



Artes y oficios - Pasto

Salario mínimo legal y salario real: Estudio de caso para el eje cafetero

SÍNTESIS:

El artículo estudia la política de salario mínimo en Colombia los antecedentes en el contexto internacional y el surgimiento en el país, las consecuencias legales y económicas y sus efectos tanto en la dinámica empresarial como en la política laboral. A pesar de la regulación nacional los efectos y su impacto en términos reales es diferente para todas las regiones del país. Las características y condiciones socioeconómicas propias de cada región hacen que existan diferenciales significativos en los ingresos reales recibidos por los trabajadores asalariados en cada una de las ciudades. Por esta razón se estudia el comportamiento del salario mínimo legal en el eje cafetero.

PALABRAS CLAVE:

Salario mínimo legal, política laboral, inflación.

Clasificación JEL: E31, G35, J30

ABSTRACT:

The article studies the minimum wage policy in Colombia's history in the international context and the rise inside the country, the legal and economic consequences and its effects on both business dynamics and labor policy. Although the effects of national regulation and its impact in real terms is different for every region in the country. The characteristics of each region and socioeconomic conditions dictate that there are significant differentials in real income received by employees in each of the cities. Therefore the behavior of the minimum wage in the Colombian coffee growing axis is studied.

KEY WORDS:

Legal minimum wage, labor policy, inflation

JEL Classification: E31, G35, J30

Salario mínimo legal y salario real: Estudio de caso para el eje cafetero¹



José Ariel Galvis González²

Adriana Romero Villanueva³

Minimum wage and real wage: Case Study for the Colombian coffee growing axis

Primera versión recibida el 7 de Junio de 2014. Versión aprobada 25 Noviembre de de 2014

Para citar este artículo: Galvis González, José A.; Romero Villanueva, Adriana (2014). “Salario mínimo legal y salario real: Estudio de caso para el eje cafetero “. En: Gestión y Región N°. 17 (Enero-Julio 2014); pp. 19-38.

Introducción.

El salario es uno de los temas de mayor relevancia para la sociedad, por sus efectos e implicaciones en el campo social, económico y político. En Colombia es común escuchar el término “salario mínimo” como tema de debate en todos los ciudadanos, desde los funcionarios del gobierno hasta los empresarios y trabajadores; sin embargo, se convierte en un tema controversial pues no se tiene una opinión común al respecto. Los empresarios generalmente están refiriéndose al salario mínimo como un costo laboral que afectaría los niveles de productividad; los trabajadores siempre haciendo referencia a que este es insuficiente para sobrevivir o que no es acorde a sus capacidades; por su parte, el gobierno lo describe como un mecanismo para mejorar los ingresos de la población más pobre.

La política de salario mínimo de Colombia se configura bajo un sistema de salario mínimo a nivel nacional, conocido como el Salario Mínimo Legal (SML). Anualmente, los diferentes puntos de vista convergen en el proceso de negociación del incremento del SML. Este ajuste lo define una comisión tripartita integrada por líderes de los sindicatos de trabajadores, representantes de gremios empresariales y del Gobierno. Estos sectores, como lo plantea la Ley 278 de 1996, deben “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”.

¹ El artículo es un avance del proyecto de investigación “Comportamiento del salario mínimo en Colombia y su impacto en la calidad de vida de la población trabajadora del Eje Cafetero en el período 1990-2013” inscrito en el Centro de Investigaciones e Innovación de la Universidad Católica de Pereira.

² Docente del Programa de Administración de Empresas. Integrante del Grupo de Investigación “Desarrollo Empresarial”. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la UCP.

³ Graduada del programa de Economía, Año 2012. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la UCP.

La evolución del Salario Mínimo Legal y la remuneración que realmente reciben los trabajadores asalariados en Colombia ha estado sujeta a las diferentes disposiciones legales y constitucionales que en materia laboral han emitido los diferentes gobiernos en el país, enmarcadas en las condiciones políticas, sociales y económicas de cada momento de la historia colombiana. En este sentido, el objetivo de este documento es analizar el comportamiento del salario mínimo en Colombia y los salarios reales en el Eje Cafetero, así como la evolución respecto a su determinación y regulación en términos legales. El documento está organizado en cuatro secciones: la primera muestra los antecedentes del surgimiento del salario mínimo en el mundo; la segunda presenta los antecedentes y la evolución del salario mínimo en Colombia en términos nominales y reales; la tercera describe los salarios reales del Eje Cafetero; finalmente la cuarta sección presentan las conclusiones del estudio.

Surgimiento del salario mínimo

El salario es un concepto forjado en medio de las relaciones sociales construidas a lo largo de la historia de la sociedad y su evolución ha estado enmarcada por la lucha de los trabajadores y por la necesidad de resolver los conflictos laborales de cada época. Se ha pasado desde una comunidad esclavista, donde cada esclavo recibía lo necesario para la subsistencia de tal manera que pudiera estar en condiciones óptimas para el trabajo, hasta una sociedad capitalista, donde se consolida un salario mínimo que debe garantizar el sustento del trabajador y de su familia.

Los primeros antecedentes que dan origen al salario mínimo como figura legal se presentan en Nueva Zelanda, a causa de las continuas manifestaciones de los trabajadores y la contundente huelga marítima de 1890. Como solución a esta problemática, el gobierno expidió la Ley de Arbitramento y Conciliación Industrial de 1894, donde autorizó la formación de sindicatos, asociaciones industriales, consejos de conciliación y la creación de un Tribunal de Arbitraje encargado de mediar entre trabajadores y empresarios, con la facultad de fijar los salarios y las condiciones mínimas laborales (Hammond, 1913).

En Australia, las leyes salariales fueron aprobadas en 1896, se crearon juntas salariales con el fin de establecer el salario mínimo en las industrias con jornadas laborales excesivas, bajos salarios y malas condiciones de higiene. Por su parte, Gran Bretaña adoptó normas sobre el salario mínimo en 1909, inicialmente se abrieron juntas salariales por sectores dando prioridad a las industrias con salarios más bajos, pero ante las continuas protestas por mejores condiciones laborales y la huelga minera de 1912, la medida de salarios mínimos fue aplicada a otros sectores de la economía (Avella, 2010).

En cuanto al continente americano, la figura del salario mínimo tomo formas y características disimiles en cada país. Estados Unidos fue el primero en establecer

la legislación sobre los salarios mínimos en el estado de Massachusetts, pero solo hasta el *New Deal* del presidente Roosevelt se crea la Ley federal *Fair Labor Standards Act* de 1938, con la cual se establece la jornada máxima laboral y se implementa un salario mínimo nacional (Neumark & Wascher, 2008).

En América Latina, México fue pionero en temas salariales, bajo un contexto de conflictos laborales y de constantes huelgas obreras, el salario mínimo fue establecido con la Constitución Política Mexicana de Querétaro, en 1917. Por otra parte, en Brasil el salario mínimo fue fijado con la ley 185 de 1936, pero solo entró en vigor cuatro años después; actualmente se encuentra consagrado en la Constitución de 1988 y es determinado de manera uniforme por el Presidente de la República. En Chile el salario fue denominado Ingreso mínimo mensual y fue adoptado desde 1937. Por su parte, en Paraguay el sistema de salarios empezó a regir a principios de los años cuarenta y la fijación se hace por tipo de ocupación. En Argentina se introdujo en 1964 con la Ley 16.459 de Salario Mínimo, Vital y Móvil con la que se creó el Consejo del Salario, integrado por representantes del Gobierno, empresarios y sindicatos, quienes tenían la función de fijar periódicamente su valor. En Uruguay fue adoptado el salario mínimo nacional a través del decreto 1534 de 1969 (Marinakís, 2006).

La adopción de normas laborales en diferentes países y la aparición del salario mínimo a nivel internacional se dio en el contexto de finales de la Primera Guerra Mundial, por lo cual, ante el deseo mundial de paz universal alcanzable a través de la justicia social, la protección de los trabajadores se convirtió en un tema primordial. Así, durante la conferencia de Berna, en 1919, se elabora la Carta del Trabajo donde se establecen los principios relativos a la protección de los trabajadores, se generaron espacios de negociación entre empleadores y trabajadores y se dio inicio a la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT),⁵ con el fin de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, siendo el salario mínimo uno de los caminos para lograrlo. (Kurczyn, Reynoso y Sánchez, 2007).

De esta manera, la primera normativa a nivel internacional referente al salario mínimo se dio en 1928 con el convenio 26 de la OIT, según el cual los Estados miembros deben

establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en industrias o partes de industria (especialmente en las industrias a domicilio) en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios [...] (OIT, 1928).

5 La OIT es una agencia tripartita integrada por representantes de gobiernos, empresarios y trabajadores de los 185 estados miembros, quienes se reúnen periódicamente para establecer normas de trabajo, discutir políticas y desarrollar programas laborales.

Producto de los múltiples convenios y recomendaciones en materia salarial, la OIT establece que el salario mínimo debe entenderse como:

La suma mínima que deberá pagarse al trabajador por el trabajo o servicios prestados, dentro de un lapso determinado, bajo cualquier forma que sea calculado, por hora o por rendimiento, que no puede ser disminuida, ni por acuerdo individual ni colectivo, que está garantizada por la ley y puede fijarse para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y de su familia, teniendo en consideración las condiciones económicas y sociales de los países (OIT, 2014).

Por su parte, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, establece que “el salario mínimo representa el nivel de remuneración por debajo del cual no se puede descender ni de hecho ni de derecho, cualesquiera que sean la modalidad de remuneración o la calificación del trabajador” (Bronstein, 1994).

Los elementos necesarios a tener en cuenta para determinar este nivel de salario mínimo se mencionan en el artículo 4 del convenio 131 de 1970, dentro de los cuales se encuentran:

- a) La necesidad de los trabajadores y de sus familias, habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;
- b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

Para el caso colombiano, el SML fue constituido a partir de la ley 6ª de 1945; el gobierno colombiano tenía la potestad de establecer los SML a través de decretos por región o actividad económica. La ley empezó a regir a partir de 1949 con un SLM de \$2 pesos diarios. Hasta 1963 se decretaron diferentes salarios mínimos.

Entre 1964 y 1983 los salarios empezaron a decretarse solo por actividad económica (comercio, manufacturas, servicios, transporte, construcción, etc) y por sector (rural y urbano). Posteriormente, en 1984, se logró la unificación de los SML para todos los trabajadores colombianos.

Para este período, los ajustes por inflación no eran por cada año sino cada tres años o en determinados momentos se modificaba varias veces en un año, siendo la inflación el factor determinante.

Finalmente, el SML se caracteriza por decretar un solo SML con subsidio de transporte a través de negociación entre gobierno, centrales obreras y empresarios. Además contemplar el comportamiento de la inflación también tiene en cuenta la productividad de los trabajadores y el crecimiento del PIB real. En la siguiente sección se amplía en mayor detalle el Salario Mínimo Legal en Colombia.

El salario mínimo en Colombia

Antecedentes

En Colombia el salario mínimo surge bajo un ambiente internacional particular; por una parte, con la creación de la OIT los temas laborales cobraron real importancia a nivel mundial y las políticas laborales fueron adoptadas paulatinamente por los diferentes países de América Latina. Por otra parte, con la crisis de 1929 y como una de las medidas para enfrentar la recesión económica empezaron a predominar en diferentes partes del mundo las políticas que promulgaban la intervención estatal que estimulara el consumo de los hogares, convirtiéndose así el salario mínimo en un elemento esencial para mantener el consumo de los trabajadores y de sus familias (Tovar, 1994).

En este contexto y ante las múltiples protestas por parte de los trabajadores, nacen en el país las primeras iniciativas para solucionar las problemáticas laborales de la época y mejorar las condiciones salariales de los trabajadores⁶. Sin embargo, solo hasta 1930 se estableció la legislación en temas laborales que diera inicio al salario mínimo de manera legal. Durante este año el país se encontraba en un periodo de transición de una hegemonía conservadora a una República Liberal caracterizada por generar cambios en la estructura económica y social del país y durante la cual se planteó la reforma laboral que permitiera mejorar las garantías laborales de los trabajadores.

Las reformas liberales forjadas durante el primer periodo presidencial de Alfonso López Pumarejo, “Revolución en Marcha” (1934-1938), solo se llevaron a cabo en 1945 bajo su segundo mandato (1942-1945). Por lo tanto, el salario mínimo en Colombia se constituyó legalmente mediante la Ley 6 de 1945, que en su artículo cuarto dispone:

El gobierno podrá señalar, por medio de decretos que regirán por el término que en ellos se indique, los salarios mínimos para cualquier región económica o cualquier actividad profesional, industrial, comercial, ganadera o agrícola de una región determinada, de conformidad con el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la aptitud relativa de los trabajadores, los sistemas de remuneración o la capacidad económica de las empresas, previo concepto de comisiones paritarias de patronos y trabajadores.

6 Una de estas iniciativas fue el proyecto de ley sobre contrato de trabajo presentado al primer Congreso Jurídico Nacional en 1919, el cual además de referirse a diferentes asuntos laborales, en su artículo 82 establece que “Habrá un salario mínimo para los obreros de todo el país, que será fijado en cada Municipio por Juntas especiales que se dominarán Junta Municipal del Salario integradas por tres vecinos, con sus respectivos suplentes, que designarán, uno el Gobernador del Departamento, otro el Concejo Municipal, y el tercero la corporación obrera con personería jurídica de mayor antigüedad que funcione dentro del Municipio”

Sin embargo, el gobierno solo hizo efectiva esta ley en 1949 cuando fijo por primera vez el Salario Mínimo en sesenta pesos (\$60.00) mensuales, disposición que se aplicaría por igual para todos los sectores económicos (Decreto 3871 de 1949).

Posteriormente, surgieron diferentes normas referentes al salario mínimo y su fijación, llegando a existir en el país salarios para cada región y sector productivo. Así, en 1950 el Salario Mínimo Legal (SML) fue definido en el artículo 145 del Código Sustantivo del Trabajo como “aquel que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural”. En 1956 el Decreto 2214 estableció salarios mínimos diferenciales para el sector urbano y el rural, el Decreto 236 de 1963 los establecería en su momento por departamento y tamaño de la empresa; para 1972 el Decreto 577 fijaría los salarios para cada sector (manufacturero, comercio, servicios, transporte, construcción, primario, entre otros), por zona del país y por tamaño de la empresa. En cuanto al reajuste salarial, no existía una periodicidad fija por lo que algunos reajustes se mantuvieron durante varios años y otros se hicieron durante un mismo año. A partir 1979 los reajustes al SML tendrían una periodicidad anual de acuerdo con el alza en los precios y empezaría a regir a partir de cada enero (Arango, Herrera y Posada, 2008).

El salario mínimo fue unificado para todo el territorio nacional mediante el Decreto 3506 de diciembre 27 de 1983, dejando atrás la inconformidad existente por la desigualdad salarial entre trabajadores del sector rural y urbano.

A comienzos de la década de los noventa, bajo la concepción de un Estado social de derecho, la Constitución de 1991 establece el trabajo como un derecho y las leyes laborales deberán ser expedidas bajo los principios fundamentales de “Igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo” (Colombia, arts. 25 y 53). Bajo estos principios, la Constitución consagró en su artículo 56 la creación de “Una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, que fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales”

Lo anterior fue reglamentado por la Ley 278 de 1996, la cual establece que la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales deberá, “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” (art. 2º, lit. d). Esta comisión pasa de ser un órgano consultivo a convertirse en uno de carácter tripartito, cuyas decisiones en temas salariales deben ser acogidas.

De la comisión hará parte el gobierno nacional con su Ministro de Trabajo y Seguridad Social, el Ministro de Hacienda y Crédito Público, el Ministro de

Desarrollo Económico, el Ministro de Agricultura y el Director del Departamento Nacional de Planeación; los empresarios con cinco representantes elegidos por las principales asociaciones nacionales gremiales de los diferentes sectores económicos, y finalmente los empleados, con tres representantes designados por las confederaciones sindicales del país, un representante de los pensionados y uno de los desempleados (Ley 278 de 1996, art. 5).

Los términos del proceso de negociación para fijar el ajuste del SML se especifican en el artículo 8 de la misma Ley; de acuerdo con este, las decisiones de la Comisión deberán ser tomadas en consenso y se establece el 15 de diciembre de cada año como el plazo para fijar el salario mínimo. En caso de que no se llegue a un acuerdo, las partes cuentan con 48 horas para explicar por escrito las razones del desacuerdo; los planteamientos e inconformidades deben discutirse y buscar el consenso antes del 30 de diciembre. Ante la falta de consenso en la fecha límite, el gobierno nacional tiene la facultad de fijar el salario por medio de decreto, para lo cual debe tener en cuenta parámetros como la meta de inflación del año siguiente fijada por el Banco de la República, la productividad acordada por el comité tripartito de productividad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la contribución de los salarios al ingreso nacional, el incremento del producto interno bruto (PIB) y el índice de precios al consumidor (IPC).

Estos últimos parámetros fueron adicionados por orden de la Corte Constitucional en la sentencia C-815 de 1999. El ajuste del salario mínimo por parte del gobierno deberá tener presente, además del criterio de inflación esperada, la inflación real del año que culmina de acuerdo con el IPC, lo cual debe reflejar la protección constitucional del trabajo y la necesidad de mantener una remuneración mínima vital y móvil. Asimismo, el salario mínimo debe mantener su poder adquisitivo, no deteriorarse en términos reales.

Aunque la ley establece que los reajustes al salario deben realizarse por consenso, en Colombia la mayoría de los ajustes se han hecho por decreto; solo se han logrado aumentos del salario mínimo mediante acuerdo de la comisión en 2000, 2003 y 2005. Por lo tanto, el gobierno pasa de actuar como un mediador en el debate entre empresarios y trabajadores, a tener un papel determinante debido a las facultades otorgadas en la legislación.

Como se mencionó inicialmente, cada integrante de la comisión plantea argumentos diferentes en materia de reajuste salarial, sin tener en cuenta el verdadero impacto de sus decisiones en aspectos de gran trascendencia como la informalidad, el empleo en jóvenes, la distribución del ingreso, el bienestar de la población, etc. Por lo tanto, es necesario analizar realmente el impacto de la figura del salario mínimo en el mercado laboral y en la calidad de vida de la población, de manera que la comisión cuente con argumentos robustos para establecer el salario que deben recibir los trabajadores colombianos.

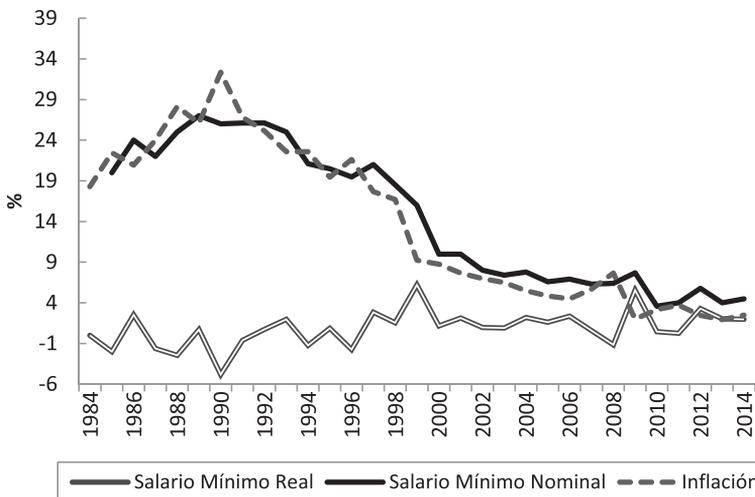
Evolución del Salario Mínimo Legal (SML)

El comportamiento del Salario Mínimo Legal en Colombia se ha forjado con cada una de las disposiciones legales expedidas en materia salarial, las cuales se reflejan en la reducción de la brecha entre el salario mínimo legal y los salarios reales de los trabajadores Colombianos.

La evolución del SML a partir de su unificación para todo el territorio nacional se puede dividir en dos momentos particulares: un primer periodo entre 1984 y principios de la década de los noventa, donde el crecimiento del salario en términos nominales alcanzó tasas del 27%, reajustes salariales que se relacionaron con los altos niveles de inflación que en ese momento llegaba a los dos dígitos; mientras que los salarios reales llegaron a presentar tasas negativas.

En este periodo, el salario mínimo en Colombia era determinado con base en la inflación esperada para el año siguiente. Bajo estas condiciones, los reajustes del SML que se realizaron hasta inicios de los años 90 fueron en su mayoría inferiores a la inflación, lo que en términos reales representó la disminución del poder adquisitivo que tuvo el salario mínimo, principalmente en 1990 cuando la inflación llegó al 32,4% frente a un aumento del 26% en el salario mínimo, año en el que los trabajadores se vieron más afectados por el incremento en los precios, pues el poder de compra del salario disminuyó 5% (Figura 1).

Figura 1. Crecimiento del Salario Mínimo Legal Nominal, Salario Real e Inflación en Colombia (1984 – 2014)
(Ministerio de Protección Social y Dane, 2014)



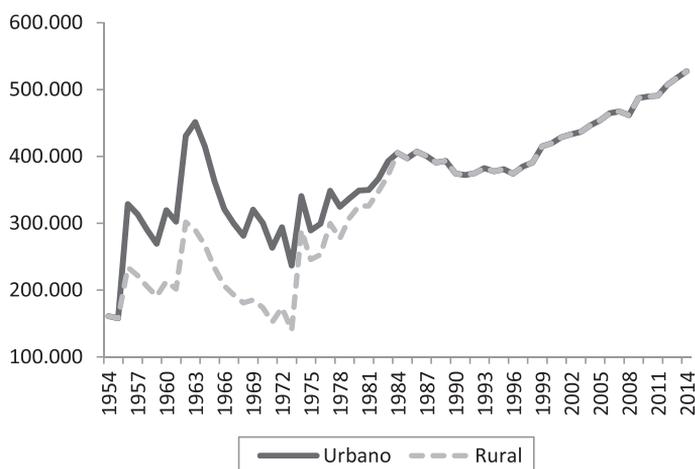
*Diciembre 2008=100

La década de los años noventa marcó el inicio de un segundo periodo caracterizado por la disminución en la variación porcentual de los precios y por el menor crecimiento del SML, donde se consolidó un comportamiento decreciente en ambas variables y el aumento de los salarios reales. La cercanía entre la variación del nivel de precios y los ajustes del SML ha reducido la brecha entre este último y los salarios reales, llevando a un comportamiento positivo y más estable de la capacidad de compra del salario.

Desde 1999, por disposiciones legales y constitucionales, se consolidó la tendencia de reajustar el salario mínimo por encima del incremento en los precios, En este año la Corte Constitucional estableció que el ajuste del salario mínimo, además de los parámetros ya establecidos, debe tener en cuenta la inflación causada y no puede estar por debajo de ella, hecho que se reflejó en los aumentos sostenidos del salario real que recibieron los trabajadores a partir de ese año, es decir, los ajustes del salario mínimo han compensado el incremento en el precio de los bienes y servicios, evitando que la capacidad de compra de los asalariados se vea tan afectada a través del tiempo.

Por otra parte, la evolución de la capacidad adquisitiva de los colombianos muestra que aunque esta mejoró de manera continua desde 1999, el aumento real de la remuneración mensual entre 1984 y 2013 fue ligeramente superior al 27%. Los colombianos pasaron de recibir \$404.958 por un salario mínimo en 1984 a devengar un salario mínimo de \$517,184 en 2013, lo cual a su vez equivale a un crecimiento del salario real una tasa promedio anual de 0,85% (Figura 2).

Figura 2. Salario Mínimo Real mensual (pesos) en Colombia (1954 – 2013) (Ministerio de Protección Social y Dane, 2014)



*Diciembre 2008=100

Salario mínimo en el Eje Cafetero

Si bien los ajustes salariales son determinados a nivel nacional y la inflación es uno de los criterios bajo los cuales se fija el SML en Colombia, su impacto en términos reales es diferente para todas las regiones del país. Las características y condiciones socioeconómicas propias de cada región hacen que existan diferenciales significativos en los ingresos reales recibidos por los trabajadores asalariados en cada una de las ciudades. La evolución del nivel de precios en cada ciudad, reflejo de las condiciones particulares de cada región, va a determinar la capacidad adquisitiva del salario en las diferentes ciudades; de ahí la importancia de analizar los salarios reales de manera que se pueda concluir acerca de las condiciones de vida entre ciudades a partir de las posibilidades de acceso o capacidad de compra de bienes y servicios que tiene la población que recibe como ingresos el salario mínimo. En esta sección se analiza la cobertura del SML y la evolución del salario mínimo real para las principales ciudades del Eje Cafetero: Pereira, Armenia y Manizales.

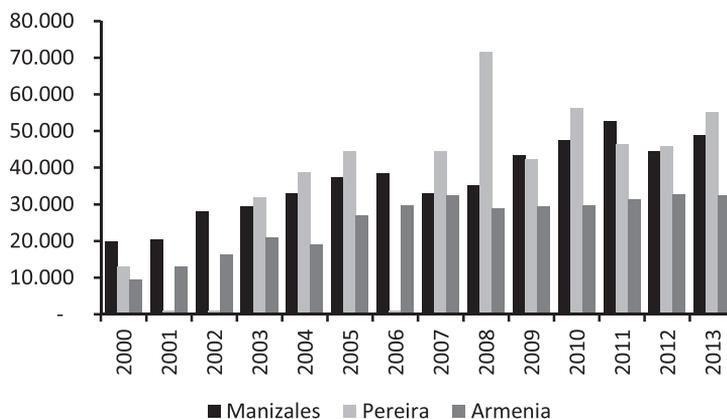
Cobertura del Salario Mínimo Legal (SML)

Se refiere al porcentaje de trabajadores del sector formal que reciben un ingreso laboral igual a un salario mínimo. En las ciudades capitales del Eje Cafetero esta proporción ha sido superior al 50%, por lo cual un alto porcentaje de la población de esta región del país se verá potencialmente afectada por los reajustes salariales determinados por la comisión tripartita.

De acuerdo con información de la Superintendencia de Subsidio Familiar⁷, la cantidad de trabajadores afiliados al sistema de subsidio familiar ha sido superior en Pereira y Manizales; sin embargo, la cobertura del salario mínimo resulta ser mayor en la ciudad de Armenia. Así, en el año 2000 el número de afiliados al sistema de subsidio familiar en Pereira fue 69 409, de los cuales 12 941 (18%) recibían ingresos mensuales hasta un salario mínimo; para el 2013, los trabajadores afiliados ascendieron a 137 523 y de estos fueron remunerados con un salario mínimo 55 162 (40%). Para el caso de Manizales, los afiliados pasaron de 70 131 en 2000 a 110 414 durante el 2013, mientras que los trabajadores que recibieron un salario mínimo pasaron de 19 994 a 48 880 en estos años, cifras correspondientes al 28% y 44%, respectivamente. Armenia fue la ciudad con menor cantidad de empleados remunerados con un salario mínimo, pasando de 9 429 trabajadores en 2000 a 32 310 para el 2013 (Figura 3).

7 Se toma el número de afiliados al sistema de subsidio familiar como una estimación aproximada de los trabajadores del sector formal.

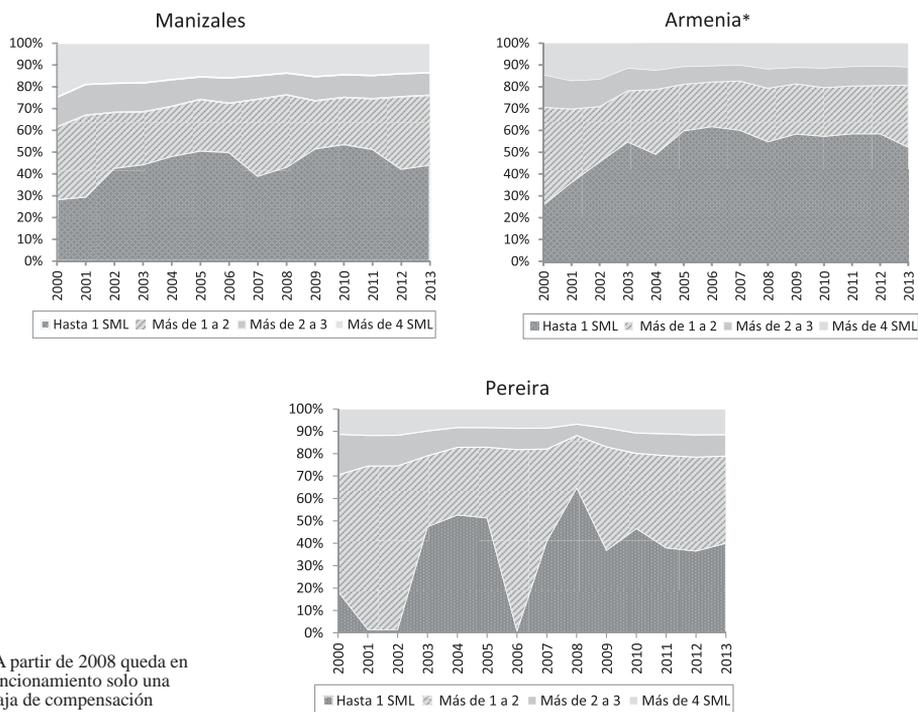
Figura 3. Trabajadores afiliados con ingresos de un salario mínimo 2000 - 2013 (Superintendencia de subsidio familiar, 2014)



Por su parte, la participación de los trabajadores que reciben un salario mínimo dentro del total de empleados del sector formal ha evolucionado de manera particular en cada una de las tres ciudades cafeteras. Durante el periodo 2000 – 2013, en Pereira el 36,5% de los trabajadores que pertenecen al sector formal, en promedio, recibieron un salario mínimo. En Manizales la proporción fue de 44,6%, mientras que en Armenia el porcentaje de trabajadores con ingresos laborales de un salario mínimo fue superior, 53,3%. Particularmente, a partir del 2008 la cantidad de trabajadores pereiranos cubiertos por el salario mínimo se redujo significativamente, acompañado del aumento en la proporción de trabajadores que recibieron entre uno y dos salarios mínimos. Situación contraria se presenta en las otras dos ciudades donde ha incrementado el porcentaje de trabajadores del sector formal que devengan hasta un salario mínimo.

Lo anterior evidencia que, aunque en términos absolutos, en Pereira y Manizales hay más personas que reciben ingresos mensuales por un salario mínimo, la proporción de asalariados con un mínimo con respecto al sector formal es mayor en la ciudad de Armenia (Figura 4).

Figura 4: Distribución de trabajadores, según nivel de ingreso 2000 - 2013 (Superintendencia de subsidio familiar, 2014)

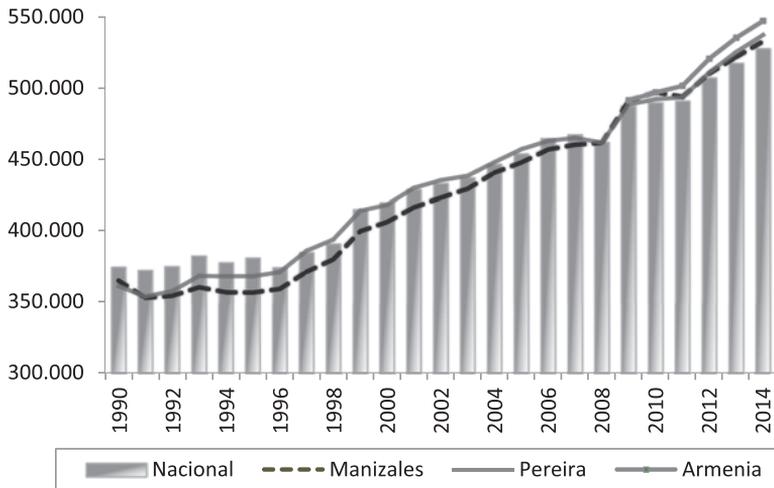


Comportamiento del Salario Mínimo Real

La evolución del salario mínimo real desde 1990 hasta 2014 muestra las diferencias salariales que se presentan en el Eje cafetero. No todos los trabajadores que reciben ingresos cercanos al salario mínimo se benefician por igual, pues su capacidad de compra se ve afectada por la evolución del nivel general de precios en cada una de las ciudades.

De las tres ciudades capitales, Pereira se ha caracterizado por tener mejores salarios mínimos reales. Gráficamente se evidencian dos comportamientos: hasta 2007 los trabajadores asalariados que mensualmente devengaban un salario mínimo en esta ciudad tenían mayor capacidad de compra en relación con los trabajadores de Manizales. Estas diferencias salariales en términos reales son explicadas por el nivel general de precios que presenta cada una de estas ciudades. En Manizales, al ser más elevados los precios de los bienes y servicios, la capacidad de compra del salario es menor que en Pereira. Así, el salario promedio mensual que realmente recibió un trabajador pereirano durante este periodo fue de \$432 202, mientras que el salario recibido por un empleado de Manizales fue de \$425 787.

Figura 5. Salario Mínimo Real, por ciudad
1990-2014* (Ministerio de Protección Social y Banco de la República, 2014)



Nota: Diciembre 2008=100. *IPC a mayo de 2014.
 **A partir de 2009 el DANE calcula el IPC para Armenia
 Fuente:

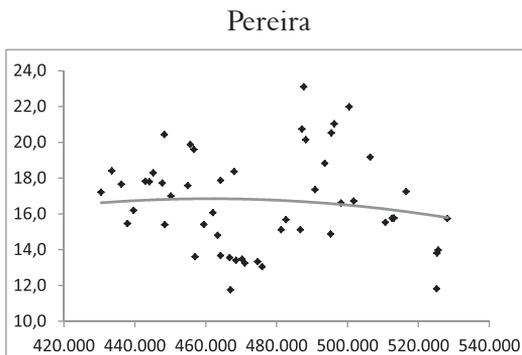
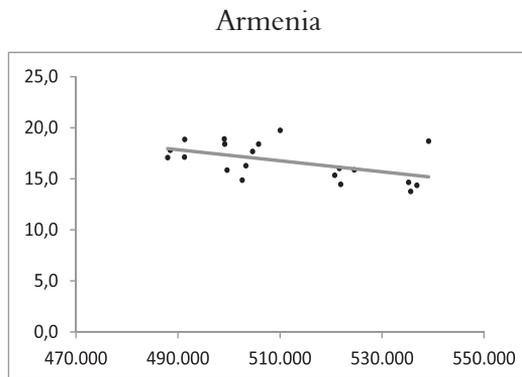
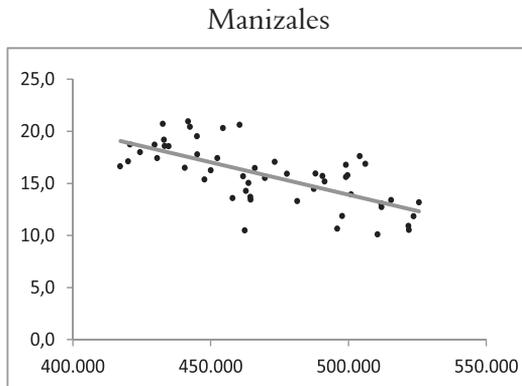
Desde 2008 las diferencias salariales entre Pereira y Manizales empiezan a reducirse; sin embargo, a partir de 2009 cuando el Dane empieza a calcular el nivel de precios para Armenia, se evidencia que el salario mínimo en términos reales para esta ciudad es superior al de las otras dos capitales cafeteras e incluso se ubica por encima del salario real a nivel nacional. Por lo tanto, los asalariados de Armenia se ven más beneficiados por el índice de precios que presenta esta ciudad, lo cual les permite tener mayor capacidad de compra.

Partiendo del objetivo general del proyecto dentro del cual se enmarca este documento, determinar el efecto del SML en la calidad de vida de la población trabajadora del Eje Cafetero, adicional al análisis del comportamiento del salario mínimo nominal y real, es importante hacer una primera aproximación a la posible relación de este con algunas variables del mercado laboral, como la tasa de desempleo y la tasa de ocupación a nivel regional.

La Figura 6 muestra esta aproximación a la relación entre el salario mínimo y la tasa de desempleo (TD) en las ciudades del Eje Cafetero. Inicialmente, se sugiere una relación negativa entre las dos variables para Manizales y Armenia, situación contraria a los planteamientos de los modelos teóricos que predicen el aumento en los niveles de desempleo ante el incremento en el salario mínimo. Por su parte, en Pereira el desempleo no parece estar relacionado con los comportamientos salariales.

En cuanto al comportamiento de la tasa de ocupación (TO), está relacionada positivamente con los cambios en el salario en la ciudad de Armenia, contrario a los planteamientos teóricos que establecen el aumento en las tasas de ocupación frente a la reducción en los salarios. En Manizales y Pereira no se evidencia relación entre estas dos variables.

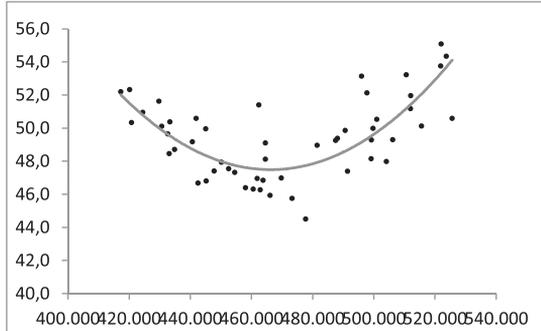
Figura 6. Salario Mínimo Real y Tasa de desempleo, por ciudad.
2001 – 2013* (DANE, GEIH, 2014)



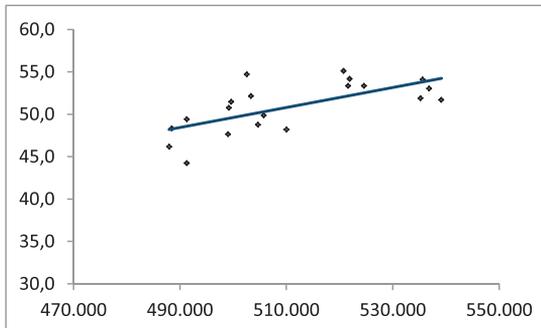
*Datos trimestrales

**Figura 7. Salario Mínimo Real y Tasa de ocupación, por ciudad.
2001 – 2013* (DANE, GEIH, 2014)**

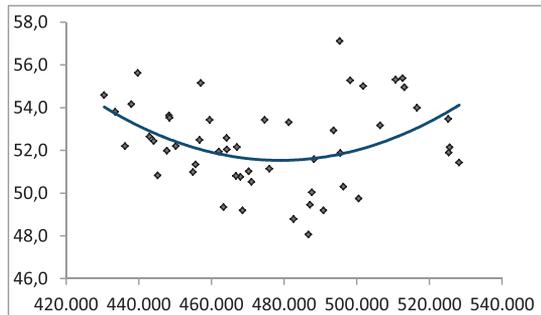
Manizales



Armenia



Pereira



*Datos trimestrales

Conclusiones

El surgimiento de la figura de salario mínimo en Colombia se dio enmarcado en una coyuntura internacional caracterizada por la adopción del salario mínimo de manera legal en diferentes países. A nivel nacional se daba inicio a un periodo de hegemonía liberal, donde se emprendieron reformas laborales con las cuales se logró establecer legalmente el salario mínimo en el país.

La evolución del SML en el país ha sido forjada por las diferentes disposiciones legales, lo que permitió que inicialmente los ajustes al salario mínimo fueran muy volátiles con respecto a la inflación. A partir de 1998, el salario mínimo comienza a crecer a tasas mayores que la inflación, tendencia que se mantiene hasta nuestros días, lo cual se traduce en el crecimiento de los salarios reales. De esta manera, el hecho de que los reajustes al SML estén atados a la inflación protege a los trabajadores asalariados de los cambios en los precios, por lo cual la capacidad adquisitiva de ellos ha mejorado durante los últimos años.

La cobertura del SML en las ciudades capitales del Eje Cafetero es realmente significativa: más del 30% de los trabajadores del sector formal (aproximado desde aquellos trabajadores afiliados al sistema de subsidio familiar) reciben ingresos mensuales iguales a un salario mínimo para su sustento y el de sus familias; por lo tanto, las políticas salariales pueden afectar a una parte importante de la población de esta región.

Aunque los aspectos institucionales y jurídicos del salario mínimo son importantes, lo que realmente interesa es la cantidad de bienes y servicios básicos que puede adquirir un trabajador con el salario que recibe mensualmente, de manera que pueda tener una vida digna. En términos reales, los salarios recibidos por los empleados difieren en cada una de las ciudades cafeteras. De manera sorprendente, los trabajadores en Manizales son quienes reciben menores salarios reales y se ven más afectados con el incremento en los precios de los bienes y servicios, es decir, la capacidad adquisitiva del salario en esta ciudad es menor a la que se presenta en Pereira y Armenia. Esta última es la que mejores salarios reales brinda a los empleados asalariados; incluso están por encima del salario real a nivel nacional.

La evolución del salario mínimo se ha traducido en un incremento del poder adquisitivo de los trabajadores; sin embargo, esto no garantiza las mejores condiciones de vida de la población asalariada. Por el contrario, puede tener efectos adversos sobre otras variables como el nivel de empleo, de informalidad, de pobreza, entre otros.

Referencias

- Arango, L., Herrera, P. & Posada, C. (2008). El salario mínimo: aspectos generales sobre los casos de Colombia y otros países. *Ensayos sobre política económica-Banco de la Republica*, 26 (56), 204-263.
- Avella, M. (2010). Las instituciones laborales en Colombia. Contexto histórico de sus antecedentes y principales desarrollos hasta 1990. *Borradores de economía*, (613), 1-91.
- Bronstein, A. (1994). Regulación del salario mínimo: normas internacionales y legislación nacional. *Revista de Relasur*(3).
- Colombia (1949). *Decreto 3871 de 1949*. *Diario Oficial* 27186.
- Colombia (1983). *Decreto 3506 de diciembre 27 de 1983*. *Diario Oficial* 36447.
- Colombia (1991). *Constitución Política de Colombia, Artículos 24 y 53*. Bogotá:
- Congreso de la República de Colombia (1945). *Ley sexta de 1945*. Bogotá: Autor.
- Congreso de la República de Colombia (1996). *Ley 278 de 1996*. Bogotá: Autor.
- Congreso de la República de Colombia (2004). *Código Sustantivo del Trabajo*. Bogotá: Legis.
- Hammond, M. (Julio de 1913). The cost of living. *The annals of American Academy*, 48, 22-36.
- Kurczyn, P., Reynoso, C. y Sánchez, A. (2007). *Derecho laboral globalizado*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Marinakakis, A. (2006). Desempolvando el salario mínimo: Reflexiones a partir de la experiencia del Cono Sur. En A. Marinakis y J. Velasco, ¿Para qué sirve el salario mínimo? *Elementos para su determinación en los países del Cono Sur* (págs. 11-34). Santiago:
- Neumark, D. & Wascher, W. L. (2008). *Minimum Wages*. Massachusetts:
- Organización Internacional del Trabajo (1928). *CO26-Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos*. Ginebra: Autor.

Organización Internacional del Trabajo (1970). *C131-Convenio sobre la fijación de salarios mínimos. 54ª reunión*. Ginebra: Autor.

Organización Internacional del Trabajo (2014). *Oficina de Biblioteca y Servicios de Información*. Disponible en <http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/salary.htm>

Tovar, B. (1994). *La intervención económica del Estado en Colombia, 1914-1936*. Bogotá: Biblioteca Banco Popular.