

## TRECE PREGUNTAS SOBRE EL SALARIO MÍNIMO

### 1. ¿A MAYOR AUMENTO DEL SALARIO MÍNIMO, MAYOR REDUCCIÓN DE LA POBREZA?

No existe acuerdo en los estudios sobre la incidencia del salario mínimo sobre los niveles de pobreza. Algunos trabajos (López y Lasso, 2008) (Arango y Flórez, 2004), así como la Misión sobre la pobreza y la desigualdad (2006) concluyen que los aumentos del salario mínimo que superan la fórmula tradicional (inflación más aumento de la productividad) reducen el ingreso promedio de los grupos más pobres.

De acuerdo con el primer estudio, entre 1999 y 2006, período de alzas significativas del salario mínimo<sup>1</sup>, el salario promedio de los trabajadores menos calificados cayó. La mencionada investigación muestra que el aporte de los asalariados contratados por el mínimo o más del salario mínimo, a la masa de ingresos laborales de los cinco deciles más pobres ha caído en ese lapso.

El efecto positivo de tal aumento sobre los trabajadores que mantienen sus empleos es más que compensado por la pérdida de ingreso de los menos calificados, que normalmente son los más pobres, y que son reemplazados por aquellos con mayor calificación y, por lo tanto, mayor productividad.

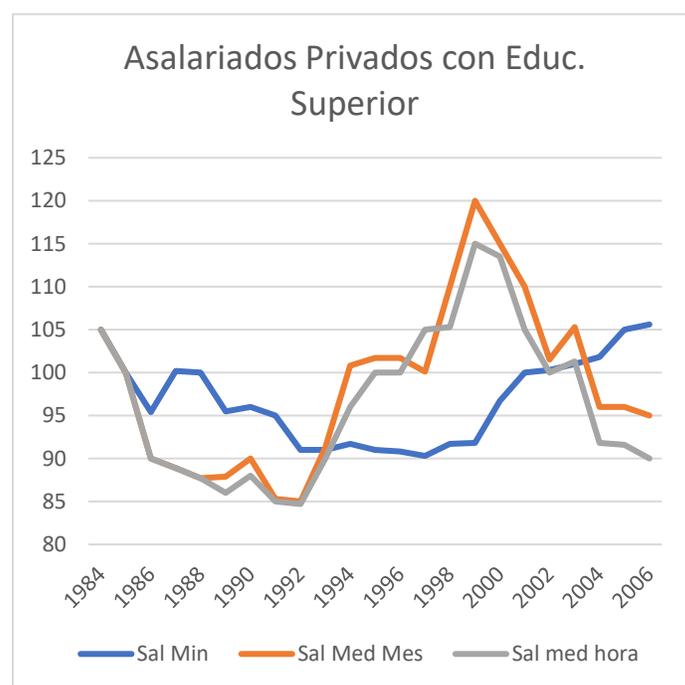
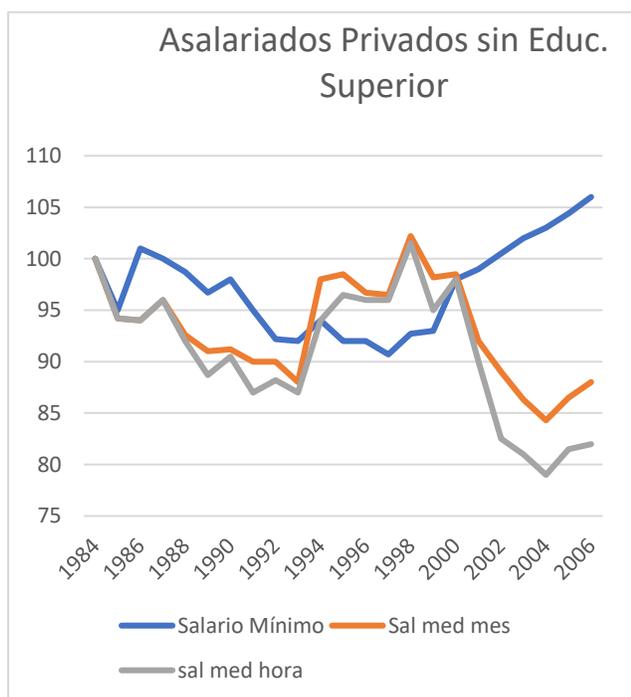
Quienes pierden sus empleos formales, buscan una solución en empleos informales ó en actividades independientes. La mayor oferta que se genera en esos sectores baja los ingresos del grupo desplazado.

---

<sup>1</sup> Iniciadas a raíz de un error de pronóstico para la inflación de 1999. La inflación esperada era de 15% y la observada fue solo de 9%

El gráfico 1 muestra claramente como los aumentos del salario mínimo real que se presentaron a partir de 1999 coinciden con la disminución del salario medio tanto de los asalariados con educación superior como de aquellos sin educación superior, pero para este grupo, la disminución es mayor<sup>2</sup>.

**Gráfico 1: Evolución del salario mínimo y salario medio (1984 – 2006)**



Fuente: López y Lasso (2008). Elaboración propia

Otros estudios (Arango y pachón, 2004) consideran que los aumentos del salario mínimo amplían la brecha entre las familias más pobres y la familia mediana<sup>3</sup>. Es decir, si bien “sirven al propósito de reducir la pobreza, generan una mayor inequidad entre los más pobres, porque generan transferencias a las familias que están por encima de la línea de pobreza, que no son el grupo que debiera ser beneficiado con la legislación del salario mínimo”.

<sup>2</sup> Se prefirió la relación del salario mínimo con el salario medio a la relación del salario mínimo con el nivel de pobreza, porque ésta última resulta muy afectado por programas del gobierno como familias en acción y otros subsidios

<sup>3</sup> Aquella cuyos ingresos están en el centro de la distribución de ingresos familiares, si se ordenaran de menor a mayor

Es claro, entonces, el efecto regresivo de los aumentos altos del salario mínimo: mejora las condiciones de vida de las familias que están en la parte media y superior de la distribución del ingreso y ocasiona pérdidas a las familias de menores ingresos.

Estos estudios parecen contradecir la opinión de quienes ven en un nivel alto de salario mínimo la vía para aumentar la participación de los salarios en el ingreso, la correlativa disminución de la participación de los ingresos de capital y la consecuente mejoría en la distribución del ingreso.

Por su parte, la OIT y algunos estudios para países en desarrollo como el de Lustig y Darryl (1995), consideran que los aumentos del salario mínimo están asociados con disminuciones en la tasa de pobreza porque pueden ocasionar una mejora en los salarios generales.

En las regiones menos productivas, la existencia de un salario mínimo puede combatir las situaciones de pobreza o de explotación de trabajadores no calificados (Ospina, 2017).

Tampoco hay unanimidad sobre la capacidad del salario mínimo para mantener a una familia por encima del nivel de pobreza. La OCDE (2016) afirma que, para ese año, el salario mínimo en Colombia era suficiente para mantener fuera de la pobreza a una familia de tres personas con los ingresos de solo una. Pero, según las cifras del DANE, en 2017, un hogar compuesto por cuatro personas se clasificaba como pobre si el ingreso total del hogar estaba por debajo de 1.002.480 pesos. En ese año, el salario mínimo más el auxilio de transporte solo alcanzaba la suma de 821.123 pesos<sup>4</sup>.

## **1. ¿LOS AUMENTOS DEL SALARIO MÍNIMO AFECTAN SIGNIFICATIVAMENTE LA INFLACIÓN?**

Los aumentos en el salario mínimo y en el IPC tienen una causalidad bidireccional. Tanto la inflación pasada como la meta de inflación del Banco de la República son factores determinantes en la fijación anual del salario mínimo y, a su vez, los aumentos del salario mínimo inciden en la cifra de inflación por el aumento de los costos de producción y en los precios atados al incremento del salario mínimo legal.

Aunque solamente el 2.3%<sup>5</sup> de los asalariados tiene una remuneración igual a un salario mínimo, su aumento tiene enorme influencia en las remuneraciones de trabajadores

---

<sup>4</sup> Salario mínimo 737.717 pesos. Auxilio de transporte 83.406 pesos

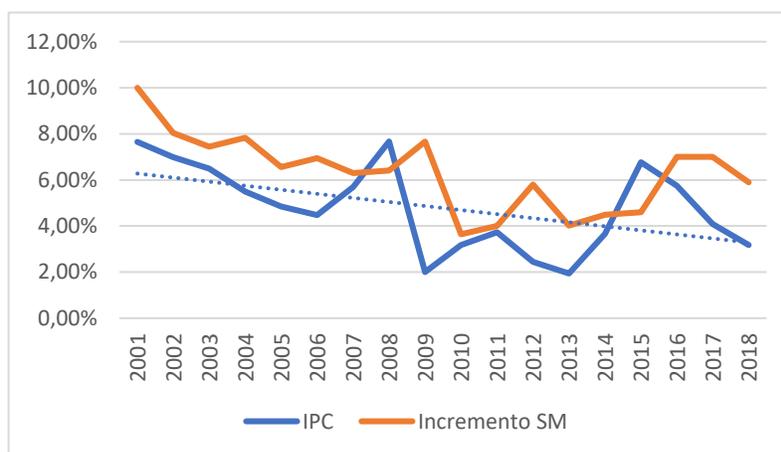
<sup>5</sup> Según el Observatorio laboral de la Universidad del Rosario

formales e informales que ganan entre 1 y 2 salarios mínimos (Lora, 2001)<sup>6</sup> , grupo que actualmente representa el 56% de los asalariados. Las alzas en el salario mínimo son un factor importante a la hora de revisar sus precios para las empresas medianas y pequeñas, principalmente aquellas que utilizan con mayor intensidad trabajo no calificado<sup>7</sup>.

Por otro lado, el aumento del salario mínimo define los incrementos en las cuotas moderadoras de las EPS, los aportes a pensiones de quienes ganan un salario mínimo, los subsidios al desempleo, las demandas a la nación, los servicios de grúas y patios, el SOAT, los servicios notariales, comparendos de tránsito y multas, entre otros.

El gráfico 2 muestra que, por lo menos en lo que va corrido de este siglo, es mucho más significativa la relación que va de inflación a aumentos del salario mínimo que la inversa. Así lo corroboran varios estudios sobre el tema, los cuales coinciden en que los impactos del aumento del salario mínimo sobre la inflación no son importantes. En efecto, aumentos altos del IPC preceden a los aumentos altos del salario mínimo, mientras que, en varios años, las altas tasas de inflación coinciden con aumentos bajos del salario mínimo.

**Gráfico 2 Inflación vs. Incrementos del salario mínimo**



Fuente: Banco de la República. Elaboración propia

<sup>6</sup> Inclusive, muchos convenios colectivos tienen una cláusula que exige que los reajustes anuales de los salarios no puedan ser inferiores al aumento decretado para el mínimo legal. El salario mínimo es asociado a la idea de un salario justo

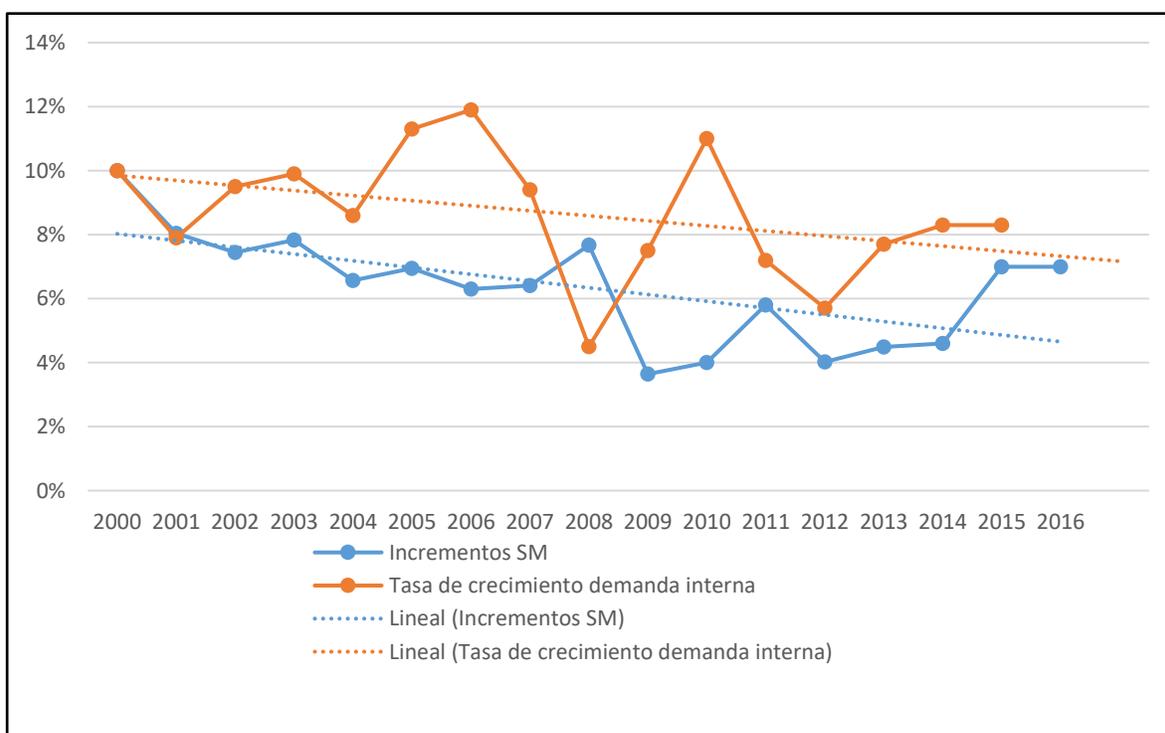
<sup>7</sup> Las grandes empresas dan mas importancia a la meta del Banco de la república a la hora de fijar los nuevos precios

De hecho, en el período considerado, las inflaciones especialmente altas de algunos años (2001, 2008, 2015) son explicadas, según el DANE por el alza en el precio de los alimentos, los precios regulados o la alta devaluación.

## 2. ¿LOS AUMENTOS DEL SALARIO MÍNIMO IMPULSAN SIGNIFICATIVAMENTE LA DEMANDA INTERNA?

Una de las líneas de defensa de aumentos elevados en el salario mínimo es su eventual aporte al aumento de la demanda agregada. Como se ve en la gráfica 3 y el cuadro 1, no parece haber una relación significativa entre ambos aumentos. Esta falta de correlación es comprensible, dado que, la demanda de consumo de los hogares representa solo el 56% de la demanda agregada y que, de los gastos de consumo final de los hogares, solamente el 48% proviene de la remuneración de los asalariados.

**Gráfico 3: Tasa de crecimiento del salario mínimo vs. Tasa de crecimiento de la demanda interna**



**Cuadro 1: Incrementos del salario mínimo vs incremento del consumo final de los hogares**

Fuente: DANE. Elaboración propia.

Año	Incrementos Salario Mínimo	Incremento en el consumo final de los hogares
2000	10%	-
2001	8,04%	10,0%
2002	7,44%	7,9%
2003	7,83%	9,5%
2004	6,56%	9,9%
2005	6,95%	8,6%
2006	6,30%	11,3%
2007	6,41%	11,9%
2008	7,67%	9,4%
2009	3,64%	4,5%
2010	4,00%	7,5%
2011	5,81%	11,0%
2012	4,02%	7,2%
2013	4,50%	5,7%
2014	4,60%	7,7%
2015	7,00%	8,3%
2016	7,00%	8,3%

**3. ¿A MAYOR AUMENTO DEL SALARIO MÍNIMO, MAYOR DESEMPLEO?**

Para muchos analistas, el nivel del salario mínimo de Colombia, muy alto según varios indicadores (Salario mínimo/Salario mediano o Salario mínimo/PIB per cápita), es uno de los determinantes fundamentales de un desempleo estructural cercano al 10%, uno de los más altos de América Latina.

En ese mismo sentido, Eduardo Lora (2001) ve la cifra anterior como la consecuencia, por una parte, de los altos costos salariales debido a los recargos de la nómina<sup>8</sup> y a las rigideces

<sup>8</sup> La ley 100 de 1993 aumentó los aportes patronales a la seguridad social entre 8 y 9 puntos porcentuales, por los incrementos a salud, a pensiones y la creación de los aportes para cubrir riesgos profesionales . La reforma tributaria de 2012 logró una importante reducción en estas cargas extrasalariales al suprimir los aportes de las empresa a salud y los parafiscales dirigidos al SENA y al ICBF ( En total 13.5 puntos porcentuales)

que impone el salario mínimo y, por otra parte, al mal ambiente para la inversión, producto de la corrupción, el poco respeto a la ley y la excesiva tramitología.

Por su parte, la relación positiva de la tasa de aumento del salario mínimo con el aumento de la tasa de desempleo, parte de un análisis del comportamiento de los empleadores según el cual, cuando éstos no pueden trasladar tales incrementos al precio, ajustan vía cantidades, reduciendo las horas de trabajo contratadas o destruyendo empleos formales, específicamente, aquellos cuya productividad está entre el salario anterior y el nuevo. En el largo plazo, los aumentos del salario mínimo pueden llevarlo a un nivel tal, que la sustitución de mano de obra por capital conduzca a la pérdida de empleo de los menos calificados, que son los sustitutos más cercanos de la maquinaria.

En Colombia, esta relación ha sido estudiada por varios analistas. Mallone y Nuñez, (2001) concluyen que "por cada punto de aumento del salario mínimo real, se reduce el empleo en 0.15%" y que los efectos sobre el empleo se concentran en los grupos más pobres. Arango y Pachón (2004), afirman que el incremento real de 9% en el salario mínimo en 1999 produjo una disminución en el empleo del 1.4%. y el estudio de Pinzón (2006) obtiene resultados según los cuales, los aumentos en el salario mínimo disminuyen la posibilidad de los individuos a estar empleados, exceptuando las personas que están entre los 18 y los 25 años.

Bell (1997) estimó la elasticidad del salario mínimo respecto a la tasa de desempleo en 0.33. Esta baja respuesta de la tasa de desempleo a los movimientos del salario mínimo coincide con la hipótesis ampliamente aceptada de que la variable determinante de los cambios de la tasa de desempleo en Colombia es la tasa de crecimiento.

#### **4. ¿A MAYOR NIVEL DEL SALARIO MÍNIMO, MAYOR INFORMALIDAD?**

Se consideran informales las empresas que no cumplen con las formalidades de la ley: salario mínimo, aportes a la seguridad social y, en general, las normas del código sustantivo del trabajo.

La tasa de informalidad en Colombia es muy alta comparada con estándares internacionales (Cuadro 2). Solo desde 2016, la tasa de empleo formal superó la del empleo informal. De esos informales, solo el 20% son asalariados.

**Cuadro 2: Tasa de informalidad países latinoamericanos**

AÑO	COLOMBIA	ARGENTINA	BRASIL	COSTA RICA	PARAGUAY	PERU	URUGUAY
2000		44,2		43,5		67,2	
2001	54,5	44,5	54,4	41,3	69,3	65,9	41,9
2002	54,7	42,9	54,2	42,1	72,5	65,4	43,1
2003	54,2	43,4	54,2	39,9	71,4	66,2	43,9
2004	52,3	42,7	53,4	39,3	72,3	65,6	42,6
2005	51,4	41,6	53	40,1	69,4	65,1	41,9
2006	51,4	41	51,7	38,8	70,1	63,6	41,8
2007	51,8	40,9	50,7	37,8	67,4	51,5	42
2008	52,2	39,6	48,7	36,7	65,8	61,4	40,7
2009	53,4	40,6	49,2	36,5	66,8	60,7	40,3
2010	52,9	38,4		38,7	63,9	60,2	40
2011	52,5	38	47,1	38,8	62,6	60,7	36,5
2012	52,2	38,9	45,5	37,3	62,3	59	35,4
2013	50,2	39,6			59,7		
2014	49,4						
2015	48,5						
2016	48,7						
2017	48,3						
2018	48,2						

Fuente: DANE

La explicación a este fenómeno está asociada tanto a factores estructurales como cíclicos. Los primeros se refieren al hecho de que los costos salariales y extrasalariales asociados a la contratación de un buen número de trabajadores formales exceden su productividad. Se considera que una situación en la cual la suma del salario mínimo y los costos extrasalariales<sup>9</sup> es mayor que la productividad de la mano de obra menos calificada lleva a la pérdida del empleo formal de los trabajadores menos productivos y a su entrada a la informalidad (Mondragón, Peña y Wills, 2010).

<sup>9</sup> Los costos extrasalariales incluyen las contribuciones a los sistemas de salud y pensiones, parafiscales, primas, cesantías, entre otras, los cuales deberán ser asumidos por el empleador, el trabajador o de forma conjunta

Los segundos, a la rigidez de las normas laborales, que dificultan la adaptación del mercado laboral a las fluctuaciones de la actividad económica. El alto costo de acatar las normas, incluidos los complejos procedimientos para el registro de empresas, y la posibilidad de violarlas sin recibir castigo, explica la decisión de los empresarios de optar por la informalidad.

La informalidad no solo está asociada a los factores que tienen que ver con la demanda de trabajo formal, están también los asociados a la oferta. El sistema de protección social genera incentivos para trabajar en el sector informal: la posibilidad de acceder a ayudas del gobierno y a los beneficios del sistema de salud sin cotizar se convierten en incentivos para permanecer en la informalidad.

Así, nos encontramos con una estructura de incentivos generados por la regulación y por el grado de incumplimiento de la ley que hace que La informalidad sea una decisión óptima para empleados y empleadores.

La informalidad retrasa el crecimiento económico porque está asociada a una baja productividad debido a su incapacidad, tanto de lograr altos niveles de acumulación de capital y de conocimientos como de adelantar programas de investigación y desarrollo.

Deteriora las condiciones laborales de los trabajadores porque no ofrece una adecuada protección social<sup>10</sup> y, en muchos casos, ni siquiera la remuneración legal<sup>11</sup>. Las finanzas públicas se ven afectadas por la menor generación de ingresos fiscales y de aportes a la seguridad social<sup>12</sup>.

De otra parte, las empresas informales, debido a la reducida escala de sus negocios, se encuentran en condiciones desventajosas para la obtención de recursos productivos y el aprovechamiento de las oportunidades de mercado. Además, por su condición de ilegalidad, solo tienen un acceso estrecho al sistema financiero y están desprotegidas en términos de cumplimiento de sus contratos.

Se considera que una situación en la cual la suma del salario mínimo y los costos extrasalariales<sup>13</sup> es mayor que la productividad de la mano de obra menos calificada lleva a

---

<sup>11</sup> El 41% de los empleados no cuenta con un contrato por escrito

<sup>12</sup> El 93% de los trabajadores independientes y el 42% de los empleados no cotizan al sistema pensional. La reciente disposición que exige que eliminó la posibilidad de hacer aportes solo a salud o solo a pensiones, ha agravado la situación

<sup>13</sup> Los costos extrasalariales incluyen las contribuciones a los sistemas de salud y pensiones, parafiscales, primas, cesantías, entre otras, los cuales deberán ser asumidos por el empleador, el trabajador o de forma conjunta

la pérdida del empleo formal de los trabajadores menos productivos y a su entrada a la informalidad (Mondragón, Peña y Wills, 2010)

Varios estudios han cuantificado la relación costos salariales – informalidad para Colombia. Estimaciones del Banco de la República sugieren que un incremento de un punto porcentual en el salario mínimo aumenta la informalidad laboral en las áreas metropolitanas en 0,18 puntos porcentuales.

Los extrasalariales en Colombia, que tuvieron un notable aumento con la ley 100 de 1993,<sup>14</sup> alcanzan hoy el 53.4% de la nómina<sup>15</sup> y están entre los más elevados de América Latina<sup>16</sup>.

Los magníficos resultados de la reducción de las contribuciones a la nómina pagadas por el empleador de 29.5% a 16% a través de la reforma tributaria de 2012, han sido cuantificados por varios estudios.

Según Fernández y Villar (2017), la reforma redujo en 4.8 puntos porcentuales la tasa de informalidad en las 13 principales áreas metropolitanas, lo que equivale a una reducción de alrededor de dos puntos en la tasa de informalidad total de la economía.

El gráfico 4 muestra como a partir del 2012, año de la reforma, la tasa de informalidad empieza a reducirse, pasando de 52,2% a 48.2%.

Parece claro que el nivel del salario mínimo es solo uno de los factores que explican la alta tasa de informalidad en Colombia. Los costos extrasalariales cargan con buena parte de la culpa en la decisión de las empresas de permanecer en la informalidad.

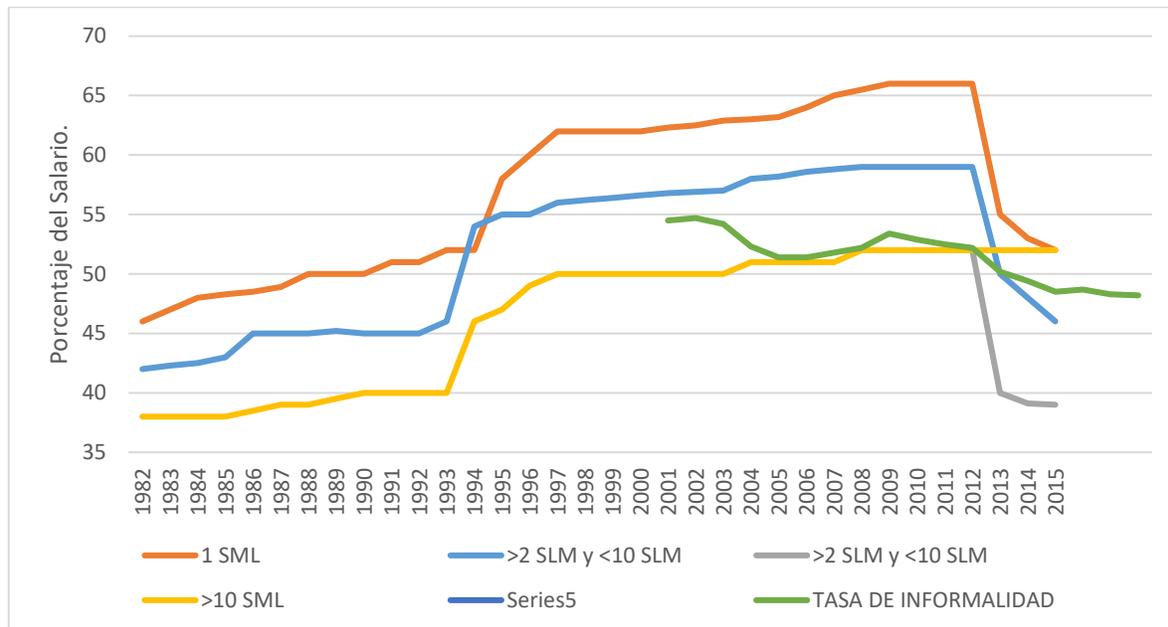
---

<sup>14</sup> Esta ley elevó las cotizaciones en salud de 7% a 12% y las de pensiones de 6.5% a 11.5%

<sup>15</sup> Costos extrasalariales para un salario mínimo, incluido el subsidio de transporte

<sup>16</sup> Estos costos representan en Bolivia el 20% de la nómina, en Ecuador 36% (OIT, 2018)

**Gráfico 4: Evolución de los costos no salariales directos según nivel de salario (% del salario, 1982-2015)**



Fuente: ANIF. Elaboración propia.

De igual manera, Meléndez, Bernal, Pinzón y Eslava (2017) encuentran que, en los cinco meses posteriores a la reforma, se crearon 145000 nuevos empleos formales en micro y pequeñas empresas

En esa misma dirección, la eliminación del parafiscal destinado a las Cajas de compensación, que comparten con el gobierno una serie de responsabilidades no siempre de manera eficiente, pareciera ser un paso acertado para las cargas que hacen tan costosa la formalización.

Las propuestas para reducir la informalidad no están asociadas solamente al control de los aumentos del salario mínimo y a la reducción de los costos extrasalariales. Otras se refieren al logro de compromisos con el sector privado en el sentido de incrementar la contratación de personal formal, privilegiando a los jóvenes y a las mujeres (Grupo de macroeconomía aplicada de la Universidad de Antioquia), a incentivos fiscales <sup>17</sup>y a la realización de campañas que muestren los beneficios de la formalización para las empresas.

<sup>17</sup> Como los contenidos en la ley de formalización y generación de empleo de 2010

## 5. ¿EL NIVEL DEL SALARIO MÍNIMO EN COLOMBIA, ES ALTO O BAJO?

Depende del criterio que se utilice, la calificación del nivel del salario mínimo en Colombia varía expresado en dólares, Colombia se ubica en el puesto 11 en América Latina con un salario mínimo que es la mitad del de Uruguay que es el primero de la lista.

Mirado con relación a su poder de compra, el salario mínimo es de los más bajos de la región. Según el profesor del CESA Edgardo Cayón, mientras en Chile, un trabajador con su salario mínimo cubre el 146% de la canasta básica, en Colombia solo le alcanza para comprar el 49%. Según el DANE (2017) una familia de 4 personas cubre aproximadamente el 57% de sus costos básicos de alimentación, vivienda, educación y otros con un salario mínimo.

Para la gran mayoría de los estudios de los centros de pensamiento colombiano (ANIF, FEDESARROLLO, BANCO D ELA REPUBLICA) y algunos organismos internacionales como la OCDE y el FMI, el salario mínimo de Colombia es muy alto.

Esta conclusión, que corresponde a un enfoque neoclásico del problema, mira al salario como un pago al trabajador que debiera estar relacionado con su aporte a la producción, es decir con su productividad.

Para sostener esta posición utilizan los siguientes indicadores. La relación entre el salario mínimo y salario promedio<sup>18</sup> en Colombia tenía en 2016 un valor de 0.57, versus 0.41 para el promedio de la OCDE<sup>19</sup>. A su vez, la relación de ese salario con la mediana de los salarios<sup>20</sup> era en Colombia de 0.86 y en la OCDE de 0.53 (Gráfico 5).

Un valor de 0.86 para esa relación significa que la productividad de los trabajadores que reciben el salario mínimo es casi igual a la del trabajador mediano. Lo cual no parece corresponder a la realidad.

Los valores de esas relaciones son mayores en Colombia que en muchos países, entre ellos Estados Unidos, España, Méjico y Japón. (Gráfico 5) Si esa diferencia de valores correspondiera a la realidad, significaría que los trabajadores menos calificados de Colombia son mucho más productivos que los de esos países. Lo cual no parece verosímil.

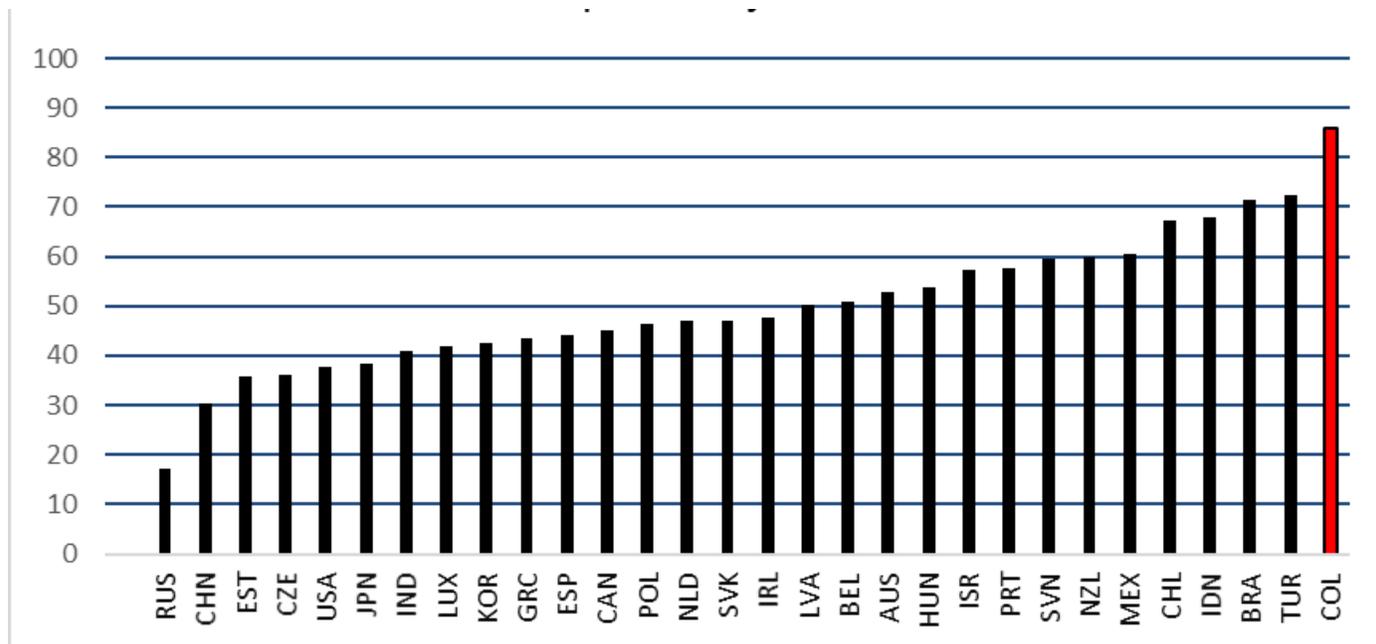
---

<sup>18</sup> El salario promedio es la suma de todos los salarios (la masa salarial) dividida por el total de trabajadores

<sup>19</sup> Esta relación ha aumentado su valor a partir de 2016

<sup>20</sup> La mediana corresponde al salario que quedaría en la mitad si ordenamos los salarios de menor a mayor

**Gráfico 5: Salario mínimo como porcentaje del salario medio 2014**



Fuente: OCDE

El alto valor de la relación salario mínimo-salario promedio o salario mediano es el resultado tanto de alzas significativas en el salario mínimo como de la baja productividad de los trabajadores colombianos. En consecuencia, esa relación puede disminuir no solo con alzas controladas del salario mínimo sino con aumentos de productividad que eleven el nivel general de salarios. La baja capacitación de los trabajadores colombianos es una realidad: el 78% no tienen ningún título, máximo son bachilleres y solo el 22% son técnicos o tienen estudios superiores.

#### **6. ¿LAS ALZAS EN EL SALARIO MÍNIMO SERÍAN MAYORES SI LA FORMULA FUERA DIFERENTE?**

Los dos factores principales en la decisión de esa alza son el aumento de la productividad de la economía y el nivel de inflación pasada. Sobre el primer factor, hay varias críticas. Algunos, como Eduardo Sarmiento afirman que el procedimiento que se utiliza para fijar el salario mínimo subestima la productividad del trabajo. Otros, proponen utilizar como parámetro la productividad media (Jorge Iván González) o la productividad laboral, en vez de la productividad total de los factores.

Quienes se oponen a esta última propuesta argumentan que, si la fórmula utilizada es PIB/número de trabajadores, el valor de la productividad laboral estaría sesgado hacia arriba porque la dotación de capital por trabajador también contribuye a aumentar su

productividad. Una petición generalizada al respecto tiene que ver con la falta de transparencia sobre la fórmula utilizada por el DNP para definir tal aumento.

Para cumplir con la sentencia de la Corte constitucional, el aumento del salario mínimo no puede ser menor que la inflación del año anterior, medida por el aumento del IPC. Pero como ese aumento es diferente para los distintos estratos, se ha sugerido que, atendiendo al poder de compra del salario mínimo, que es percibido por los más pobres, la cifra que debiera utilizarse es la de la inflación de ingresos bajos.

El cuadro 3 muestra que, si se utilizara la productividad laboral en vez de la total y la inflación de bajos ingresos en vez de la general, no siempre ganaría los trabajadores.

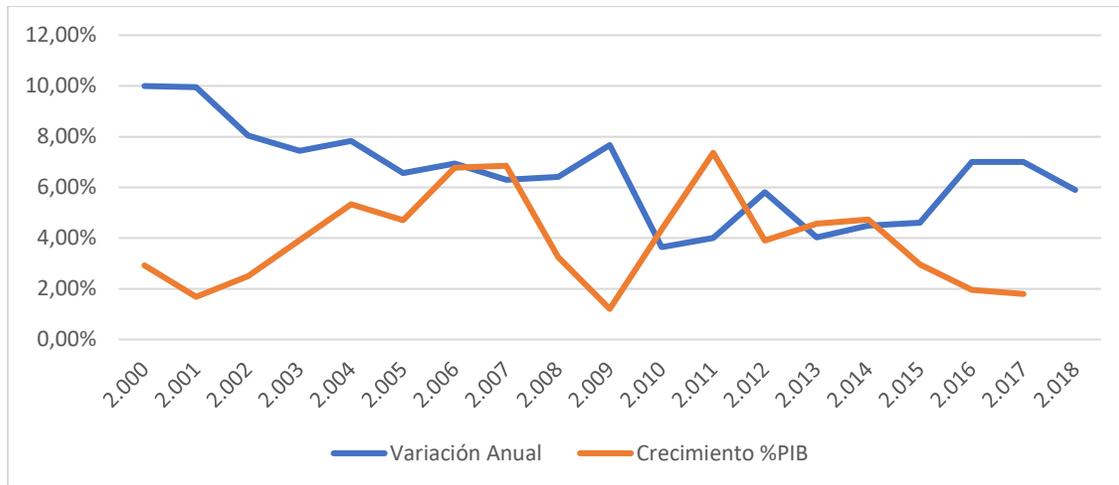
Otra crítica de los trabajadores tiene que ver con su no participación del auge económico en las épocas de buen crecimiento. El gráfico 6 muestra que, si bien es cierto que no siempre coinciden las altas tasas de crecimiento con aumentos importantes del salario mínimo (2000-2006), también es verdad que, en los años de bajo crecimiento, las alzas del salario mínimo fueron altas y crecientes.

**Cuadro 3: Variación anual del salario mínimo en comparación con las propuestas de cambio de la fórmula.**

	Variación Anual	productividad media+ inflación pasada	Productividad laboral +Inflación bajos ingresos
2006	6,95%	4,404%	11,92%
2007	6,30%	4,181%	11,55%
2008	6,41%	3,948%	10,26%
2009	7,67%	3,684%	-2,27%
2010	3,64%	3,558%	3,62%
2011	4,00%	3,533%	7,39%
2012	5,81%	3,337%	2,96%
2013	4,02%	3,222%	4,37%
2014	4,50%	3,137%	6,29%
2015	4,60%	2,966%	7,81%
2016	7,00%	2,885%	7,13%
2017	7,00%		4,38%
2018	5,90%		5,31%

Fuente: DANE, Banco de la República y Conference Board. Elaboración propia.

**Gráfico 6. Variación del salario mínimo y tasa de crecimiento del PIB**



Fuente: DANE Banco de la República. Elaboración propia

## 7. ¿QUE DICE LA TEORIA ECONOMICA SOBRE LA FIGURA DEL SALARIO MÍNIMO?

Según los clásicos, la fijación de un salario por encima de aquel que iguala oferta y demanda de trabajo ocasionará desempleo. Con esa misma óptica, los neoclásicos consideran que, si se fija un salario mayor que el que correspondería a aquellos trabajadores de menor productividad, éstos podrían perder su empleo. Según este enfoque, si hay un sector cubierto (formal) y uno descubierto (informal) y el salario mínimo supera al salario de equilibrio, se produce un desplazamiento de los trabajadores menos productivos desde el sector formal al informal y una baja de los salarios en este último sector.

Friedman se opone a la existencia de un salario mínimo con los mismos argumentos anteriores. Keynes, al contrario, afirma que el salario mínimo puede ayudar a bajar el desempleo, en la medida que los mayores ingresos de los trabajadores se traduzcan en un aumento de la demanda. Solo señala el peligro de que fuertes aumentos del salario mínimo presionen la inflación, cuando la industria tiene una estructura poco competitiva que le permita trasladar el aumento de los costos salariales a los precios.

Hay teorías más recientes que también defienden la fijación de un salario mínimo por encima del de equilibrio. La teoría de los salarios de eficiencia afirma que un salario más alto mejora el esfuerzo de los trabajadores, lo que permite a las empresas reducir los costos de la supervisión intensa y, al liberar los recursos que antes se dedicaban a esa actividad, contratar un mayor número de trabajadores.

## 8. ¿CUÁL ES LA INSTITUCIONALIDAD Y LA NORMATIVIDAD COLOMBIANA EN EL TEMA DEL SALARIO MÍNIMO?

Las dos instituciones principales relacionadas con el tema del salario mínimo son la Comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales,<sup>21</sup> y el Ministerio de la protección social. La primera tiene como una de sus funciones<sup>22</sup> la fijación del salario mínimo y el segundo tiene a su cargo las acciones para garantizar el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y convencionales sobre el salario, el empleo y la seguridad social tanto del sector público como del privado.

Los principios que rigen la definición del salario mínimo en Colombia están consagrados en la Constitución, en la ley y en las sentencias de la Corte constitucional y del Consejo de estado

En el artículo 53 de la Constitución se lee: “El congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales. Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima, vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo”

La ley 278 de 1996, que crea la Comisión permanente de políticas salariales y laborales, define como una de sus funciones la de “fijar de manera concertada el salario mínimo de carácter general, teniendo en cuenta que se debe garantizar una calidad de vida digna para el trabajador y su familia”.

La misma ley, en su artículo 8, señala los parámetros que deben tenerse en cuenta en la fijación del salario mínimo, a saber: la contribución de los salarios al ingreso nacional, el crecimiento del PIB, la meta de inflación fijada por el Banco de la República para el año siguiente, el IPC y el aumento en la productividad de la economía, acordado por un comité tripartito de productividad coordinado por el ministerio de trabajo y seguridad social.

A estos principios se añadieron dos sentencias, la C-815 de la Corte constitucional que impone la condición de que el aumento del salario mínimo no puede ser inferior a la inflación del año anterior, y la del Consejo de estado de marzo de 2017 según la cual:

---

<sup>21</sup> De ella forman parte varios ministerios y el DNP. por parte del gobierno, varias asociaciones gremiales, por parte de los empresarios y un representante de los pensionados.

<sup>22</sup> Aunque la ley le asigna a esta comisión funciones mucho más amplias relativas a la definición concertada de la política laboral, como la de realizar o promover estudios sobre el mercado laboral, ésta no ha mostrado ninguna preocupación al respecto

“no es posible fijar el salario mínimo con base en el porcentaje de inflación de los primeros once meses del año con una proyección para el mes de diciembre que implique la disminución en términos reales del salario mínimo de los trabajadores”

El código sustantivo del trabajo, en su artículo 145 afirma que todo trabajador tiene derecho a percibir un salario mínimo suficiente para subvenir a “sus necesidades normales y a las de su familia en el orden material, moral y cultural”.

El procedimiento que debe seguirse para la fijación anual del salario mínimo<sup>23</sup> está claramente definido en la misma ley 278 de 1996. Gobierno, sindicatos y gremios deben llegar a un acuerdo antes del 15 de diciembre. Si éste no se logra, las partes deben presentar por escrito sus argumentos dentro de las 48 horas siguientes. Después de presentados hay un plazo de otras 48 horas para intentar llegar a un acuerdo. Si éste no se logra, el gobierno debe fijarlo, antes del 30 de diciembre<sup>24</sup>.

#### **9. ¿A MAYOR SALARIO MÍNIMO, MAYOR EVASIÓN?**

La evasión al salario mínimo legal se presenta cuando en jornadas de ocho horas, la remuneración sea menor al mínimo legal diario y cuando para jornadas inferiores no se paga proporcionalmente al tiempo trabajado.

Según el BID, la evasión de Colombia es la segunda más alta de América Latina. Las normas con más alto porcentaje de evasión son las relativas al subsidio de transporte<sup>25</sup> y pago de festivos. (Gráfico 7 y 8).

El nivel de evasión también difiere entre sectores. Es mucho mayor en las áreas rurales que en las urbanas y en las microempresas que en aquellas de más de 10 trabajadores. Y, según el Observatorio laboral de la Universidad del Rosario, es casi total en sectores como el de la construcción (96%)

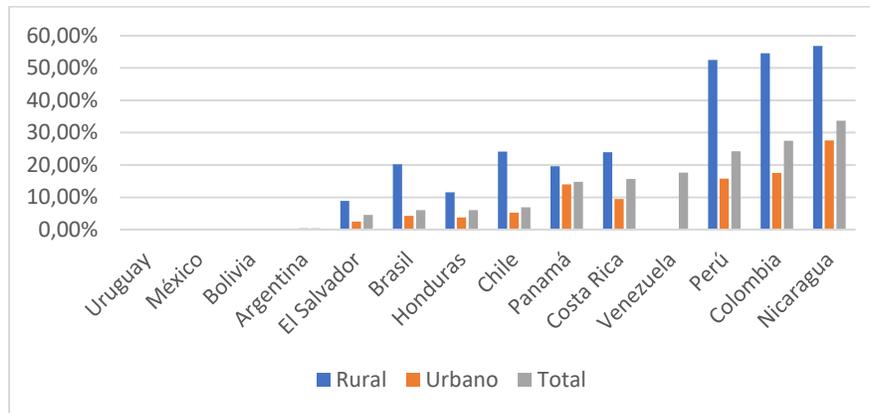
---

<sup>23</sup>Hasta el 30% del salario mínimo puede ser pagado en especie

<sup>24</sup> En la mayoría de ellos países que tienen la institución del salario mínimo, este es fijado por comisiones semejantes a la nuestra o por el presidente o el ministro del trabajo previa consulta con organizaciones empresariales y sindicales

<sup>25</sup> El auxilio de transporte se otorga a los trabajadores que devengan máximo dos salarios mínimos y su cuantía, que históricamente ha estado entre el 10 y el 12 por ciento del salario mínimo, se define cada año en el mismo escenario en el que se fija el aumento del salario mínimo

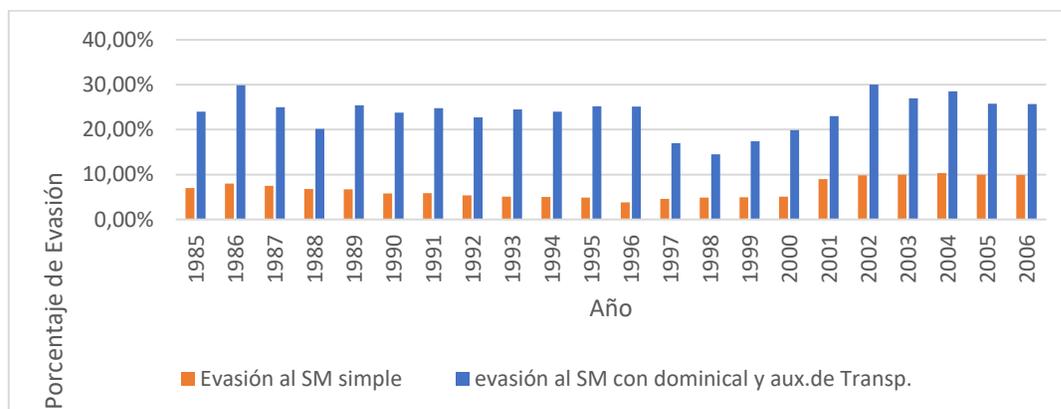
**Gráfico 7: Tasa de evasión del sml en varios países de américa latina**



Fuente: *Salario mínimo, salario medio y empleo asalariado privado en Colombia*. López, H., & Francisco, L. (2008).

La alta tasa de evasión está fuertemente relacionada con el nivel del salario mínimo y con altísimos costos extrasalariales que aún después de la reducción de 2012<sup>26</sup>, siguen representando entre el 46% y el 52% de la nómina que está entre uno y dos salarios mínimos. Entre 1999 y 2006, período de significativos aumentos del salario mínimo, el porcentaje de los ocupados remunerados que recibían menos de un salario mínimo pasó de 17% a 30% y la tasa de evasión del salario mínimo se duplicó.

**Gráfico 8: Evasión del salario mínimo en asalariados privados**



Fuente: *Salario mínimo, salario medio y empleo asalariado privado en Colombia*, López, H., & Francisco, L. (2008). Elaboración propia.

<sup>26</sup> La reforma tributaria de ese año redujo tales costos en 13.5 puntos porcentuales la parte de estos pagos a cargo del empleador: 8.5% correspondientes al aporte a salud, y 5% de parafiscales (2%SENA y 3% ICBF)

Como forma de evitar estos extracostos, los empleadores prefieren aumentar las horas extras que contratar nuevos trabajadores, porque así evitan el pago del auxilio de transporte, vacaciones, primas y otros pagos, que una nueva contratación le implicaría.

Otro hecho que forma parte de la explicación del alto nivel de evasión de las normas laborales es la baja capacidad del estado para hacer el seguimiento de estos incumplimientos y sancionarlos. Los funcionarios que tienen tal labor son los inspectores y visitadores del Ministerio de la protección social y los alcaldes e inspectores de policía. Además, las Cajas de compensación, los Fondos de pensiones y las EPS'S deben informar al Ministerio los incumplimientos que observen en las nóminas que envían los empleadores. Ya sea por lo reducido de su número o por la falta de formación o de recursos técnicos, el control y sanción a la evasión en este campo es claramente insuficiente.

El programa MIDAS (MAS INVERSIÓN PARA EL DESARROLLO ALTERNATIVO SOSTENIBLE) de USAID le ha recomendado al gobierno sistemas de inspección preventiva, basados en la elaboración de indicadores de riesgo que fijen prioridades o criterios de inspección y de metodologías muestrales que permitan seleccionar empresas con alta probabilidad de estar incumpliendo.

#### **10. ¿SON POSITIVOS LOS SALARIOS MÍNIMOS DIFERENCIALES?**

Los salarios mínimos diferenciales atienden a diversos criterios: diferencias en las productividades regionales, edad, tipos de empresa, nivel de inflación regional, etc. Los dos primeros son los más comunes y atienden a la consideración de que los trabajadores con baja productividad y los jóvenes tendrían una mayor posibilidad de conseguir empleo formal si aceptaran un salario mínimo menor.

La idea de salarios diferenciales por regiones según su productividad ha sido la más estudiada. Algunos como Rutowsky (2003) no creen que los salarios diferenciales tengan un efecto sustancial en el desempleo y solo tienen un impacto limitado y transitorio en los ingresos de los trabajadores de bajos ingresos.

Hay críticas adicionales a la mencionada antes: incentiva los flujos migratorios de las regiones más productivas a las menos productivas, aumenta la informalidad en las zonas de bajo crecimiento porque la población buscará mayores ingresos en la informalidad, reduce los aportes pensionales y, por lo tanto, el ingreso futuro de los trabajadores, reduce los ingresos de las zonas menos productivas, lo cual lleva a la disminución de su demanda agregada y de su crecimiento con la consecuente reducción de impuestos y deterioro del balance fiscal de esos departamentos.

En síntesis, bajar el salario mínimo en algunas regiones redistribuye la pobreza, pero no mejora el nivel de vida de la población.

Para algunos analistas, sin embargo, la opción de los salarios diferenciales es conveniente porque un salario mínimo menor para las ciudades menos productivas permite un balance entre productividad laboral y salario mínimo que favorece la demanda de trabajo formal y puede ser un factor de atracción para empresas que quieran aprovecharse de los bajos costos laborales.

Salarios mínimos más bajos para los jóvenes buscan estimular la demanda de esos trabajadores, cuya tasa de desempleo normalmente es superior al promedio, a la vez que desestimula su salida del sistema educativo.

Muchos países tienen en su legislación laboral la figura de los salarios diferenciales. Algunos latinoamericanos y europeos como los mencionados en el cuadro 4 y asiáticos como China y Vietnam, donde hay salarios mínimos diferenciales por regiones y para empresas nacionales y extranjeras. En algunos países, como Nicaragua, hay una doble diferenciación: por actividad económica y dentro de cada actividad por el grado de complejidad del trabajo. En Irlanda, el salario mínimo para los más jóvenes es el 70% del de los adultos; después del primer año, va aumentando 10 puntos porcentuales hasta alcanzar el mismo nivel del salario mínimo general.

Los criterios para hacer la diferenciación de salarios van desde las características regionales y sectoriales hasta el tamaño de la empresa y la edad de los trabajadores.

**Cuadro 4: Criterios de diferenciación de salario mínimo en diferentes países**

PAÍS	TIPO	AMBITO CONSTITUCIONAL
México <sup>27</sup>	Zona Geográfica Actividad Profesional	✓ Ley Federal del Trabajo. ✓ Constitución Política de los Estados Unidos de México Art.123.
Nicaragua <sup>28</sup>	Sector Económico	✓ Código del Trabajo Art.82, 235 ✓ Ley 625 sobre Salario Mínimo Art.6
República Dominicana <sup>29</sup>	Actividad Económica y por complejidad.	✓ Código del Trabajo Art.459
Panamá <sup>30</sup>	Región Actividad Económica	✓ Código del Trabajo Art.174 ✓ Código del Trabajo Art.17

<sup>27</sup> Ver en: [www.gob.mx/conasami](http://www.gob.mx/conasami)

<sup>28</sup> Ministerio de Trabajo (MITRAB)

<sup>29</sup> Ver en: [mt.gob.do/index.php/servicios/asistencia-judicial-mt/comite-nacional-de-salario](http://mt.gob.do/index.php/servicios/asistencia-judicial-mt/comite-nacional-de-salario)

<sup>30</sup> Ver en: [www.mitradel.gob.pa/salario-minimo/](http://www.mitradel.gob.pa/salario-minimo/)

	Tamaño de Empresa	
Italia <sup>31</sup>	Ocupación Sector	✓ Artículo 36. Constitución de la república Italiana
Bélgica <sup>32</sup>	Sector	✓ Convenio Colectivo No. 43
Alemania <sup>33</sup>	Ocupación Sector Geografía	✓ Ley de convenios Colectivos #5 ✓ Todos los salarios están determinados por convenios colectivos
Austria <sup>34</sup>	Sector Ocupación Región	✓ Ley de relaciones laborales colectivas, art 22-25 ✓ Ley de lucha contra el salario y el dumping social.

Fuente: Elaboración Propia. Información tomada de las entidades encargadas del Mercado Laboral en cada país. (Ospina, 2017)

Colombia ha ensayado los salarios mínimos diferenciales en varias épocas. Entre 1945 y 1963 se decretaban salarios mínimos según la zona, tamaño de la empresa, sector económico y edad de los trabajadores <sup>35</sup>Entre 1964 y 1983 se establecieron salarios mínimos diferentes según la actividad económica y para los sectores urbano y rural.

Los argumentos para el establecimiento de salarios mínimos diferenciales urbano – rural estaban basados, fundamentalmente, en las diferencias en el costo de vida entre esos dos sectores. A su vez, la unificación, en 1983, consideraba que debía acabarse con la injusta discriminación en perjuicio de los trabajadores del sector rural, cuyas condiciones eran mucho más difíciles que las que enfrentaban los de la ciudad.

### **11. ¿CUÁLES SON LAS PROPUESTAS RECIENTES DE SALARIO MINIMO DIFERENCIAL EN COLOMBIA?**

En los años recientes, varias propuestas han expresado la conveniencia de volver a implantar en Colombia la figura de los salarios diferenciales. Casi todas, justificadas en las diferencias de productividad o de experiencia en el mercado laboral. Ninguna asociada a la diferencia de costo de vida regional y por ciudades, aunque el nivel de inflación que es uno de los factores determinantes del alza del salario mínimo, tiene grandes diferencias entre las ciudades (Gráfico 9).

<sup>31</sup> Constitución de la República Italiana. Ver en <http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/textos/ci1947.html>

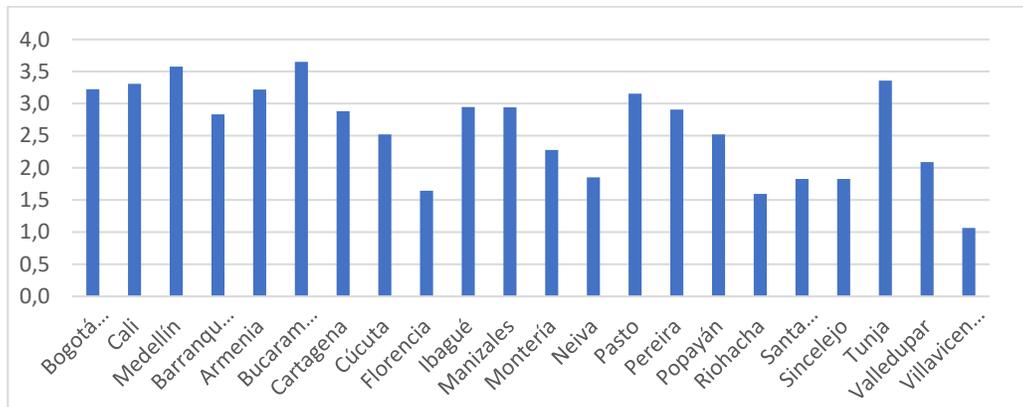
<sup>32</sup> Consejo Nacional del Trabajo Bélgica. Organización Internacional del Trabajo.

<sup>33</sup> Ley de Convenios Colectivos. Ver en [www.mitramiss.gob](http://www.mitramiss.gob)

<sup>34</sup> Ley de relaciones laborales colectivas. Organización Internacional del Trabajo.

<sup>35</sup> Salario diferencial menor para los menores de 16 años

**Gráfico 9: Inflación abril 2018 por ciudades**



Fuente: DANE

El Presidente Gaviria en el 2012, Esteban Piedrahita, exdirector de Planeación Nacional, Fedesarrollo, el Banco de la república y la OCDE han presentado propuestas sobre el tema

La OCDE (2015) propone un salario mínimo diferencial por regiones y por edades y el Banco de la República un salario mínimo diferencial por regiones. La justificación de estas propuestas parte de las diferencias regionales en la tasa de informalidad (que, según ellos, refleja las diferencias en productividad) y la alta tasa de desempleo de los jóvenes, muy superior al promedio.

Para enfrentar este último fenómeno, y ante la imposibilidad, por la ley laboral colombiana, de contratos de trabajo formal con remuneraciones inferiores al mínimo, se ha sugerido la figura de contratos de aprendices para jóvenes para el primer año de incorporación al mercado laboral.

El proyecto de ley del Plan Nacional de desarrollo 2019-2022 , en su artículo 125 trata de paliar el problema de la alta tasa de desempleo juvenil obligando a las entidades públicas a dar prioridad a “ la vinculación de jóvenes entre 18 y 28 años, para lo cual deberán garantizar cuando adelanten modificaciones a su plana de personal, que el diez por ciento (10%) de los nuevos empleos no requieran experiencia profesional, con el fin de que sean provistos con jóvenes egresados de programas técnicos, tecnológicos y de pregrado. Para la creación de nuevos empleos de carácter permanente del nivel profesional, no se exigirá experiencia profesional hasta el grado 11 y se aplicarán las equivalencias respectivas.”

Un estudio del Banco de la República (Arango y Flórez, 2017), propone agrupar las ciudades según el grado de informalidad y definir los aumentos del salario mínimo en cada región con ese criterio.

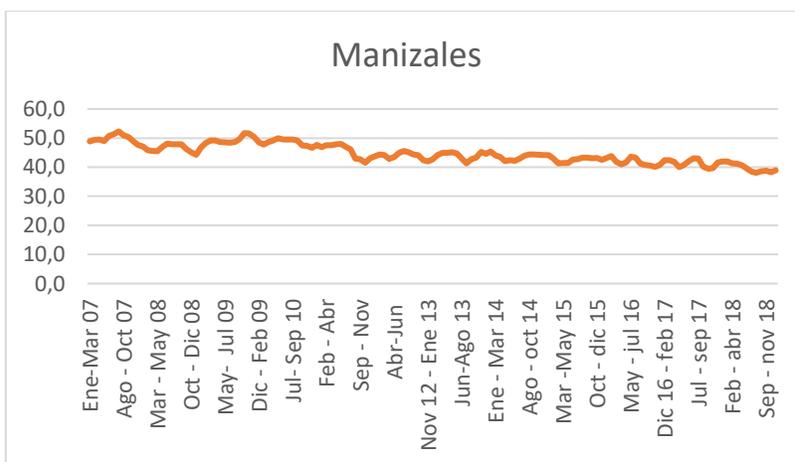
El grupo con una tasa de informalidad baja, como Bogotá, Manizales y Medellín, (Gráfico 10) tendría un aumento igual a la inflación objetivo de largo plazo más unos puntos correspondientes al aumento de productividad (entre 0.5% y 1%)-. El grupo de informalidad media, un incremento equivalente al 75% del primer grupo, el de tasa de informalidad alta: 50% y el de informalidad muy alta, como Cúcuta, Quibdó y Sincelejo :30% (Gráfico 11). A partir del año 6, el incremento sería pleno para los dos grupos.

**Gráfico 10: Ciudades con baja informalidad (informalidad sobre el total de ocupados)**

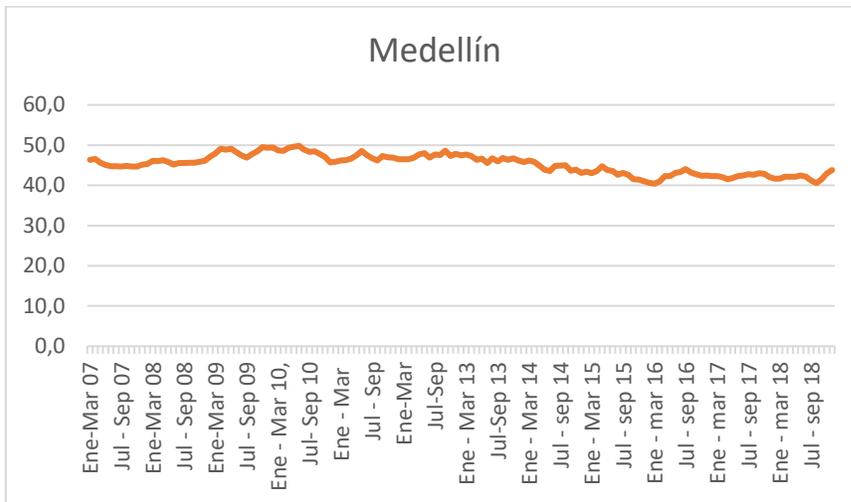
**Gráfico 10.1**



**Gráfico 10.2**

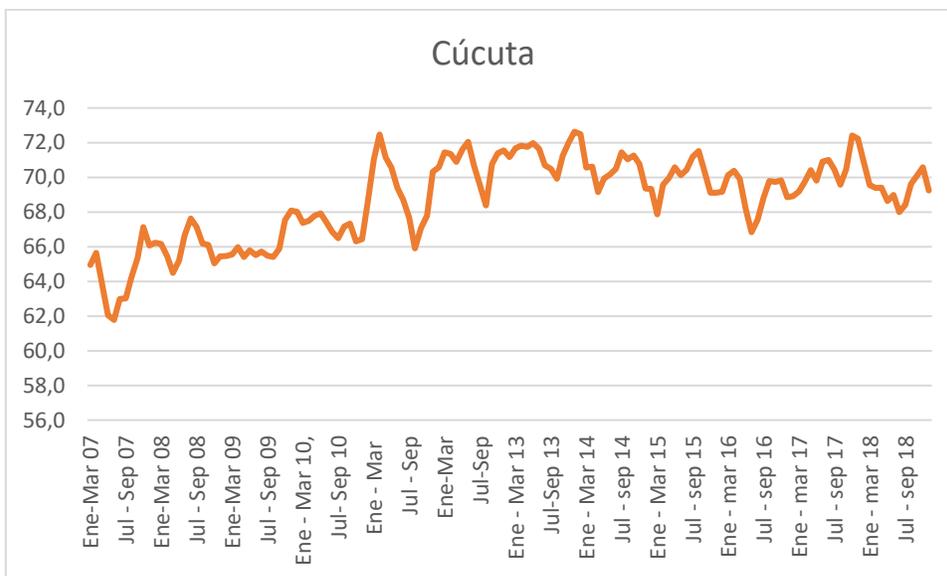


**Gráfico 10.3**

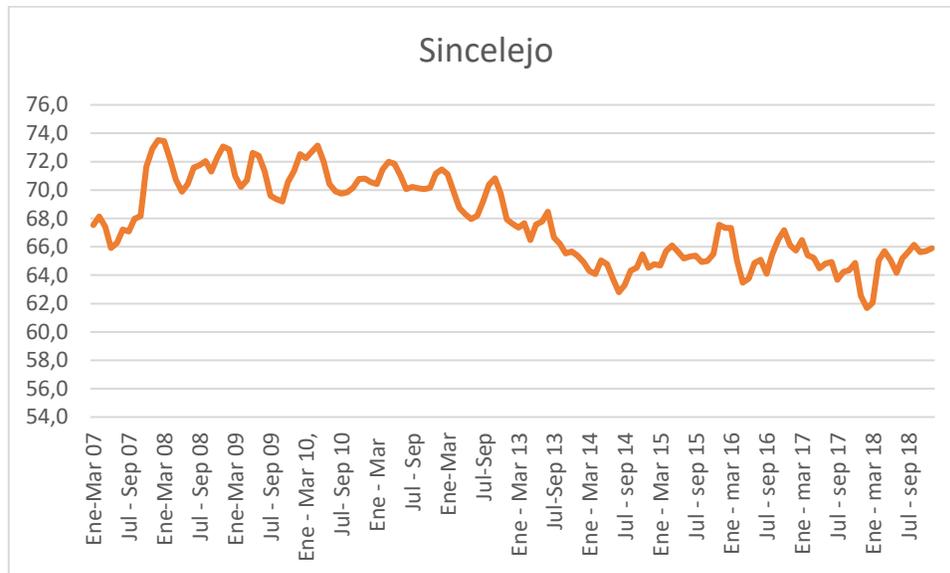


**Gráfico 11: Ciudades con alta informalidad (informalidad sobre el total de ocupados)**

**Gráfico 11.1**



**Gráfico 11.2**



La idea de volver a un esquema de salario mínimo ha sido objeto de muchas críticas, Algunas de orden jurídico y otras desde el punto de la equidad social y aún sobre las dificultades para el control de su cumplimiento.

Algunos como Ospina (2017) consideran que “ incrementar el salario mínimo en las regiones productivas y disminuirlo con las zonas con menor dinámica económica traería mayores problemas, disminución de la capacidad de compra de los hogares pobres y disminución de la ocupación [...] permite teóricamente mayor participación de la población en el mercado laboral, pero genera una redistribución de bajos ingresos entre las familias más pobres”.

Jorge Iván González considera que esa propuesta aumenta la brecha entre ciudades ricas y pobres, lo que le quita al salario mínimo su función redistributiva.

Desde el punto de vista jurídico, la propuesta tiene varias dificultades. La Corte constitucional ha defendido el principio constitucional de “a trabajo igual, salario igual”, aclarando que “no se puede dar un trato discriminatorio entre trabajadores, que, cumpliendo una misma labor, con las mismas responsabilidades sean objeto de una remuneración diferente”.

Adoptar una propuesta como la anterior, exigiría, además, una reforma a la Constitución, en el sentido de incluir el tamaño del sector informal dentro de los criterios para la definición anual del incremento del salario mínimo y una modificación a la sentencia de la

Corte constitucional que exige que tal aumento nos pueda ser inferior a la inflación del año inmediatamente anterior.

El temor a las migraciones desde las zonas con salarios mínimos más bajos a las de más altos, no parece ser una crítica valedera para Colombia. Los estudios sobre el tema muestran que los flujos migratorios se dan hacia ciudades donde la probabilidad de encontrar empleo sea mayor aún si por éste se paga un menor salario que en la ciudad de donde se sale.

Un enfoque alternativo y más equitativo para enfrentar el problema de los bajos niveles de productividad en ciertas zonas, sería intensificar los programas de educación y capacitación de la mano de obra de acuerdo a las nuevas necesidades del aparato productivo.

## **12. ¿FUE ADECUADO EL AUMENTO DEL SALARIO MÍNIMO PARA 2019?**

En Colombia, la figura del salario mínimo se constituye legalmente por la ley 6 de 1945, si bien, solo se hizo efectiva en 1949; pero solo a partir de 1979 se estableció que los aumentos a ese salario se decretarían con una periodicidad anual. Este esquema es, según Stefano Farné, director del observatorio laboral del Externado, mejor que el de otros países, pues establece una periodicidad que impide que los aumentos puedan darse cuando le parezca al gobernante de turno.

En los meses anteriores a la negociación del salario mínimo para 2019, los conceptos expresados por varios centros de pensamiento como Anif, Fedesarrollo, Banco de la República<sup>36</sup>, entre otros, iban todos en el sentido de apoyar la fórmula tradicional, es decir, incrementos no mayores a la suma de los aumentos en inflación y en productividad del año precedente.

Esta idea, compartida por la Misión sobre la pobreza y la desigualdad (2006), está apoyada en estudios que muestran que aumentos por encima de esa suma tiene costos en informalidad, inflación, desempleo, aumento de la evasión y crecimiento.

El último aumento del salario mínimo (7%) superó ampliamente la fórmula tradicional, aumento de productividad (0.52%) más inflación (3.3%), pero estuvo en la vía de algunas propuestas que veían beneficios en un aumento importante de los ingresos de los trabajadores, como la del Grupo de Macroeconomía aplicada de la Universidad de Antioquia que le recomendaba al Presidente Duque “realizar un choque en ingresos medios

---

<sup>36</sup> Un estudio de esta entidad en 2018 concluía que “un aumento del 1% en el costo de la nómina como resultado de un incremento del salario mínimo implicaría una destrucción o menor creación de unos 18000 empleos formales en el siguiente trimestre al ajuste”

mediante un incremento del salario mínimo legal en un 4% de forma inmediata e inesperada”.

Tal decisión correspondió a la promesa de campaña del Presidente Duque de “menos impuestos y contribuciones para mejores salarios”. Por su parte, los empresarios subieron la apuesta inicial respondiendo a la reducción de impuestos que les ofreció la ley de financiamiento y al compromiso del gobierno de no impulsar la prima extraordinaria propuesta por el expresidente Uribe.

Solo la CUT y la Central democrática de pensionados no firmaron el acuerdo, argumentando que el aumento fue muy bajo si se tiene en cuenta que la sola inflación de regulados, como vivienda, servicios públicos, combustibles y arriendos fue de 6.6% en el año que terminaba.

Su ministra de trabajo, en sintonía con el presidente, afirmaba que “el salario mínimo debía subir de forma significativa, dado lo bajo de su nivel”.

Como era de esperarse, las propuestas que se presentaron al inicio de la negociación diferían en alto grado<sup>37</sup> y también los argumentos. Mientras los empresarios hablaban de los impactos negativos de un alza significativa sobre el empleo formal y la competitividad, los sindicatos se referían la capacidad de compra del salario y al efecto positivo que un mayor ingreso salarial tendría sobre la demanda.

El gobierno logró el apoyo de los empresarios a su propuesta, recordándoles los beneficios tributarios que les concedió la ley de financiamiento y ofreciéndoles no impulsar las iniciativas del expresidente Uribe sobre primas extraordinarias<sup>38</sup> y aumentos del salario mínimo adicionales al pactado anualmente.

El aumento de 2019, que según algunos fue excesivo, resulta menos oneroso para la estabilidad macroeconómico que las opciones utilizadas en negociaciones anteriores, como la promesa de limitar los incrementos de los costos educativos sobre los cuales tiene control el gobierno, mantener constantes, en términos reales, las tarifas de los servicios públicos, entre otras.

Una revisión de la línea argumentativa de las partes que intervienen en la negociación, podría llevar a la conclusión de que ellas actúan sin tener estimativos robustos de los

---

<sup>37</sup> La CUT pedía un aumento del 12% y la CGT 10%, mientras los empresarios ofrecían aumentos alrededor del 4%

<sup>38</sup> La iniciativa se refería a la creación de “una prima legal para la canasta familiar” correspondiente a quince días de salario mínimo mensual por cada año de trabajo, que beneficiaría tanto a los trabajadores del sector público como a los del privado, que devenguen hasta tres salarios mínimos

efectos sociales y económicos de sus pedidos o de sus ofrecimientos, pero una explicación más realista tiene que ver con los intereses que cada grupo representa.

Los empresarios, ven en el alza un aumento de sus costos, aunque el gremio de los comerciantes siente que mejores ingresos salariales puede mejorar sus ventas.

Los sindicatos, buscan mejorar la situación de sus representados, los empleados formales, más que los intereses de los trabajadores en general.

Las preocupaciones del gobierno tienen que ver, por un lado, con el impacto del aumento del salario mínimo sobre el nivel de empleo y la formalización y, por otro, con el efecto que ese aumento tenga sobre su nómina.

El gobierno, quien tiene la capacidad de definir el alza salarial, cuando en la mesa de concertación no se logra un acuerdo, se encuentra ante un dilema. Si decreta un aumento que le permita cumplir con los mandatos de la constitución, la ley y las recomendaciones de la OIT, es decir, un aumento que logre los objetivos de vida digna para el trabajador y su familia, entendida ésta como aquella en la que están satisfechas las necesidades materiales, morales, culturales y económicas, generaría más informalidad y más evasión a las normas laborales.

### **Bibliografía**

1. ANIF. Guía para el reajuste del salario mínimo de 2019. Comentario económico del día. Octubre 23 de 2018
2. Arango, I., & Flórez, L. (2017). Informalidad laboral y elementos para un salario mínimo. Borradores de economía # 1023 Banco de la Republica.
3. Arango & Pachón (2004). The minimum wage in Colombia. Borradores de economía # 280. Banco de la República.
4. Bell (1997). Efecto del salario mínimo sobre el empleo en Venezuela. En “El desempleo en Venezuela”. Capítulo V
5. Fedesarrollo. Salario mínimo y formalización laboral. Tendencia económica # 192. Editorial.
6. Fernández & Villar (2016). A taxonomy of Colombia’s informal labor market. Working paper #73 Fedesarrollo
7. Informe de la misión sobre pobreza y desigualdad (2011)
8. López, H. & Lasso, F. (2008) Salario mínimo, salario medio y empleo asalariado privado en Colombia. Borradores de economía # 484 Banco de la República.
9. Lora, E. (2001) Por que tanto desempleo. Qué se puede hacer?
10. Lustig, N., & McLeod, D. (2017). Salario mínimo y pobreza: un análisis de corte transversal para países desarrollados. Fedesarrollo.

11. Nuñez & Maloney (2004). Measuring the impact of minimum wages. Evidence from Latinamerica
12. Meléndez, Bernal, Pinzón & Eslava (2017) Switching from Payroll taxes to corporate income taxes: firms employment and wages after the colombian 2012 tax reform. Interamerican development
13. Mondragón, Peña & Wills (2013) Rigideces laborales y salario en los sectores formal e informal en Colombia
14. OCDE (2016). Estudios de la OCDE sobre mercados laborales y políticas sociales.
15. OCDE (2015) Surveys. Overview. Colombia
16. Ospina, A. (2017) Salarios mínimos diferenciales en Colombia: una estrategia para mejorar los indicadores laborales o perjudicar a los hogares mas pobres. Universidad EAFIT.
17. Pinzón (2006) El efecto del salario mínimo sobre el empleo y los salarios. Archivos de economía 2016 DNP
18. Rutkowsky, J. (2003) The minimum wage: curse or cure? The world bank

Autores:

JULIANA BUSTOS

DANIEL ALEJANDRO DUEÑAS

JULIAN SANTIAGO MUÑOZ

ZAILETH TONCEL

ALEJANDRO VARGAS

FRANKLIN VARGAS

COORDINADORA LUCIA MONTOYA