

Diciembre, 2017

SALARIO MÍNIMO DIFERENCIAL POR REGIONES Y SU IMPACTO EN LA CALIDAD DE VIDA: EL DEBATE



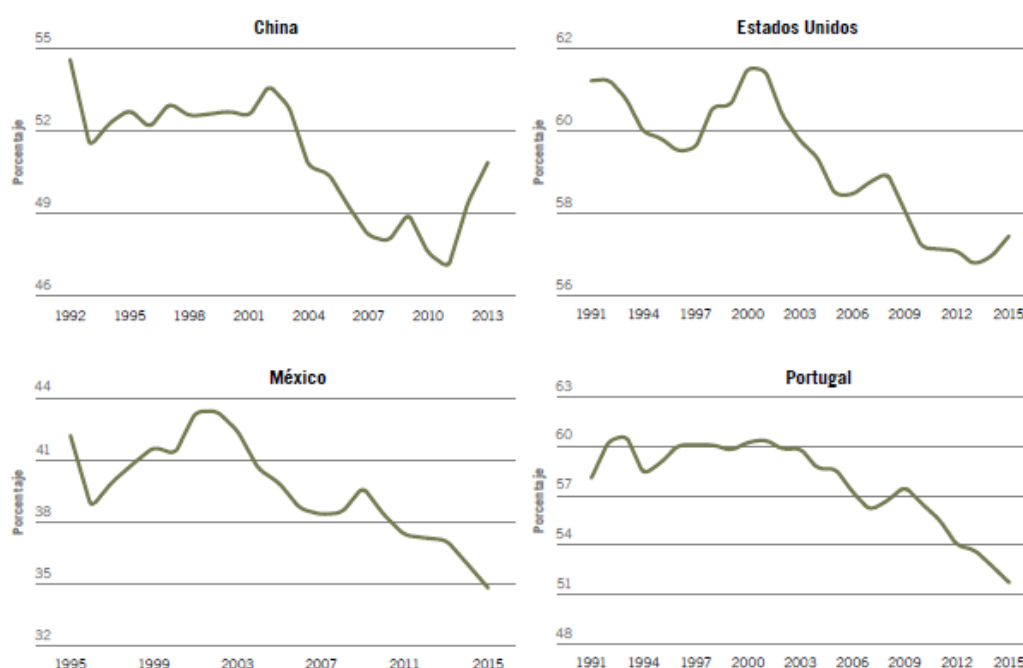
SALARIO MÍNIMO DIFERENCIAL POR REGIONES Y SU IMPACTO EN LA CALIDAD DE VIDA: EL DEBATE

Boletín No. 2
Diciembre de 2017

La calidad de vida de los ciudadanos puede ser medida a través de diferentes variables, entre ellas el nivel de los salarios, que define en gran medida el poder adquisitivo de los hogares, por lo tanto es importante la discusión que ha suscitado la propuesta del Banco de la República referente a la aplicación de un salario mínimo diferencial por regiones, que representaría un avance en torno a la informalidad laboral y la

movilidad de la mano de obra o un revés en materia de calidad de vida e igualdad para algunas regiones. La participación de los salarios en el PIB permite una lectura de su tamaño, de cómo se está comportando el mercado laboral y el nivel la informalidad en este. Es preocupante la pérdida de peso de los salarios en la productividad de los países según el estudio de la OIT.

Gráfica 1. Participación salarial ajustada en cuatro ejemplos de economías desarrolladas y economías emergentes.



Fuente: Ameco tomado de (OIT, 2017).

Como se observa en la gráfica 1, la participación salarial se ha incrementado en China en los últimos años al igual que la participación de la renta del trabajo en Estados Unidos, la tendencia de algunos países es a la baja; por ejemplo, México y Portugal han experimentado una tendencia descendente. La productividad es una de las variables que determina el alza

salarial y el factor principal con el que se evalúa la implementación de un salario mínimo diferencial por regiones, es importante resaltar que en Colombia se ha venido acrecentando la productividad pero la participación promedio de los salarios en el PIB ha disminuido como se demuestra en el siguiente cuadro:

Cuadro 1. Principales características de la participación salarial en el PIB de América Latina

País	Cobertura	Nº de observaciones	\bar{X}	σ	$\frac{\sigma}{\bar{X}}$	Valor máximo	Fecha del máximo	Valor mínimo	Fecha del mínimo	Indicador de tendencia media móvil (t = 10)	Ciclos
Argentina	1950-2011	62	39,51	5,46	0,14	48,79	1974	28,06	1989	0,79	2
Bolivia (Estado Plurinacional de)	1960-2011	52	33,98	3,88	0,11	43,12	1984	24,13	1986	0,79	1
Brasil	1950-2011	62	43,11	2,46	0,06	48,27	1957	39,31	2004	0,92	2
Chile	1950-2010	61	38,17	3,79	0,10	52,19	1972	30,88	1988	1,02	2
Colombia	1950-2010	61	36,82	3,35	0,09	44,07	1993	31,67	2008	0,95	1
Costa Rica	1953-2010	58	46,95	1,96	0,04	50,57	1990	39,10	1982	1,02	1
Ecuador	1953-2011	60	26,15	7,19	0,28	37,95	2007	11,51	1999	1,08	1
El Salvador	1960-2011	52	30,67	6,81	0,22	41,91	1981	15,80	1960	1,47	1
Honduras	1950-2011	62	43,31	3,52	0,08	50,36	1986	35,04	1953	1,15	1
México	1950-2011	62	32,58	3,57	0,11	40,26	1976	26,84	1987	0,96	2
Panamá	1950-2011	62	50,76	11,48	0,23	67,41	1969	30,15	2011	0,53	2
Paraguay	1962-2010	49	33,70	3,03	0,09	38,73	2000	24,34	1990	0,94	1
Perú	1950-2011	62	31,60	6,62	0,21	41,15	1958	20,91	2008	0,61	1
Uruguay	1955-2011	57	39,37	5,68	0,14	50,43	1963	27,75	1984	0,76	2
Venezuela (República Bolivariana de)	1957-2010	54	37,40	5,43	0,15	46,90	1960	25,52	1996	0,72	2
América Latina	1950-2010	61	38,76	2,02	0,052	41,70	1967	33,69	2004	0,88	2

Fuente: Ameco tomado de (OIT, 2017).

En América Latina, el promedio de participación de los salarios en el PIB es lejano a los países europeos categorizados como desarrollados:

Los promedios más altos de la participación salarial corresponden a Panamá, Costa Rica, Honduras, el Brasil, la Argentina, el Uruguay y Chile; mientras que el Ecuador, El Salvador y el Perú tienen los coeficientes más bajos. Bolivia (Estado Plurinacional de), Colombia, México, el Paraguay y Venezuela (República Bolivariana de) se ubican a nivel intermedio.

Sin embargo, Panamá, el Ecuador, El Salvador, el Perú, la Argentina, el Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de) registran una desviación estándar más alta, en comparación con Costa Rica y el Brasil que presentan las menores desviaciones estándar. En cuanto al coeficiente de variación, resulta evidente que los más estables corresponden a Costa Rica, el Brasil y el Paraguay, mientras que los más inestables son los del Ecuador, Panamá, El Salvador y el Perú. Las fechas en que los diversos países lograron la

mayor participación salarial varían en el tiempo. (Tosoni, 2014, pág. 46)

Para el caso colombiano, es preocupante que para el año 2008 como se observa en el cuadro 1, se alcanzó la menor participación de los salarios en la productividad con un 31.67%, y más preocupante aún que a comienzos de la década del noventa, hacia el año de 1993, se haya presenciado la mayor participación, que cerraría en 44.07%, unos 12.4 puntos porcentuales más que en el 2008, contrasta esto con la creciente disminución del desempleo en el país; por ello es posible pensar que los empleos que han sido creados presentan bajos niveles de percepciones salariales, es una evidencia más, que las rentas del trabajo pierden de manera sistemática peso en el reparto de la riqueza, mientras que las rentas por capital y excedentes empresariales se suman crecientemente a esta. Todas estas cifras, alimentan el debate que ha surgido por la propuesta del Banco de la República sobre la implementación de salarios diferenciales.

El 17 de octubre del 2017, el Banco de la República a través del borrador número 1023 titulado Informalidad laboral y elementos para un salario mínimo diferencial por regiones en Colombia propuso la aplicación de un salario diferencial por zonas en el país; argumentando:

Para la Organización Internacional del Trabajo (2002), OIT, la informalidad se asocia con una serie de carencias como la falta de: i) buenas oportunidades de trabajo (seguridad en el mercado laboral); ii) protección contra el despido arbitrario y estabilidad en el empleo compatible con el dinamismo económico (seguridad

del empleo); iii) oportunidades de consolidar una carrera en el trabajo (seguridad de ocupación) iv) regulación de las jornadas laborales y de protección contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales mediante normas de salud y seguridad (seguridad en el trabajo), v) oportunidades de adquirir y mantener calificaciones profesionales mediante métodos innovadores, así como aprendizaje y formación en el empleo (seguridad para el desarrollo de las competencias); vi) certeza de obtener ingresos adecuados (seguridad del ingreso); y, vii) protección del derecho a la representación colectiva en el mercado de trabajo a través de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores independientes y otras instituciones de diálogo social (seguridad de representación).... (Arango & Flórez, 2017, pág. 1)

Así entonces, la preocupación ha llevado a considerar la consolidación de un salario mínimo diferencial, es alto el porcentaje de informalidad laboral en Colombia; las cifras indican que el 62% de los trabajadores y/o empleadores en el país se encuentra en la informalidad. Por ello se formula lo siguiente:

El presente artículo tiene como propósito mostrar cómo el salario mínimo afecta la prevalencia de la informalidad laboral en Colombia y cómo dicho efecto varía a lo largo y ancho de la geografía nacional. Estos elementos son utilizados para justificar, en primer lugar, que el salario mínimo puede ser diferencial por región,

dependiendo de la productividad laboral en cada una de ellas y, en segundo lugar, que los aumentos del mismo deben ser mesurados... En el documento se hace manifiesta la oportunidad de tener salarios mínimos regionales, dada la disparidad de la productividad de la mano de obra. Tener un salario mínimo para todo el país con el propósito de mitigar la desigualdad puede dificultar esta tarea, si no se tienen en cuenta los niveles de productividad y otras características de cada región. (Arango & Flórez, 2017, pág. 3)

Esta propuesta, como se ha mencionado con anterioridad, ha originado una discusión entre diferentes esferas de la academia y la política nacional; en primera medida, el economista Eduardo Sarmiento puntualiza: “La propuesta necesita muchos más estudios para determinar si se puede poner (sic) diferentes salarios en las regiones porque eso va generar menores salarios para los Departamentos más atrasados, lo que llevaría a acentuar las dificultades” (Ruiz, 2017) Por su parte, Ricardo Bonilla profesor de economía de la Universidad Nacional cree que la propuesta lejos de ser novedosa, es una repetición de políticas fracasadas durante la historia laboral colombiana; sería entonces, la reproducción de escenarios en donde las políticas cambian, pero el problema del desempleo permanece: “Podríamos pensar en reducir la tasa de desempleo así como cuando se acabaron las horas extras y los recargos nocturnos porque supuestamente con eso se iba a generar más puestos de trabajo, lo cual finalmente no sucedió” (Ruiz, 2017).

Por otro lado, los sindicatos no ven de buena manera la aplicación de esta

propuesta. Julio Roberto Gómez, presidente de la Confederación General de Trabajadores (CGT) no la estima conveniente: “Es absolutamente inaceptable, eso es 'balcanizar' el salario. Lo que la CGT plantea es que el único Departamento en donde debe existir un salario diferencial es en San Andrés y Providencia, cuyos productos son importados y por eso su costo es mayor. No es justo que la isla tenga un salario igual al resto del país” (Ruiz, 2017)

Ahora bien, respecto a la ciudad de Ibagué, el Economista Edwin Andrés Martínez ve en esta tesis, la posibilidad que se desarrollen problemas para ciudades de alta tasa de informalidad laboral, como le es propio a la ciudad musical:

“Tengamos en cuenta que en muchas de las ciudades donde la informalidad laboral es alta, como es el caso de Ibagué, en la práctica muchos trabajadores ya devengan un salario por debajo del mínimo legal vigente y en condiciones de absoluta desprotección social. Basta preguntarles a trabajadores del sector comercial o de servicios para enterarse de que muchos trabajan más de ocho horas, no ganan el mínimo, no cuentan con afiliación al sistema de protección social, entre otras características”...“la creación de salarios mínimos diferenciales podría alimentar aún más la fuga de personas en búsqueda de mejores salarios en las ciudades donde los niveles de productividad son más altos, esto para el caso no solo de trabajadores con menor calificación, sino incluso para aquellos trabajadores con niveles de calificación más elevados, pues una reducción en el salario mínimo puede tener un impacto hacia abajo en el nivel general de salarios, afectando con ello

las posibilidades de que las regiones más atrasadas puedan avanzar en términos de obtener mayores niveles de productividad en el futuro”. (Martínez, 2017)

Si bien las voces de rechazo se suman en gran proporción, hay quienes ven en esta propuesta, una opción viable; por ejemplo, Bruce Mac Master, el presidente de la Asociación Nacional de Empresarios cree que: “Es posible evaluar la propuesta en cada una de las regiones, pero la negociación debe ser incluida en la discusión sobre el salario mínimo llevada en el mes de diciembre para ser evaluada por los gremios” (Fernandez, 2017), en complemento, Jonathan Malagón, vicepresidente de Asobancaria, tiene una visión positiva sobre la diferenciación de salarios por regiones: “el salario diferencial por regiones es una buena propuesta que debe cumplir con dos premisas, la primera es que el salario se ajuste en paridad de poder adquisitivo entre regiones, revelando la capacidad de compra de cada una, y dos, que no se incremente por esta vía el salario medio de la economía”. (Fernandez, 2017) Por último, Fasecolda (Federación de Aseguradoras Colombianas) a través de su presidente, no descartó la viabilidad de este: “se tendrían que presentar estudios técnicos en cada región de por qué se necesita y cuáles serían las razones que llevarían a tener una variación”. (Fernandez, 2017)

Existe entonces una discusión vigente frente a esta investigación, y resulta

importante que se siga ahondando en este tema; entendiendo que la economía colombiana, pasa por una situación de incertidumbre cada vez mayor. Los colombianos han visto en consecuencia, afectada su calidad de vida, por la implementación de la reforma tributaria, que ha reducido su capacidad adquisitiva y, por ende, esta situación ha impactado al comercio nacional; una propuesta de salario diferencial por regiones, tendrá sin duda que evaluar su impacto en la calidad de vida de los hogares colombianos, teniendo en cuenta que para la mayoría de los hogares que viven de sus ingresos fijos, una combinación de incrementos reducidos en sus salarios junto a políticas tributarias que se concentren en los impuestos indirectos podrían afectar de forma negativa la distribución del ingreso en un país que ya tiene serios problemas distributivos.

Además de lo anterior, se hace necesario que la academia estudie a fondo los posibles impactos en materia de desigualdad regional que podrían presentarse como consecuencia de este tipo de medidas. Adicional a lo anterior, valdría la pena que el estudio del Banco de la República pueda profundizar su propuesta, teniendo en cuenta la posibilidad de acompañar la dinámica de un salario mínimo diferencial con políticas monetarias y fiscales también diferenciales, además de evaluar las posibilidades y limitaciones de su implementación en el corto y mediano plazo.

REFERENCIAS

Arango, L. E., & Flórez, L. A. (2017). Informalidad laboral y elementos para un salario mínimo diferencial por regiones en Colombia. Bogotá.

Fernández, F. (10 de 11 de 2017). Por qué Colombia necesita un salario mínimo diferencial por regiones.

Martínez, E. A. (5 de 12 de 2017). Glosas sobre el salario mínimo diferencial. El Nuevo Día.

OIT. (2017). Informe Mundial Sobre Los Salarios 2016/2017 La desigualdad salarial en el lugar de trabajo. Ginebra: OIT.

Ruiz, C. (3 de 12 de 2017). ¿Salario mínimo diferencial por regiones? La propuesta que toma fuerza en Colombia. El País.

Tosoni, G. A. (2014). Participación salarial y crecimiento económico en América Latina, 1950-2011. Revista CEPAL, 44-58.