo las siguientes reglas: salario entre percentil 2 y 99 de cada encuesta; horas trabajadas a la semana menos a 40; ocupación: empleado privado y jornalero; edad entre 18 y 60 años.

Tabla 33. Trabajadores del Sector Privado No-Agrícola a Tiempo Completo
Salario Promedio por Sexo (2002-2016)
En Quetzales del año 2016

Año	Hombre	Mujer
2002	3,727	3,452
2003	3,541	2,858
2004	3,062	2,647
2010	2,848	2,439
2011	2,666	2,305
2012	2,711	2,503
2013	2,714	2,450
2014	2,836	2,338
2015	2,723	2,475
2016	2,674	2,367

Fuente: elaborado propia con información de (INE 2017)

Nota: empleados del sector privado filtrados siguiendo las siguientes reglas: salario entre percentil 2 y 99 de cada encuesta; horas trabajadas entre 40 y 133; ocupación: empleado privado; edad entre 18 y 60 años.

Tabla 34. Trabajadores del Sector Privado No-Agrícola a Tiempo Completo
Salario Promedio por Dominio (2002-2016)
En Quetzales del año 2016

Año	Urbano Metropolitano	Urbano – Resto del País	Rural
2002	4,481	3,163	2,681
2003	3,961	3,228	2,681
2004	3,350	2,681	2,434
2010	3,051	2,480	2,395
2011	3,116	2,168	2,190
2012	3,139	2,371	2,259
2013	3,066	2,353	2,403
2014	3,101	2,547	2,244
2015	3,154	2,302	2,343
2016	3,018	2,381	2,237

Fuente: elaborado propia con información de (INE 2017)

Nota: empleados del sector privado filtrados siguiendo las siguientes reglas: salario entre percentil 2 y 99 de cada encuesta; horas trabajadas entre 40 y 133; ocupación: empleado privado; edad entre 18 y 60 años.

Tabla 35. Trabajadores del Sector Privado No-Agrícola a Tiempo Completo
Salario Promedio si recibe remesas (2002-2016)
En Quetzales del año 2016

Año	Proporción que recibe remesas de trabajadores sector privado no agrícola a tiempo completo	Sí	No	Remesas promedio recibido últimos 3 meses
2002	2%	3,659	3,653	1,239
2003	1%	2,848	3,373	2,378
2004	2%	3,395	2,942	2,645
2010	2%	2,200	2,738	623
2011	1%	2,739	2,572	1,713
2012	1%	2,972	2,649	907
2013	1%	2,912	2,640	1,011
2014	1%	2,656	2,682	1,230
2015	1%	2,619	2,655	1,409
2016	1%	2,817	2,584	955

Fuente: elaborado propia con información de (INE 2017)

Nota: empleados del sector privado filtrados siguiendo las siguientes reglas: salario entre percentil 2 y 99 de cada encuesta; horas trabajadas entre 40 y 133; ocupación: empleado privado; edad entre 18 y 60 años.

Tabla 36. Auto-Empleados Agrícolas (2002-2016)
En Quetzales del año 2016

Año	Proporción mercado laboral	Promedio Ganancia mensual	Mediana Ganancia mensual	Desviación estándar de las ganancias	Proporción que gana igual o arriba del salario mínimo	Gana arriba de salario mínimo y contrata trabajadores
2002	8%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
2003	7%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
2004	8%	34	6	116	0%	0%
2010	9%	52	26	96	0%	0%
2011	12%	80	25	281	0%	0%
2012	8%	52	23	102	0%	0%
2013	9%	67	29	128	0%	0%
2014	8%	70	26	312	0%	0%
2015	7%	66	27	173	0%	0%
2016	7%	65	27	261	0%	0%

Fuente: elaborado propia con información de (INE 2017)

Muestra: adultos entre 18-60 años; con ocupación laboral; entre percentil 2 y 99 de salarios; con 133 horas de trabajo semanal o menos.

Para los años 2002-2003 la encuesta no reconoce la estacionalidad de las ganancias agrícolas así que no se incluye la información.

Ganancia agrícola fue mensualizada.

Tabla 37. Empleadores Agrícolas (2002-2016)
En Quetzales del año 2016

Año	Proporción mercado laboral	Promedio Ganancia mensual	Mediana Ganancia mensual	Desviación estándar de las ganancias	Proporción que gana igual o arriba del salario mínimo	Gana arriba de salario mínimo y contrata trabajadores
2002	1%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
2003	1%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
2004	1%	190	64	374	3%	100%
2010	0%	1,779	177	3,199	19%	100%
2011	0%	637	70	792	0%	N/A
2012	0%	1,388	129	3,903	7%	100%
2013	0%	769	342	1,222	9%	100%
2014	0%	375	116	654	2%	100%
2015	0%	619	125	1,664	6%	100%
2016	0%	522	176	1,084	4%	100%

Fuente: elaborado propia con información de (INE 2017)

Muestra: adultos entre 18-60 años; con ocupación laboral; entre percentil 2 y 99 de salarios; con 133 horas de trabajo semanal o menos.

Para los años 2002-2003 la encuesta no reconoce la estacionalidad de las ganancias agrícolas así que no se incluye la información.

Ganancia agrícola fue mensualizada.

Tabla 38. Auto-Empleados No Agrícolas (2002-2016)
En Quetzales del año 2016

Año	Proporción mercado laboral	Promedio Ganancia mensual	Mediana Ganancia mensual	Desviación estándar de las ganancias	Proporción que gana igual o arriba del salario mínimo	Gana arriba de salario mínimo y contrata trabajadores
2002	20%	4,298.48	1,263.53	66,878.09	26%	0%
2003	22%	2,271.21	1,193.70	7,870.97	25%	0%
2004	23%	1,731.81	1,092.86	2,869.84	21%	0%
2010	19%	1,903.56	1,078.05	3,091.43	22%	0%
2011	16%	2,201.31	1,194.26	4,158.84	22%	1%
2012	19%	2,033.08	1,154.47	3,341.68	21%	0%
2013	19%	2,143.84	1,271.84	3,303.84	24%	0%
2014	18%	2,227.38	1,289.14	3,030.96	24%	0%
2015	17%	2,047.52	1,250.80	3,097.43	21%	2%
2016	18%	1,991.84	1,300.00	2,498.19	23%	0%

Fuente: elaborado propia con información de (INE 2017)

Muestra: adultos entre 18-60 años; con ocupación laboral; entre percentil 2 y 99 de salarios; con 133 horas de trabajo semanal o menos.

Tabla 39. Empleadores No Agrícolas (2002-2016)
En Quetzales del año 2016

Año	Proporción mercado laboral	Promedio Ganancia mensual	Mediana Ganancia mensual	Desviación estándar de las ganancias	Proporción que gana igual o arriba del salario mínimo	Gana arriba de salario mínimo y contrata trabajadores
2002	5%	7,500.70	4,211.77	11,711.65	78%	98%
2003	5%	7,827.12	4,774.79	9,388.98	84%	100%
2004	4%	6,131.68	3,642.85	7,068.75	70%	100%
2010	3%	11,419.34	3,804.89	26,361.50	75%	97%
2011	2%	6,661.26	4,179.90	7,460.29	71%	96%
2012	2%	5,782.37	3,694.30	6,768.33	60%	100%
2013	3%	7,369.80	4,644.99	8,720.94	76%	100%
2014	3%	6,912.60	4,297.15	8,843.44	68%	96%
2015	2%	6,230.25	3,502.23	10,463.89	64%	97%
2016	3%	6,252.82	4,400.00	7,614.17	70%	97%

Fuente: elaborado propia con información de (INE 2017)

Muestra: adultos entre 18-60 años; con ocupación laboral; entre percentil 2 y 99 de salarios; con 133 horas de trabajo semanal o menos.

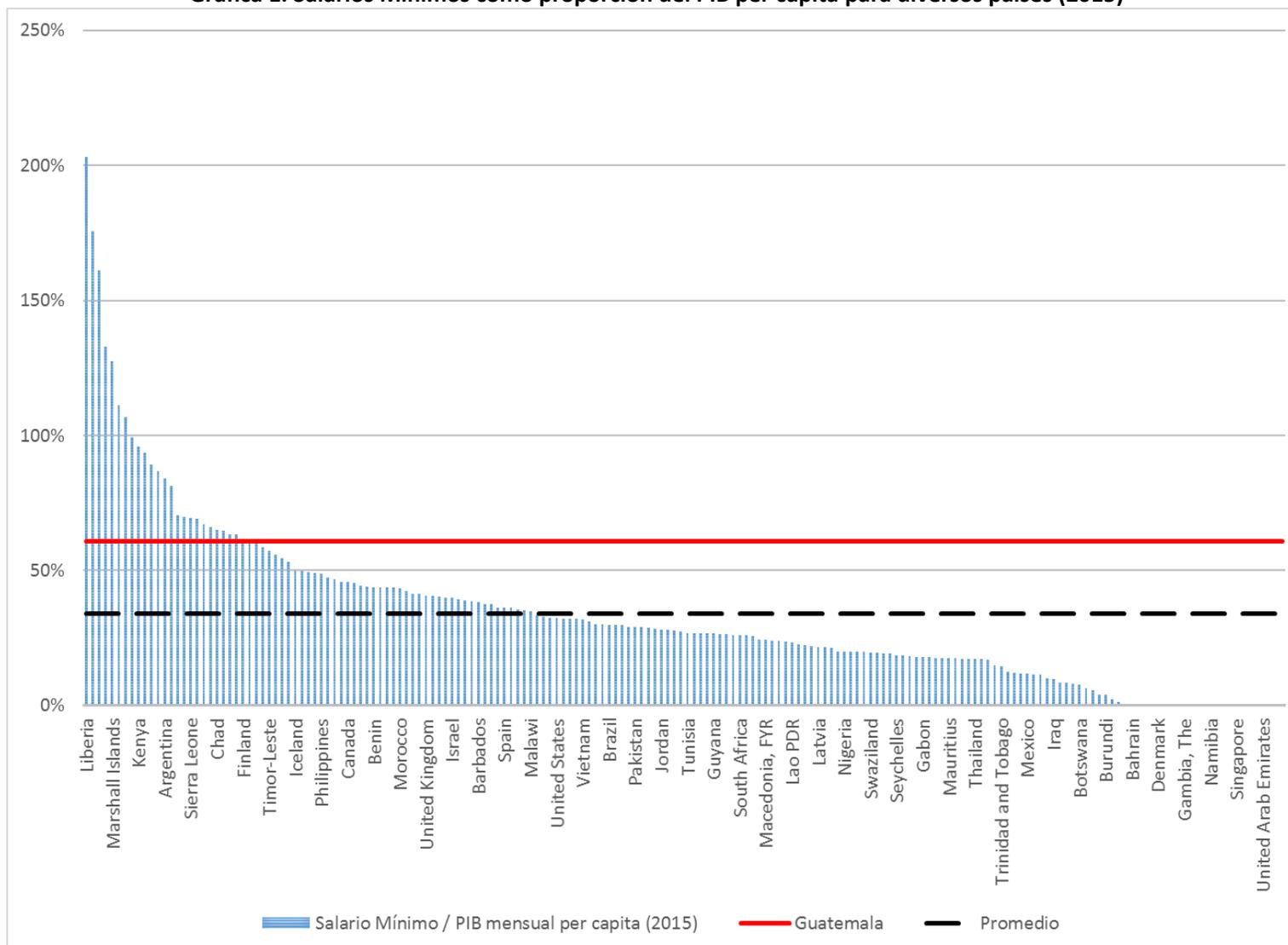
Tabla 40. Inversión Inicial Según Empresarios Nacientes del GEM (TEA) (2009-2016)
En Quetzales de cada año

Categorías		2009	2010	2011	2013	2014	2015	2016
TEA y monto de inversión (Quetzales de cada año)	Menos de Q1,000	2%	13%	6%	20%	10%	12%	14%
	Entre Q1,001 y Q5,000	17%	26%	22%	30%	24%	23%	26%
	Entre Q5,001 y Q10,000	19%	18%	18%	16%	19%	16%	19%
	Entre Q10,001 y Q25,000	25%	26%	36%	15%	22%	23%	20%
	Entre Q20,000 y Q50,000	21%	9%	10%	11%	15%	14%	13%
	Entre Q50,000 y Q100,000	11%	6%	7%	7%	6%	8%	5%
	Más de Q100,000	5%	2%	1%	1%	3%	3%	2%
Proporción de empresarios bajo análisis		95%	98%	99%	99%	97%	97%	98%
Valor promedio esperado de inversión		21,732.06	14,256.34	17,044.18	13,959.35	16,158.13	16,928.95	14,147.12
Salario mínimo con Bono Incentivo en dicho año		1,831.67	1,953.33	2,324.00	2,421.75	2,530.34	2,644.40	2,747.04
¿Cuántos meses de cobertura de salario mínimo para un trabajador dura la inversión inicial?		11.86	7.30	7.33	5.76	6.39	6.40	5.15

Fuente: elaborado propia con información de (GEM Consortium, Babson University, and Universidad Francisco Marroquín 2010, 2011, 2012, 2016).

Se consideró sólo la proporción de empresarios para los cuales era posible calcular el punto medio del rango por lo cual no se consideran los empresarios que respondieron que invierten más de Q.100,000.

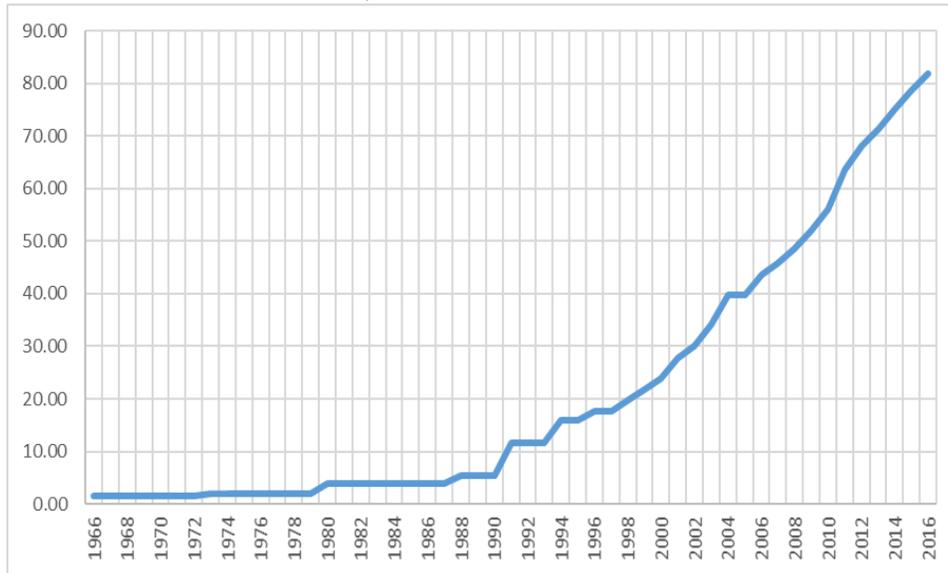
Gráfica 1. Salarios Mínimos como proporción del PIB per cápita para diversos países (2015)



Fuente: elaborado propia con información de (The World Bank 2017b, 2017a)

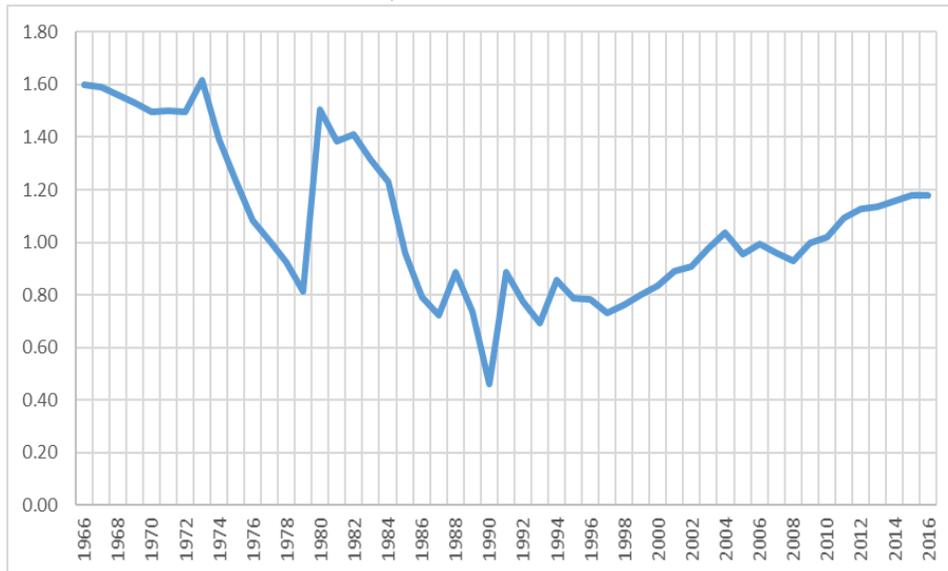
Nota: el análisis toma distintas ciudades para diversos países, ej.: Nueva York, Los Ángeles. En dicho caso, se aplica el salario mínimo de la ciudad y el PIB per cápita del país. Ello sobre-estima la proporción para dichas ciudades.

Gráfica 2. Salario mínimo nominal diario del sector de Productos alimenticios (1966-2016)
Quetzales de cada año



Fuente: elaboración propia a partir de (Banco de Guatemala 2017b)

Gráfica 3. Salario mínimo real diario del sector de Productos alimenticios (1966-2016)
Quetzales de 1966



Fuente: elaboración propia a partir de (Banco de Guatemala 2017b)

Gráfica 4. Efecto de Aumentos de Salarios Mínimos a Empresarios en el sector de Bienes No-Transables (2002-2016) (100=2002)



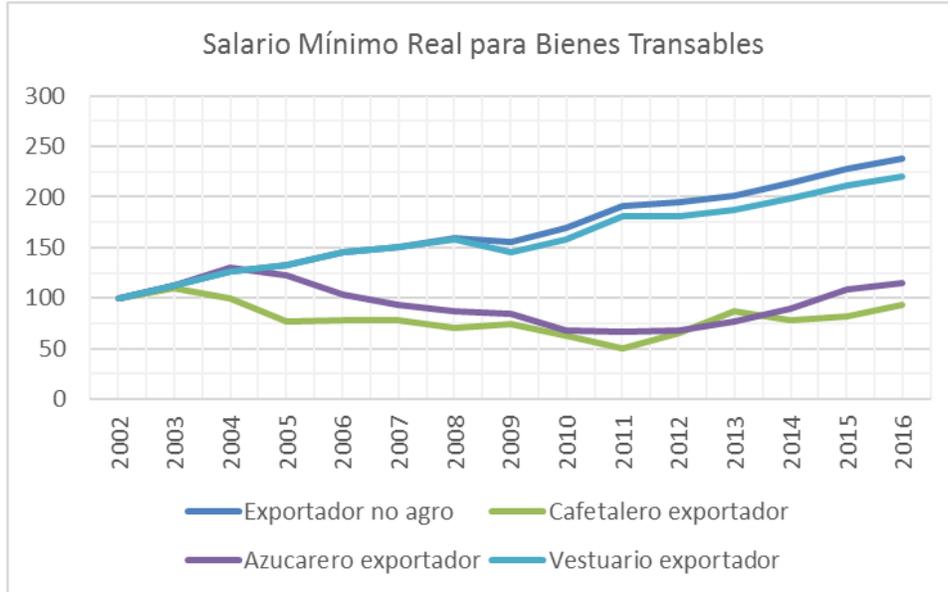
Fuente: elaborado propia con información de(Instituto Nacional de Estadística 2017; Ministerio de Trabajo y Previsión Social 2017)

Nota: Bienes No-Transables: los empresarios compiten en sectores donde no hay competencia de importaciones ni tienen capacidad de exportar su producto. Ello puede ocurrir por costos de transporte o barreras comerciales. Un ejemplo claro: cortes de cabello.

Incluye Bono Incentivo (Q.250.00).

El ajuste se realiza a través de la inflación a través de sus distintos componentes. En el caso de restaurantes, para el período 2000-2010 se utiliza "bienes y servicios diversos".

Gráfica 5. Efecto de Aumentos de Salarios Mínimos a Empresarios en el sector de Bienes Transables (2002-2016) (100=2002)



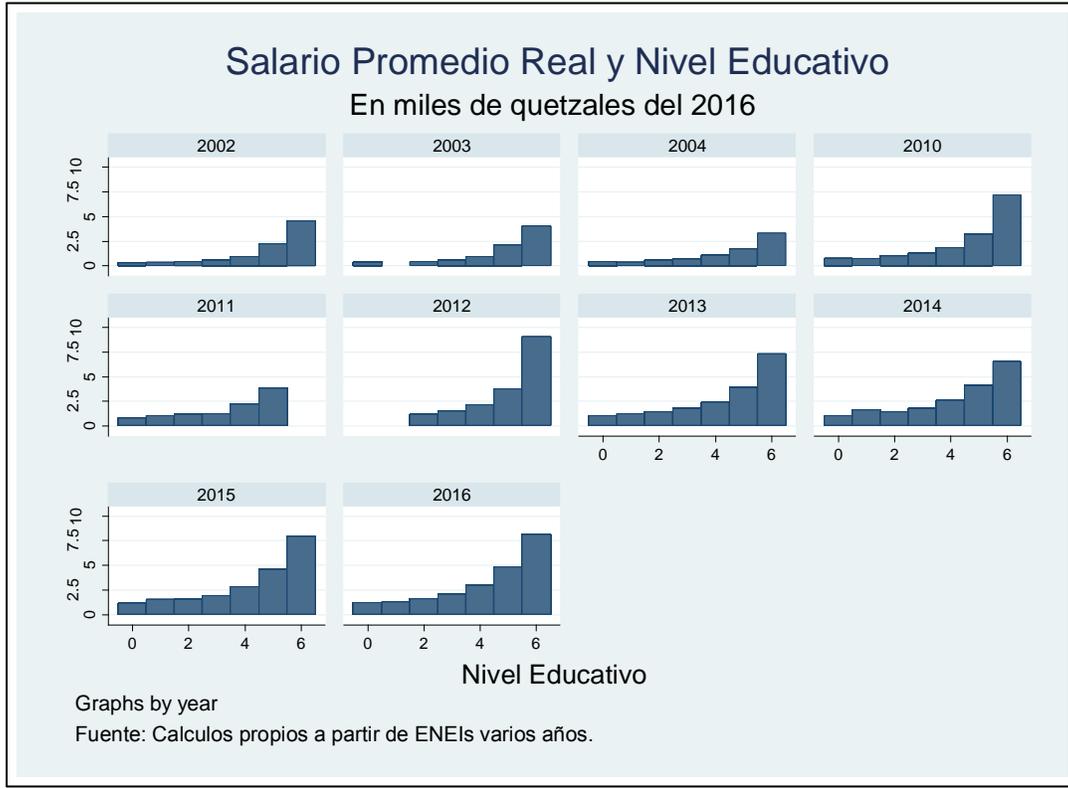
Fuente: elaborado propia con información de (Ministerio de Trabajo y Previsión Social 2017; Banco de Guatemala 2017a; "Federal Reserve Economic Data - FRED - St. Louis Fed" 2015)

Nota: Bienes Transables: los empresarios compiten en sectores donde hay competencia de importaciones y donde es posible exportar su producto. Los costos de transporte o de barreras comerciales son poco significativas. Un ejemplo claro: ropa.

Nota: Incluye Bono Incentivo (Q.250.00).

El salario mínimo se denomina en dólares al tipo de cambio promedio de cada año. Posteriormente, se utiliza el precio de cada sector para expresar el salario mínimo en términos reales (la canasta de productos de cada tipo de exportador). Finalmente, se indexa con 2002=100. El salario mínimo empleado es el que aplica para cada sector: agrícola y de exportación y maquila.

Gráfica 6. Salarios Promedio Reales por Nivel Educativo de los Empleados del Sector Privado que trabajan más de 40 horas a la semana (2002-2016)

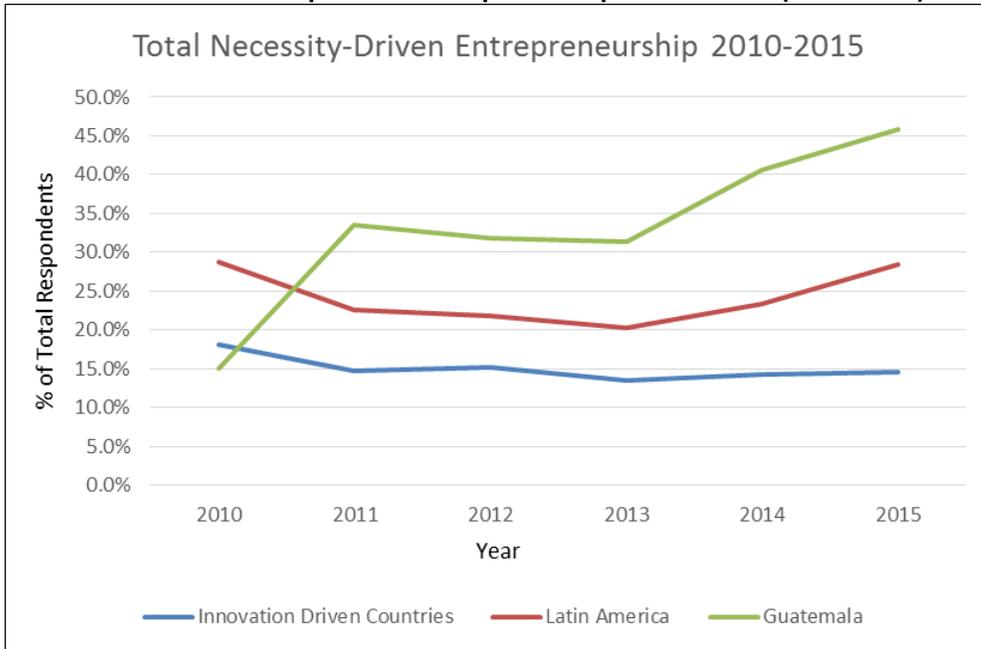


Fuente: elaborado propia con información de (INE 2017)

Nivel educativo: 0: ninguno. 1: Preprimaria. 2: Primaria. 3: Básicos. 4: Bachillerato. 5: Superior. 6: Postgrado.

Nota: empleados del sector privado filtrados siguiendo las siguientes reglas: salario entre Q.400 y Q.20,000 en quetzales del año 2016; horas trabajadas a la semana menos a 40; ocupación: empleado privado y jornalero; edad entre 18 y 60 años.

Gráfica 7. Proporción de Empresarios por Necesidad (2010-2015)



Fuente: elaboración propia usando el GEM database 2001-2015