

**SALARIO MÍNIMO DIFERENCIAL EN COLOMBIA: UN ANÁLISIS COMPARATIVO
DESDE LA CATEGORIZACIÓN MUNICIPAL, EL COSTO DE VIDA Y OTRAS
PROPUESTAS**

SARA BUITRAGO RENDÓN

**Proyecto integral de grado para optar al título de
ECONOMISTA**

Orientador

Mauricio García Garzón

Economista

**FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ECONOMIA
BOGOTA D.C**

2021

NOTA DE ACEPTACIÓN

Nombre: Mauricio García Garzón

Firma del Director

Nombre

Firma del presidente del Jurado

Nombre: Lucas D'auria Sánchez

Firma del Jurado

Nombre: Javier Enrique Delgado Pérez

Firma del Jurado

Bogotá D.C Agosto de 2021

DIRECTIVOS DE LA UNIVERSIDAD

Presidente de la Universidad y Rector del Claustro

Dr. Mario Posada García-Peña

Consejero Institucional

Dr. Luis Jaime Posada García-Peña

Vicerrectora Académica y de Investigaciones

Dra. Alexandra Mejía Guzmán

Vicerrector Administrativo y Financiero

Dr. Ricardo Alfonso Peñaranda Castro

Secretario General

Dra. José Luis Macías Rodríguez

Decano de la Facultad de Ciencias económicas y Administrativas

Dr. Marcel Hofstetter Gascan

Director del Programa de Economía

Dr. Mayda Alejandra Calderón Díaz

Las directivas de la Universidad de América, los jurados calificadores y el cuerpo docente no son responsables por los criterios e ideas expuestas en el presente documento. Estos corresponden únicamente al de la autora.

TABLA DE CONTENIDO

| | Pág. |
|---|------|
| RESUMEN | 8 |
| INTRODUCCION | 9 |
| 1. MARCO REFERENCIAL | 11 |
| 1.1 Marco teórico | 11 |
| 1.2 Marco conceptual | 17 |
| 1.3 Marco normativo | 18 |
| 1.4 Estado del arte | 21 |
| 2. CATEGORÍAS DE LOS MUNICIPIOS EN COLOMBIA | 23 |
| 2.1 Contexto | 23 |
| 2.2 Marco legal | 25 |
| 2.2.1 <i>Categorización municipal según la ley 617 del 2000</i> | 26 |
| 2.3 Distribución según categorización municipal | 29 |
| 3. PROPUESTAS DE SALARIO MÍNIMO DIFERENCIAL SEGÚN DIFERENTES ACTORES EN COLOMBIA | 31 |
| 3.1 Aspectos conceptuales del salario mínimo diferencial | 31 |
| 3.2 Propuestas dadas por los diferentes actores en Colombia | 33 |
| 3.2.1 <i>Salario diferenciado por regiones</i> | 34 |
| 3.2.2 <i>Salario diferencial por la informalidad</i> | 37 |
| 3.2.3 <i>Salario diferenciado por edades</i> | 38 |
| 4. ANÁLISIS DE LAS PROPUESTAS SOBRE EL SALARIO MÍNIMO DIFERENCIAL PRESENTADAS POR LOS DIFERENTES ACTORES DE LA ECONOMIA | 41 |
| 4.1 Comentarios de la propuesta del salario diferenciado por regiones | 42 |
| 4.1.1 <i>Análisis de la propuesta basada en la categorización municipal</i> | 52 |
| 4.2 Comentarios de la propuesta del salario diferenciado por la informalidad | 55 |
| 4.2.1 <i>Análisis de la propuesta basada en la categorización municipal</i> | 63 |
| 4.3 Comentarios de la propuesta del salario diferenciado por edades | 67 |

| | |
|---|----|
| 4.4 Ejercicio práctico “propuesta del salario mínimo diferenciado por el costo de vida” | 72 |
| 4.5 Viabilidad del salario mínimo diferenciado en Colombia | 78 |
| 5. CONCLUSIONES | 87 |
| BIBLIOGRAFÍA | 89 |
| ANEXOS | 91 |

LISTA DE TABLAS

| | Pág. |
|---|------|
| Tabla 1. Categorización municipal según la ley 617 del 2000 | 26 |
| Tabla 2. Subdivisiones realizadas a la categorización municipal por medio de la ley 1551 del 2012 | 27 |
| Tabla 3. Categorización departamental ley 617 del 2000 | 28 |
| Tabla 4. Informalidad en ciudades principales | 44 |
| Tabla 5. Evolución del salario mínimo, alternativas dadas por los autores | 47 |
| Tabla 6. Propuesta del salario mínimo diferencial por regiones con la categorización municipal | 52 |
| Tabla 7. Pros y contra de la propuesta “salario mínimo diferenciado por regiones” | 53 |
| Tabla 8. Informalidad en las 13 principales ciudades. | 61 |
| Tabla 9. Informalidad según la categorización municipal | 64 |
| Tabla 10. Propuesta del salario mínimo diferencial conjunta a la categorización municipal. | 65 |
| Tabla 11. Pros y contra de la propuesta “salario mínimo diferenciado por la informalidad” | 65 |
| Tabla 12. Pros y contra de la propuesta “salario mínimo por edades” | 71 |
| Tabla 13. Promedio valores según variable y grupo | 72 |
| Tabla 14. Porcentajes por grupo y variable | 74 |
| Tabla 15. Propuesta del salario mínimo diferencial dada por la categorización municipal. | 75 |
| Tabla 16. Pros y contra del ejercicio práctico “salario mínimo diferenciado por el costo de vida” | 77 |

RESUMEN

En este trabajo se analizan las diferentes propuestas del salario mínimo diferencial que han expuesto diferentes actores económicos, entre ellos el banco de la república y gremios asociados, se quiere identificar sus elementos y que problemática van a favorecer con las propuestas dadas, y así finalmente mirar que viabilidad se tendría al implementarlo en Colombia, este análisis se realiza con la categorización municipal, que es un elemento practico el cual nos deja ver de manera más asertiva cada municipio de Colombia, se quiere visualizar que tan viable es esta implementación, cuáles son sus pros y contra y cuáles son los elementos que se deben tener en cuenta para su desarrollo.

PALABRAS CLAVE. Salario Mínimo, Costo de vida, productividad, informalidad, categorización municipal

INTRODUCCIÓN

El salario mínimo es según la organización internacional del trabajo

La cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que éstos hayan efectuado durante un período determinado, cuantía que no puede ser rebajada ni en virtud de un convenio colectivo ni de un acuerdo individual.(Organización Internacional del Trabajo, 2020)

Pero, esto solo es un poco de todo lo que conlleva el salario mínimo, en este documento se analizara la problemática que se tiene frente a la calidad de vida, la cual para la mayoría de los ciudadanos no es buena, esto se da ya que el salario mínimo no supe el costo de calidad de vida de ciertos habitantes, para esta problemática se ha evaluado la posibilidad de tener un salario mínimo diferencial en Colombia.

Según las últimas encuestas realizadas por índice de competitividad mundial (ICG) se puede observar que en Colombia ha mejorado la calidad de vida de sus habitantes, pero, estas estadísticas están sesgadas, ya que estos resultados no están abarcando la totalidad de la población; La calidad de vida en Colombia sigue siendo una problemática que no se ha sobrellevado de la mejor manera, aunque se han tomado diferentes medidas para mejorar esto, no se ha encontrado la adecuada, sin duda, la discusión se debe llevar a cabo con el ánimo de mejorar el desempeño del mercado de trabajo, buscando un mayor bienestar para la sociedad, además, debe ser oportuna para crear reformas tributaria y pensional. La regla para hacer diferencial el salario mínimo debe ser convincente, transparente y basada en cifras observables según la población.

Y este sesgo en las encuestas se ya gracias a la desigualdad que es uno de los principales problemas; el valor adquisitivo no es el mismo en las diferentes ciudades de Colombia, aunque es evidente esta problemática los expertos no ven tan clara la solución, *“El control y la forma como se implementaría en el país un salario mínimo diferencial sería un trabajo muy enredado, con implicaciones sociales muy altas y con efectos desalentadores para millones de personas”* (Acosta, 2017). Para esto

se han evaluado diferentes iniciativas para afrontar esta desigualdad, entre ellas, una de las propuestas que se han tenido es tener un salario mínimo diferencial, se cree que esta propuesta sería la más acorde para solventar esta problemática; *La propuesta parece fácil, pero llevarla a la práctica es muy difícil. Además, tenemos muchas incógnitas en este momento, cómo lo haremos y qué controles deberían hacerse*” (Carné, 2016)

Lo que se busca es presentar la iniciativa que más se adecue en Colombia, cuál debería ser la división por regiones más neutral, teniendo en cuenta la calidad de vida de los ciudadanos, acorde tanto económicamente como socialmente para el país; eso se realizará analizando el costo de vida de las ciudades con cifras, estadísticas, entre otros que son importantes en el presente trabajo de investigación.

Dado este contexto, se identificará la categorización municipal, las propuestas dadas por los diferentes actores económicos para así unificarlas y darles una aproximación más amplia que abarque a todos los municipios de Colombia.

1. MARCO REFERENCIAL

En el desarrollo de este capítulo se presenta inicialmente lo referente al marco teórico en referencia a temas como lo son el salario mínimo y el costo de vida de las diferentes ciudades de Colombia. Seguido, se encuentra el marco conceptual con las definiciones de las palabras claves para la investigación, posteriormente, se presenta el marco normativo con reglas que sustentan la normativa colombiana que se presenta frente al salario mínimo y la categorización de los municipios en Colombia; y finalmente lo correspondiente al estado del arte, con algunos resúmenes de los principales artículos correlacionados a los temas anteriormente explicados. La idea es dar un abrebocas de cómo se desarrollará la investigación referente a los temas a tratar y con qué conceptualizaciones y teorías se sustentará el trabajo correspondiente.

1.1 Marco Teórico

Dentro de las muchas teorías económicas sobre el mercado de trabajo, se tratará únicamente de aquellas que han intentado explicar el nivel de los salarios.

La Teoría de la Subsistencia Es una de las teorías más antiguas y explica el nivel de los salarios desde la oferta. Afirma que

El precio de la mano de obra depende de la subsistencia del trabajador. El salario es igual a la cantidad de artículos necesarios para alimentar y vestir a un trabajador y su familia, lo cual representa para la sociedad el costo para permitir a los trabajadores subsistir y perpetuar su raza (David Ricardo, 1817, p50)

Dada esta teoría, mirando desde el punto de vista de los trabajadores

Implicaría que lo que recibe un trabajador en un sistema de asalariado es lo mismo que recibía en la esclavitud. Inclusive, si el trabajador carece de seguridad social y de pensión, un asalariado sería más económico que un esclavo, puesto que al trabajador

asalariado sólo se lo contrata en sus años productivos y no se le mantiene en su ancianidad, cuando ya no es productivo. (David Ricardo, 1817, p51),

Posteriormente Marx establece la Fuerza de la Contratación Colectiva. Dos elementos según Marx constituyen el valor del trabajo:

Elementos físico, histórico y social. El elemento físico determina su límite final, o sea, la clase trabajadora, para mantenerse y producir, para perpetuar su existencia física, debe recibir las cosas absolutamente indispensables para vivir y multiplicarse. Además del elemento físico, el valor del trabajo se determina en cualquier país, por un patrón de vida tradicional. Esta segunda influencia explica la diferencia de salarios entre diferentes países, entre épocas diversas y aún entre diversos distritos del mismo país. (Marx, 1844, p23)

Por consiguiente, cuando los sindicatos tratan mediante una acción combinada de hacer subir el nivel de salarios, *“Su acción misma es parte del elemento social y las ventajas que se logran ayudan a modelar el patrón de vida tradicional para el futuro. El asunto se resuelve en una cuestión de las respectivas fuerzas de los combatientes”*. (Marx, 1844, p24) no suponía, que fuera posible para la acción sindical elevar indefinidamente los salarios, por cuanto existe resistencia que en diversas formas se opone a un nivel ascendente de salarios.

Esos medios incluyen la sustitución de la fuerza de trabajo humana por la mecánica, las crisis económicas periódicas que repercuten sobre el nivel de salarios a través de la consecuente desocupación, y la tendencia a exportar capitales a donde pueden encontrarse reservas baratas de mano de obra. (Marx, 1844, p25)

De acuerdo con la perspectiva de Marx

Los movimientos de la oferta y demanda de fuerza trabajo no pueden explicar el precio del trabajo que sería el salario nominal, sino tan sólo pueden ayudar a comprender sus variaciones por encima o debajo de cierta magnitud. En el momento en que la cantidad ofrecida y la cantidad demandada coinciden, las variaciones en el salario se detienen en torno a un nivel que ellas mismas no pueden explicar. Como en el caso de otras

mercancías, el precio promedio de la fuerza de trabajo que se refiere al salario se encuentra regulado, por el costo de su reproducción. El problema de la visión económica tradicional, (Marx,1844, p26)

Bajo ese supuesto Marx concluye que

Se confunden las leyes que regulan los movimientos en el salario medio, o sea, la distribución del ingreso entre los trabajadores y los capitalistas para la economía en su conjunto con aquellas que distribuyen a la población obrera entre las diferentes ramas o esferas de la producción. Cuando una rama de producción atraviesa un periodo de acelerada expansión, aumentará allí la demanda de fuerza de trabajo y también el salario pagado en esa rama, lo cual atraerá nuevos trabajadores hacia esa esfera, hasta que ésta se vea saturada. Esta oscilación local del mercado de trabajo en una rama de la producción no debe confundirse con una modificación en los niveles absolutos de ocupación y salarios en el mercado de trabajo considerado como un todo. (Marx, 1844, p50)

Dado este término Marx afirma que

El ejército de reserva, el conjunto de los trabajadores desocupados ejercerá una presión que mantendrá dentro de ciertos parámetros los niveles de salario. En los periodos de estancamiento y crecimiento lento, la existencia de desocupación mantiene bajo presión al conjunto de los trabajadores ocupados; en los momentos de auge, pone límites estrictos a las exigencias salariales. (Marx, 1844, p50)

La Doctrina del Fondo de Salarios, los expositores de esta doctrina consideraban que el acervo de capital existente aumenta la demanda de mano de obra, o por lo menos, que esta varía en relación directa con la acumulación de capital.

El nivel de salarios, por consiguiente, podía descubrirse mediante una simple operación aritmética dividiendo el monto del capital o sea el fondo de salarios que los capitalistas estuvieran dispuestos a invertir en la forma de anticipos de salarios, entre el número de asalariados en busca de trabajo. (J.S. Mill, 1861, p40)

J.S. Mill decía que *“los salarios no sólo dependen del monto relativo del capital y de la población, sino que, dentro del juego de la competencia, ninguna otra cosa puede afectarlos”* (J.S. Mill, 1861, p41)

La Teoría de la Productividad Marginal, esta aproximación hace parte del desarrollo de la Economía Neoclásica con el economista Marshall a propósito del mercado laboral. Según esta teoría

Para la persona que contrata, el valor de la fuerza de trabajo que compra consiste simplemente en el producto que le procura. Al decidir si le conviene ocupar, digamos, diez hombres adicionales, calcula cuánto aumentaría la producción total de su fábrica si los ocupa. Este producto marginal neto representa su valor y rige el precio-demanda de esos obreros, es decir, la cantidad adicional que desea invertir en salarios extra: el grado en que le resulta ventajoso incrementar su flujo de capital circulante. (Marshall, 1890, p30)

En consecuencia, dada la oferta de mano de obra en busca de ocupación, la competencia entre los empleadores, la competitividad que se da uno contra otro por esa mano de obra, tendería a igualar el salario al producto marginal neto del trabajo. En otras palabras, el intento de extraer más producción de una instalación determinada empleando brazos adicionales, se traduce en rendimiento decreciente. En consecuencia,

Hay siempre un límite fijo para el volumen de mano de obra que puede ocupar costeablemente una empresa, una industria o todo el país a determinado salario con un determinado capital y recursos naturales. Dada la oferta de capital, dada la cantidad de recursos naturales y dado el estado de la técnica y de la productividad del trabajo, el nivel de salarios al que todos pueden obtener ocupación está determinado rígidamente. Si la mano de obra exige un precio superior a éste, el resultado sería la desocupación. (Marshall, 1890, p30)

La teoría definía con más precisión la forma en que los salarios se relacionan con la productividad, añadía poco a nuestros conocimientos acerca de los complejos factores interactuantes de que dependía esa productividad. Como Marshall decía:

Esta doctrina se presenta a veces como una teoría de los salarios; pero no hay razón válida que justifique tal pretensión. La doctrina de que los ingresos de un trabajador tienden a ser iguales al producto neto de su trabajo, no tiene sentido en sí misma, puesto que para estimar el producto neto tenemos que dar por supuestos todos los gastos de la producción de la mercancía en la que trabaja, excepto los salarios”. (Marshall, 1890, p33)

Otro expositor de esta teoría fue Solow, el cual afirma que

Respetando los postulados de la teoría económica neoclásica, hay que comenzar por señalar que, el trabajo, hace parte de un mercado, por lo tanto, su desarrollo argumental parte de la premisa de competencia perfecta, en un contexto de oferta y demanda, en consecuencia, la oferta es caracterizada por las empresas o firmas requirentes de personas para trabajar, mientras que la demanda, estaría compuesta por la mano de obra que, en este caso vendería su fuerza de trabajo a dichas empresas (Solow, 1992, p12)

En este orden de ideas, en un mercado ideal, *“La oferta y la demanda tasarían lo que sería el pago al trabajo realizado, según el valor agregado de la realización de la labor; sea educación, tiempo, capacidad, entre otras”* (Solow, 1992, p12). Se debe indicar que, la anterior, era la forma operativa sobre la cual se calculaba el salario de un trabajador, y la historia al respecto indica que, bajo este mecanismo, *“los salarios fueron paupérrimos; por lo mismo la emergencia social de un movimiento solicitante, de un salario mínimo”* (Muños, 2001, p9).

Cuando se establece el salario mínimo en un mercado laboral, el modelo neoclásico pasa entonces a criticar esa decisión, como condición explicativa del desempleo; en este sentido, se establece que, las empresas deben pagar un mayor costo laboral por la contratación de un trabajador y, en razón del obligatorio cumplimiento, acuden a contratar menos personas de las presupuestadas, generando con esto desempleo (Hernández y Pinzón, 2006, p1)

Basta con tomar nota de los argumentos esgrimidos por las agremiaciones de empresas en Colombia cada año cuando se discute el alza en el salario, para corroborar esta afirmación.

En el plano de la historia del pensamiento económico, lo anterior pasa por las apuestas conceptuales decantadas en la primera mitad del siglo XX, sobre pleno empleo y el fenómeno de histéresis; ambas, surgen en el marco del debate de la teoría neoclásica con sobre todo, Keynes; este último, quien formula un comportamiento del ciclo económico, ajustado a las condiciones propias del empleo, propuesta realizada en el contexto global de la crisis económica de 1929 que, afecto principalmente a Estados Unidos (Solimano, 1985, p4)

John Maynard Keynes: Como se ha observado, para la teoría neoclásica, es en el mercado de trabajo donde se determinan el precio real del trabajo y el nivel de empleo. Según Keynes, *“la situación del mercado de trabajo depende directamente de la situación que prevalece en el mercado de bienes y en el de la moneda, debido a la aplicación del principio de la demanda efectiva”*. (Keynes, 1912, p23) Por ello, la secuencia neoclásica de los procesos se invierte y Keynes afirma que

Es la propensión a consumir y el monto de las nuevas inversiones lo que determina conjuntamente el volumen de empleo, y es el volumen de empleo lo que determina de manera única el nivel de los salarios reales, y no a la inversa. (Keynes, 1912, p23)

De esta manera, inversamente al pensamiento neoclásico, Keynes afirmaba que *“la baja en los salarios nominales no era solución al desempleo, sino que, contrariamente aumentaría el desempleo involuntario, pues al disminuir la demanda efectiva, también disminuiría la producción y consecuentemente la demanda de fuerza de trabajo”*. (Keynes, 1912, p24)

1.2 Marco conceptual

Los conceptos relevantes para el desarrollo de esta investigación se definen a continuación:

-Salario mínimo legal vigente: El salario mínimo es un límite inferior que imponen los gobiernos de cada país a la cantidad de salario que se le debe pagar a un trabajador que se ocupa en una jornada laboral completa de ocho horas, para el caso de Colombia.

-Salario mínimo diferencial: El término salario mínimo diferenciado o diferencial quiere decir que en distintas regiones de un país existe un valor diferente que se paga por el salario mínimo. Estas regiones tienen unas características distintas al resto del país, dado que son zonas aisladas y con niveles de pobreza distintas. Con el fin de adecuar los incrementos salariales al costo de vida de esos lugares, se plantea la existencia de este salario diferenciado.

-Salario nominal: El salario nominal es la cantidad de dinero percibido por un empleado, la cual figura en nómina, como resultado del trabajo realizado durante un periodo de tiempo determinado.

-Salario real: El salario real es aquel que refleja la cantidad de bienes y servicios que se pueden adquirir con un determinado salario nominal.

-Productividad laboral: La productividad laboral es una medida de eficiencia en el trabajo. La cual mide la eficiencia de una persona, de un equipo, o una maquinaria, en la conversión de insumos en productos útiles.

La productividad mide la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo, así como los recursos utilizados para obtener dicha producción.

-Calidad de vida: Calidad de vida es un concepto que se refiere al conjunto de condiciones que contribuyen al bienestar de los individuos y a la realización de sus potencialidades en la vida social. La calidad de vida comprende factores tanto subjetivos como objetivos. Entre los factores subjetivos se encuentra la percepción de cada individuo de su bienestar a nivel físico, psicológico y social. En los factores objetivos, por su parte, estarían el bienestar material, la salud y una relación armoniosa con el ambiente físico y la comunidad.

-Costo de vida: El coste de la vida es el cálculo o estimación de bienes y servicios que los hogares necesitan consumir para lograr cierto grado de satisfacción o alcanzar un determinado nivel de vida.

El coste de vida suele asociarse con otro concepto como es el de poder adquisitivo. Esto es debido a su naturaleza y explicación. Ambas definiciones se convierten en útiles herramientas a la hora de comparar las condiciones de vida entre diferentes países. Esto es posible atendiendo a los precios de los bienes y servicios que demandan sus habitantes.

-Mano de obra: La mano de obra es un componente importante del mercado laboral, representa un costo en el proceso de producción, porque si queremos incorporar trabajadores al proceso de producción se le debe pagar.

1.3 Marco normativo

La normatividad encontrada referente al salario mínimo diferencia es la siguiente:

-Artículo 53 de constitución política de Colombia. 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 de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

-Artículo 56 de constitución política de Colombia. Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho. Una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento.

-Artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo de 1950, modificado en 2017. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

-Artículo 136 del Código Sustantivo del Trabajo de 1950, modificado en 2017. Para fijar el salario mínimo deben tomarse en cuenta el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la capacidad económica de las empresas y empleadores y las condiciones de cada región y actividad.

Para los trabajadores del campo el salario mínimo debe fijarse tomando en cuenta las facilidades que el empleador proporciona a sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación, cultivos, combustibles y circunstancias análogas que disminuyen el costo de la vida. Las circunstancias de que algunos de los empleadores puedan estar obligados a suministrar a sus trabajadores alimentación y alojamiento, también debe tomarse en cuenta para la fijación del salario mínimo.

-Artículo 133 del Código Sustantivo del Trabajo de 1950, modificado en 2017. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127.

No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.

-LEY 617 DE 2000 Los departamentos que de acuerdo con su población deban clasificarse en una determinada categoría, pero superen el monto de ingresos corrientes de libre destinación anuales señalados en el presente artículo para la misma, se clasificarán en la categoría inmediatamente superior.

Los departamentos cuya población corresponda a una categoría determinada, pero cuyos ingresos corrientes de libre destinación anuales no alcancen el monto señalado en el presente artículo para la misma, se clasificarán en la categoría correspondiente a sus ingresos corrientes de libre destinación anuales. Sin perjuicio de la categoría que corresponda según los criterios señalados en el presente artículo, cuando un departamento destine a gastos de funcionamiento porcentajes superiores a los límites que establece la presente ley se reclasificará en la categoría inmediatamente inferior.

1.4 Estado del arte

Figura 1.

Estado del arte

| Articulo | Nombre | Resumen |
|---|---------------------|--|
| El salario mínimo en Colombia: evolución y debates centrales en sus últimos 25 años | Juan Felipe Salazar | Analiza que el salario mínimo en Colombia, es un tema que va más allá de la agenda de discusión entre sindicatos, gremios y Gobierno Nacional, cada fin de año, pues el mismo, es una estructura fundamental de la economía colombiana, ya que según datos del Ministerio de Trabajo y de la Protección Social (2012), el 5,7% de los trabajadores colombianos (1.129.054 personas) devenga un salario mínimo, aunque un dato más relevante para citar es el hecho que el 85,7% de la población ocupada recibe menos de dos salarios mínimos, de los cuales 57,5%, ganan menos de un salario mínimo. Como se evidencia, el salario mínimo es la medida de ingreso económico de muchos hogares en Colombia, por lo mismo, se pueden encontrar un nutrido debate desde la ciencia económica, que dialoga respecto a la incidencia del salario mínimo en el grueso de la economía, con posiciones de encuentro que a la fecha parecen |

Figura 1. Continuación

| | | |
|---|-----------------------|---|
| | | irreconciliables, sin embargo, el campo de debate se complejiza aún más, cuando aparecen los argumentos jurídicos, y con este, conceptos como el del mínimo vital o condiciones dignas, todo, con ocasión de un activismo judicial en materia laboral, que ha desplegado la Corte Constitucional. |
| Salarios mínimos diferenciales en Colombia: una estrategia para mejorar los indicadores laborales o perjudicar a los hogares más pobres | Gustavo Andrés Ospina | Concluye que en Colombia más de tres cuartas partes de la población viven en centros urbanos y se prevé un ascenso en dicha concentración en los siguientes años. Razones como una mayor calidad de vida, oportunidades de movilidad social, variedad en los mercados de bienes y de trabajo, además de ventajas como reducción de distancias, así como mayores posibilidades de innovación y crecimiento económico. Todo ello no se podría lograr sin el incremento de la productividad en las aglomeraciones urbanas. Por lo anterior, se pretende realizar un análisis sobre los diversos indicadores económicos de las 13 ciudades principales del país, con el fin de determinar e identificar ciudades productivas y no productivas, analizando algunas variables socioeconómicas, teniendo presente las marcadas diferencias entre regiones. Como indicador principal se tendrá el PIB per cápita, pese a diversos cuestionamientos, es una de las principales variables para analizar las diferencias regionales. |

Nota. En el cuadro se muestran 2 trabajos de los cuales se sacaron puntos bases para el desarrollo de este.

2. CATEGORÍAS DE LOS MUNICIPIOS EN COLOMBIA

En el presente capítulo se observa de manera detallada la categorización de los municipios en Colombia. Se realizará un análisis jurídico sobre la categorización municipal. Su desarrollo constitucional, tomando como punto de partida las reformas constitucionales de 1945 y 1968, las cuales, introducen en el Artículo 198 de la Carta Política de la época, la posibilidad de plantear diferentes categorías de Municipios. Después, con el Decreto 222 de 1986, se evidenciaría la transición que hubo de un modelo centralista a un Estado unitario con descentralización en las entidades territoriales. Finalizando con la Constitución de 1991, que, pretendiendo un avance hacia una mayor autonomía y actualmente regidos por la ley 617 del 2000.

2.1 Contexto

En la actualidad en Colombia, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) 1.103 municipios se encuentran registrados en Colombia, los municipios son la base del desarrollo territorial en Colombia, cada uno de los municipio contribuye al desarrollo de la nación, los hay grandes e importantes como Bogotá, Cartagena o Medellín, que tienen un gran dinamismo económico, demográfico e industrial, también los hay de carácter mediano como Duitama, San Gil, Manaure y de menor dimensión como Tocaima, Istmina, Fonseca, que presentan alguna de estas dos características: una es la baja densidad poblacional o apoyo económico por parte del Plan de Desarrollo Nacional, incluso en determinados casos pueden verse afectadas por ambas variables.

El país, a través del Departamento de Planeación Nacional (DNP), es la entidad que

Brinda el soporte financiero no solo a los municipios, sino también a todas las entidades territoriales, teniendo en cuenta que es el organismo encargado de la orientación y evaluación de las políticas públicas, y el manejo y asignación de la inversión pública, otras funciones que tiene el DNP es direccionar los recursos suficientes para que los municipios brinden a la población servicios para el bienestar social, desarrollo económico y opciones de progreso mediante fondos de capitales públicos que ayude a la implantación de proyectos que guíen a los municipios y a sus gobernantes a desarrollar

mejores políticas fiscales que eviten la dependencia de las transferencias anuales que el estado emite a su favor. (Departamento de Planeación Nacional, 2020, p2)

Para esto el Estado ha implementado herramientas que nos solo sirven para ejercer funciones ejecutivas como la asignación y distribución, sino que adicional se convierten en instrumentos de medición de la gestión de los Alcaldes si hablamos de municipios y sus planes de gobierno, estableciendo así una relación inversamente proporcional entre asignación de recursos y autonomía de estos, es decir a mayor asignación de recursos por parte del estado hacia las entidades territoriales menor autonomía sobre estos recursos tienen los ejecutivos, ejercicio que fomenta el trabajo de los despachos para generar recursos propios.

De acuerdo con el artículo primero (1) de la Ley 617 de 2000, los departamentos y municipios del país tienen plazo en promedio hasta los últimos días del mes de octubre de cada año para emitir el acto administrativo donde se mencione la categoría a la cual pertenece el municipio que administran, de no hacerse así la Contaduría General de la nación lo designara según los criterios ya previamente establecidos. Debido al anterior precepto se puede analizar que, durante los últimos 5 años, periodo que se eligió debido a que aplica tanto el finalizar y el comenzar de dos periodos de administración diferentes, el 2012-2016 y 2016-2020, en cual se identifican los planes de desarrollo con sus metas, se logran identificar lo presupuestado y lo ejecutado, para así comprender los niveles de eficiencia que determinaron la categorización de dichos municipios. El interés del Estado Colombiano está dirigido al bienestar de social, económico, cultural y democrático de cada una de las partes que componen la sociedad, empezando por los individuos y por la unidad de la sociedad básica para el funcionamiento social y económico del país desde el ente territorial más pequeño, para este caso el municipio. (Ley 617 de 2000, constitución política 1991)

Y el artículo séptimo (7) de la Ley 1551 de 2012 que surge de la ley 617 del 2000, con este articulo lo que se quiere hacer es unificar en tres grandes grupos la categorización municipal, para mejorar su estudio y tener a grandes rasgos las diferencias que presenta cada una de la categorización y así mismo sus diferencias.

2.2 Marco legal

En comparación con la Constitución Política de 1991, los desarrollos normativos han sido superficiales al reglamentar la categorización territorial. El interés por reconocer las diferentes dimensiones de la realidad territorial en categorías con amplio contenido cualitativo se ha reducido a la definición de categorías de carácter meramente cuantitativo, las cuales, además, no repercuten en un régimen diferenciado.

El marco normativo no ha tomado en cuenta, ni la totalidad de los factores de categorización, ni ninguno de los factores de diferenciación que establece la Carta Constitucional para el funcionamiento de las diferentes categorías. La norma principal, que es la Ley 136 de 1994, introdujo las bases de categorización territorial, las cuales, aunque han sido objeto de ajustes mediante otras leyes, no han cambiado ni el número y la denominación de las categorías, ni los criterios de categorización. Estas normas, que son la Ley 617 de 2000 y la Ley 1551 de 2012, utilizan, en el caso de la primera, solamente a la población y los recursos como criterios de categorización, igual que lo hizo la Ley 136; y en el caso de la segunda, aunque plantea que los criterios de categorización son los cuatro que establece la Constitución, termina utilizando los mismos que la 617. De igual manera, ninguna de estas normas desarrolla regímenes diferenciados para el gobierno, la organización y las funciones, ya que, aunque la Ley 1551 abre la posibilidad para que, en el plazo de dos años, se expida una ley que reglamente esta materia, sus desarrollos no se han concretado hasta el momento. (Ley 617 de 2000 y la Ley 1551 de 2012, constitución política 1991)

En cumplimiento del Artículo 79 de la Ley 617 de 2000, en relación al control social a la gestión pública territorial el Departamento Nacional de Planeación - DNP

Debe publicar en medios de amplia circulación nacional con la periodicidad que señale el reglamento y por lo menos una vez al año, los resultados de la evaluación de la gestión de todas las entidades territoriales, incluidos sus organismos de control, según la metodología que se establezca para tal efecto. En el marco de estas funciones normativas el DNP, presenta año tras año, una serie de informes que muestran los resultados de la gestión fiscal de los municipios del País. Dichos informes presentan

los resultados del desempeño fiscal de acuerdo con los criterios de evaluación establecidos por la Dirección de Desarrollo Territorial Sostenible de la misma entidad. (Ley 617 de 2000, constitución política 1991)

2.2.1 Categorización municipal según la ley 617 del 2000

La 617, estableció siete categorías que permiten ubicar a los municipios en la categoría especial y en la categoría primera a sexta. Los criterios de categorización, sobre la base del número de habitantes y los ingresos corrientes de libre destinación, permiten clasificar a los municipios de mayor a menor.

Tabla 1.

Categorización municipal según la ley 617 del 2000

| Categoría municipal | Población (n.º de habitantes) | Ingresos corrientes de libre destinación (SMLM) |
|---------------------|-------------------------------|---|
| Especial | >= 500.001 Hab | > 400.000 |
| Primera | 100.001-500.000 | 100.000-400.000 |
| Segunda | 50.001-100.000 | 50.000-100.000 |
| Tercera | 30.001-50.000 | 30.000-50.000 |
| Cuarta | 20.001-30.000 | 25.000-30.000 |
| Quinta | 10.001-20.000 | 15.000-25.000 |
| Sexta | =< 10.000 | =< 15.000 |

Nota. La tabla muestra de manera resumida los requisitos de número de habitantes y los ingresos corrientes de libre destinación en cada una de las categorías. Tomado de la ley 617 del 2000

Sin embargo, la misma norma establece que un municipio o distrito que deba clasificarse en una categoría de acuerdo con su población, pero cuyos ingresos no correspondan con esta categoría, deberá clasificarse en la categoría correspondiente a la de sus ingresos corrientes. Es decir que el criterio principal de categorización son los recursos, en tanto el mismo no está supeditado a la población. De igual manera, la norma obliga a descender de categoría a las entidades que superen los porcentajes máximos de gastos de funcionamiento permitidos.

La Ley 1551 de 2012, que se supone modifica lo que establece la Ley 617, menciona como criterios de clasificación de los municipios los cuatro que menciona la Constitución, pero en la

descripción de cada una de las categorías incluye solo tres, la población, los recursos y la importancia económica. Se aclara que el criterio de importancia económica no es claro en tanto coincide con las siete categorías que ya existían desde la Ley 136 de 1994.

Tabla 2.

Subdivisiones realizadas a la categorización municipal por medio de la ley 1551 del 2012

| Grupo | Categoría municipal | Población (n.º de habitantes) | Ingresos corrientes de libre destinación | Importancia económica |
|---------------------------------------|---------------------|-------------------------------|--|-----------------------|
| Primer grupo: municipios grandes | Especial | ≥ 500.001 | > 400.000 | Grado uno |
| | Primera | 100.001-500.000 | 100.000-400.000 | Grado dos |
| Segundo grupo: municipios intermedios | Segunda | 50.001-100.000 | 50.000-100.000 | Grado tres |
| | Tercera | 30.001-50.000 | 30.000-50.000 | Grado cuatro |
| | Cuarta | 20.001-30.000 | 25.000-30.000 | Grado cinco |
| Tercer grupo: municipios básicos | Quinta | 10.001-20.000 | 15.000-25.000 | Grado seis |
| | Sexta | ≤ 10.000 | ≤ 15.000 | Grado siete |

Nota. Con la ley 1551 del 2012 se realizó una agrupación de las diferentes categorías así teniendo solo 3 grupos básicos, esta subdivisión se realizó con la clasificación de los ingresos corrientes

Además, esta ley incluye la misma directriz de la Ley 617 del 2000 en la que se ordena que si un municipio o distrito, de acuerdo con su población, debe clasificarse en una categoría, pero sus ingresos no corresponden con esta, deberá clasificarse en la categoría que corresponda a sus ingresos corrientes. Por ende, esta norma termina estableciendo el nivel de recursos como único criterio de categorización.

Un aspecto importante por resaltar de la Ley 1551 del 2012 y que la diferencia de las normas anteriores es que

Introduce una especie de supra categorización, mediante la cual reúne a las entidades de nivel local en grupos de municipios grandes, intermedios y básicos. El propósito de esta clasificación es el establecimiento de regímenes diferenciados en materia de organización, gobierno y administración. Con esto, la ley estaría estableciendo en la práctica solo tres categorías de municipios, ya que, como lo establece la Constitución, los regímenes diferenciados deben estar ligados a cada categoría municipal y no a grupos de categorías. (ley 1555 del 2012)

Se resalta que la ley 617 del 2000 también realizó una categorización departamental, la cual ha recibido el mismo tratamiento que en el caso de los municipios, ya que con la Ley 617 de 2000 se establecieron cuatro categorías tomando en cuenta la población y los recursos, con el fin de clasificarlos de mayor a menor. Las situaciones excepcionales descritas para los municipios se hicieron extensivas a los departamentos, ya que los recursos propios constituyen el criterio dominante para la categorización, y opera una regla similar en términos de límites para gastos de funcionamiento en cada categoría.

Tabla 3.

Categorización departamental ley 617 del 2000

| Categoría departamental | Población (n.º de habitantes) | Ingresos corrientes de libre destinación (SMLM) |
|-------------------------|-------------------------------|---|
| Especial | > 2.000.00 | > 600.000 |
| Primera | 700.001-2.000.000 | 170.000-600.000 |
| Segunda | 390.001-700.000 | 122.001-170.000 |
| Tercera | 100.001-390.000 | 60.001-122.000 |
| Cuarta | = < 100.00 | = < 60.000 |

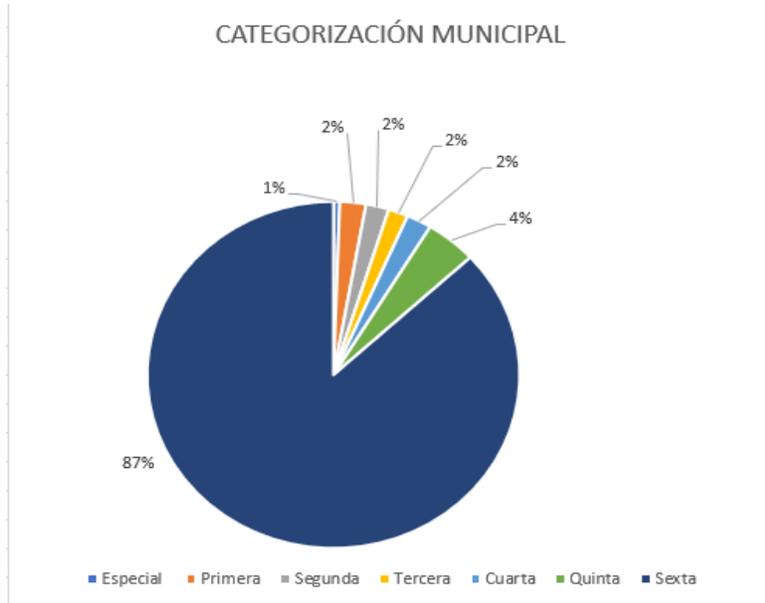
Nota. La ley 617 del 2000 también realizó una categorización departamental que al igual que la categorización municipal está compuesta por los elementos de número de habitantes y los ingresos corrientes de libre destinación.

Por su parte, las nuevas consideraciones sobre importancia económica introducidas en la categorización municipal no son aplicables al departamento, en tanto su desarrollo se introdujo en la Ley 1551 de 2012, expedida para modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios. Igual sucede con la disposición sobre creación de nuevas entidades territoriales, ya que esta posibilidad fue introducida, para los departamentos, apenas en el año 2011, con la Ley 1454, y todavía no existe una reglamentación precisa sobre cantidad de recursos y/o población. De igual manera se reitera que para, aunque también está vigente la categorización departamental para dicho trabajo solo se analizara la categorización municipal.

2.3 Distribución según categorización municipal

Figura 2.

Distribución de los municipios según categorización. Periodo vigente 2021



Nota. Información tomada de la Contaduría General de la Nación – categorización de municipios para la vigencia 2021.

La figura 1 muestra de manera práctica como los municipios de categoría 6 son el grueso más grande del total de municipios en Colombia, por lo que resultaría evidente que los ingresos que tienen cada uno de estos tengan ingresos para libre destinación de menos de 15.000 salarios mínimos legales vigentes al año, teniendo claro que la mayoría de estos municipios no cuentan con la infraestructura social, educativa, económica que permita que su población goce de mejores condiciones de vida. Es importante que de los 958 municipios que están dentro de la categoría 6 muchos de ellos con importancia económica enfocada dentro de la agricultura, ganadería y turismo no solo a nivel municipal si no a nivel nacional. La Contaduría general de la Nación a través de su portal brinda la información necesaria para que año tras año la población en general pueda tener acceso a información sobre la categorización de los municipios, de esta manera se puede obtener un dato preciso de la cantidad de municipios que tiene Colombia, y su distribución según la categoría a la que según los criterios normativos pertenecerán en la vigencia del año siguiente

En la categoría especial tenemos 6 ciudades, entre ellas esta Cartagena, Medellín, Barranquilla, Bogotá, Bucaramanga y Cali; en la categoría 1 encontramos a 25 municipios, entre ellos encontramos a Santa Marta, Pasto, Armenia, Pereira, Envigado, Funza, Tunja, Neiva, Villavicencio, entre otros; en la categoría 2 encontramos 22 municipios, entre ellos Popayán, Sincelejo, Sogamoso, Buga, Facatativá, Zipaquirá, entre otros; en la tercera categorización encontramos 19 municipios, entre los cuales esta Guarne, Duitama, Acacias, Caldas, Ipiales, entre otros; en la categoría 4 encontramos 24 municipios, entre los cuales esta Riohacha, Arauca, Cartago, Ocaña, Tumaco, Espinal, La Dorada, entre otros; en la 5 categorización encontramos 49 municipios, entre los cuales encontramos a Leticia, La Mesa, Melgar, Santafé de Antioquia, Paipa, Coveñas, entre otros y finalmente en la 6 categoría encontramos 958 municipios, para un total de 1.103 municipios.

3. PROPUESTAS DE SALARIO MÍNIMO DIFERENCIAL SEGÚN DIFERENTES ACTORES EN COLOMBIA

En este capítulo se habla de las diferentes propuestas que se tienen frente al salario mínimo diferencial en Colombia, se dividirán en diferentes temáticas, se analizará una de ellas está respaldada por algunos actores de Colombia, se busca mejorar las condiciones de los trabajadores, pero sin afectar las empresas

3.1 Aspectos conceptuales del salario mínimo diferencial

El salario mínimo diferencial es un salario que no es único y que pueda variar por regiones, por sectores productivos o por habilidades de los trabajadores.

La presente discusión se debe llevar a cabo con el ánimo de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y buscar un mayor bienestar para la sociedad. Se debe tener en cuenta que se busca facilitar la formalización de sectores de baja productividad y eventualmente reducir la tasa de desempleo. Es importante destacar que el mercado laboral de Colombia es heterogéneo, ósea, que tiende a ser diverso.

Bogotá, Barranquilla, Medellín y Cali fueron las cuatro ciudades en las que, según Acip, los últimos años hubo mayores aumentos salariales. También son las zonas donde el salario mínimo tiene menor poder adquisitivo, frente a otras regiones donde los sueldos rinden más porque todo es más barato. De esta situación surge la propuesta, que desde hace años se hace desde algunos sectores, relacionada con fijar salarios mínimos diferenciales, dependiendo de las regiones, el nivel de educación e incluso la productividad individual.

Una de las razones por las que han aumentado los salarios en estas ciudades es porque el dinero no alcanza debido al alto costo de vida y la elevada concentración de población en edad de trabajo. Desde ese punto de vista, aunque la propuesta de un salario mínimo diferencial parece viable económica y socialmente, ya que en términos económicos acerca más el ingreso marginal al costo marginal, llevarla a la práctica no sería tan fácil.

Stefano Farné, director del Observatorio de Mercado Laboral de la Universidad Externado de Colombia, considera que el control y la forma como se implementaría en el país un salario mínimo diferencial sería un trabajo muy enredado, con implicaciones sociales muy altas y con efectos desalentadores para millones de personas.

Una de las primeras trabas para llevar esta propuesta a la práctica es que legalmente el salario mínimo en Colombia no se puede bajar porque hay una ley de la Corte Constitucional, que obliga a que el aumento se haga con base a la inflación pasada. Es decir que en caso de que se aprobara la propuesta, en ningún caso se podría bajar el salario para nivelar a las regiones o profesiones que menos ganarían, lo que implicaría que esa nivelación se haga por encima de la inflación. Esto produciría que el incremento del salario mínimo en términos reales en Colombia sea mucho mayor al que ya es, sin contar con los efectos para las empresas y los trabajadores que menos sueldo recibirían. Yo creo que no hay firmas que estén dispuestas a bajar sueldos del nivel de la inflación por el efecto que tiene sobre sus trabajadores, un efecto desalentador, (Farné, 2017, p.26)

Otro de los obstáculos que se presentaría si se decide implementar salarios mínimos diferenciados sería el de decidir las categorías. *“Desde el punto de vista económico me parece una solución eficiente en la medida de que el número de salarios mínimo no sea muy elevado”.* (Farné, 2017, p.27)

Para Farné, en el caso hipotético de aprobarse una propuesta como esta habría que prestarle mucho cuidado a que el número de salarios mínimo sea lo suficientemente pequeño para que pueda funcionar y no haya confusión para las empresas y los trabajadores. En ese sentido, Farné trae a la memoria el caso de Ecuador, país que tenía muchos salarios mínimos y en el que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) recomendó reducir por las implicaciones que tuvo este desorden en la economía. *La propuesta parece tan fácil, pero llevarla a la práctica es muy difícil. Además, tenemos muchas incógnitas en este momento, cómo lo haremos y qué controles deberían hacerse,* (Farné, 2017, p.30)

La regla para hacer diferencial el salario mínimo debe ser convincente, transparente y basada en cifras observables según la población. Las preguntas difíciles de responder son: ¿Cuántos salarios mínimos tener?, ¿cómo establecer las diferencias? ¿de qué magnitud deben ser? Hasta el día de hoy no se han podido dar una respuesta viable a estas preguntas, por lo que aún no se ha podido establecer un salario mínimo diferencial el cual pueda ser llevado en Colombia.

En cuanto al criterio para hacerlo diferencial, se podría utilizar la tasa de informalidad, la de desempleo total, o la tasa de desempleo de las personas en edad de trabajar que están entre 18 y 50 años de edad. Si dicha diferencia supera algún umbral definido estadísticamente, la ciudad se incluirá en determinada zona de salario mínimo. Los criterios también pueden ser las habilidades de los trabajadores, los salarios reales, o el desempleo juvenil. El salario de mercado (el promedio ponderado de todos los salarios reales, que incluye también el salario mínimo) sí depende de la tasa de desempleo de la ciudad. Se ha encontrado que en las ciudades donde la tasa de desempleo es más alta, el salario es menor; por tanto, en el caso del salario mínimo, se trataría de introducir una regla de mercado para atenuar su impacto en el tamaño del sector informal de la economía y en la tasa de desempleo. (Farné, 2017, p.30)

La introducción de esta política supone que el salario mínimo se determine de manera apropiada, ya que, si se hacen aumentos excesivos, de poco sirve la medida. Finalmente, una política de este tipo debe ser explicada una y otra vez a todos los sectores de la población con la ayuda de la Comisión de Concertación Laboral y Salarial, para poder encontrar un equilibrio.

3.2 Propuestas dadas por los diferentes actores en Colombia

Se han tenido diferentes iniciativas para encaminarse a tener un salario mínimo diferencial, y ha tomado más rigor desde el año 2018 con el informe de Borradores de Economía “Informalidad laboral y elementos para un salario mínimo diferencial por regiones en Colombia. Núm. 1023 del 2017” del Banco de la República dice

Se propone que el país implemente un salario diferencial acorde con la productividad de las regiones, buscando reducir la informalidad laboral en las principales ciudades del

país, también se han tenido propuestas como tener en cuenta el sector de la economía en que se trabaje, la informalidad, la edad de los trabajadores, el costo de vida de las ciudades, entre otros; en cada una de estas iniciativas se encuentran puntos a favor y en contra, esto pensando en la calidad de vida de los trabajadores; pero implementar esta política no resulta fácil, pues plantea el reto de cómo definir cuál propuesta es más acorde a la economía y estabilidad colombiana, que sectores o que regiones son las más necesitadas, qué incremento del salario mínimo deben tener, qué criterios deben tomarse en cuenta para hacer estas divisiones regionales, criterios que en muchos casos son subjetivos y no exentos de la influencia política local. (Luz Flórez y Luis Arango, 2017, p.1)

3.2.1 Salario diferenciado por regiones

La propuesta que más ha llamado la atención es la de hacer una división por regiones, dada por Luz Flórez y Luis Arango. Esta se basa en que *“Las ciudades más productivas tengan un salario mínimo superior al de otras de baja productividad, esto permitiría un balance entre productividad laboral y salario mínimo que no dificulta la demanda de trabajo formal”*, (Luz Flórez y Luis Arango, 2017, p.45)

Esta se introdujo para la negociación oficial del salario mínimo que regiría para el 2018, aunque no se pudo llevar a cabo. *“La propuesta necesita muchos más estudios para determinar si se puede poner diferentes salarios en las regiones porque eso va generar menores salarios para los Departamentos más atrasados, lo que llevaría a acentuar las dificultades”*. (Eduardo Sarmiento, 2018, p.3)

En ese sentido, el profesor de Economía de la Universidad Nacional, Ricardo Bonilla, explica que aparentemente la iniciativa es novedosa para quien no conoce la historia, y dice que se podrían repetir escenarios en donde se cambian las políticas, pero el problema del desempleo continúa. *“Podríamos pensar en reducir la tasa de desempleo, así como cuando se acabaron las horas extras y los recargos nocturnos porque supuestamente con eso se iba a generar más puestos de trabajo, lo cual finalmente no sucedió”*. (Bonilla, 2018, p.14)

Pero la idea tampoco es acogida por el presidente de la Confederación General de Trabajadores (CGT) Julio Roberto Gómez, porque considera que esa división de salarios en el país no es conveniente.

Es absolutamente inaceptable eso es 'balcanizar' el salario. Lo que la CGT plantea es que el único Departamento en donde debe existir un salario diferencial es en San Andrés y Providencia, cuyos productos son importados y por eso su costo es mayor. No es justo que la isla tenga un salario igual al resto del país. (Gómez, 2018, p.30)

Frente a esta propuesta analizando la problemática desde el punto de vista de las empresas, uno de los efectos que traería esto principalmente sería el desplazamiento masivo de las empresas a ciudades donde el salario mínimo sea el más bajo de la región, aunque esto traería en medio de todo cosas positivas como que, ciudades olvidadas empiecen a ser ciudades activas en la economía, llegaran nuevas empresas, que permitiría un crecimiento económico adicional, en varios frentes como los servicios de transporte, alimentación, construcción y otras actividades productivas, y eso haría que el desplazamiento de los trabajadores ya no se sea dirigida a ciudades principales, sino que a ciudades más pequeñas, esto haría que se tuviera una mejor distribución sectorial de la población.

La necesidad de pagar salarios más altos que el equilibrio de mercado con el fin de inducir un mayor esfuerzo es un reflejo de la asimetría de información en el mercado laboral. Esto, debido a que los empleadores no pueden conocer ni medir con exactitud el esfuerzo que hace cada trabajador. Así, la norma es que se pague un salario estimado que no necesariamente compensa a los trabajadores que se esfuerzan más que el promedio. Del mismo modo que un trabajador tiene un incentivo para buscar un salario alto en la búsqueda de un trabajo, un consumidor tiene un incentivo para buscar un precio bajo en la compra de un bien. El precio más alto que el consumidor está dispuesto a pagar por un producto en particular es el precio de reserva de los consumidores. (Gómez, 2018, p.29)

Los empresarios también consideran que es necesario debatir las implicaciones de un salario mínimo diferencial, pues habría que cambiar en gran medida la legislación laboral vigente; Javier Díaz, presidente de la Asociación Nacional de Comercio Exterior (Analdex) argumenta que:

Es una propuesta que debemos analizar, estamos a tiempo de tener unos elementos mucho más detallados para que una medida de esta naturaleza sea factible, porque vemos que el costo de vida entre una ciudad como Bogotá y un pueblo o ciudad intermedia es distinto (Díaz,2018, p.86)

A los comerciantes también les suena la idea, pero al igual que los demás gremios, faltan todavía muchos elementos técnicos para que sea viable en el tiempo.

El Banco de la República había hecho este planteamiento en un informe en el que reveló que el salario mínimo afecta el tamaño del sector informal en las áreas urbanas. El Emisor destacó que:

Cuando se analizan las ciudades individualmente, se encuentra que el efecto del salario mínimo relativo es diferencial; por ejemplo, en Barranquilla es muy bajo mientras que en Popayán, Villavicencio y Neiva es muy alto. Por ello, en estas últimas, más que en otras, parece haber una gran desconexión entre la productividad de la mano de obra menos capacitada y el salario mínimo. (Banco de la república, 2018, p.67)

3.2.2 Salario diferenciado por la informalidad

El Banco de la República expuso una propuesta formal liderada por Luz Flórez y Luis Arango. Dado los efectos que produce la informalidad en la mayoría de las ciudades del país, sobre el crecimiento de largo plazo. Arango y Flórez explican que en Colombia existen 13 ciudades cuya informalidad se ha mantenido en más del 10 % por encima del promedio de 23 ciudades. Entre ellas se encuentran: Ibagué, Armenia, Pasto, Villavicencio Neiva, Cúcuta, Montería, Florencia, Valledupar, Quibdó, Riohacha, Santa Marta y Sincelejo. Igualmente, añaden que esto es evidencia de que el mercado laboral en estos territorios no tiene un buen funcionamiento.

Inicialmente se realizaría un cálculo para determinar el nivel de la informalidad en las ciudades para organizarlas en cuatro grupos que permitan determinar los salarios, los cuales se implementarían durante cinco años para luego definirlos de forma plena para todas las capitales (Arango, 2018, p.3)

En ese sentido, en un primer grupo estarían las ciudades que presentan una tasa de informalidad baja (Bogotá, Manizales y Medellín) en donde el ajuste del salario mínimo sería igual a la meta de inflación de largo plazo y algún estimado de crecimiento en la productividad que estaría entre 0,5% a 1% anual.

Los aumentos del salario mínimo deben mesurados y diferenciales, para ello podrían conformarse cuatro grupos de ciudades, así: Ciudades con tasa de informalidad laboral baja (Bogotá, Manizales y Medellín), donde se tendría el salario mínimo más alto. Ciudades con informalidad media (Barranquilla, Bucaramanga, Cali, Pereira, Cartagena, Tunja y Popayán), donde el salario mínimo debe ser inferior al de las ciudades del grupo I. Ciudades con tasa de informalidad alta (Pasto, Villavicencio, Ibagué, Armenia y Neiva), cuyo salario sería inferior al de las ciudades de los grupos I y II. Ciudades con tasa de informalidad muy alta (Cúcuta, Montería, Florencia, Valledupar, Quibdó, Riohacha, Santa Marta y Sincelejo), donde el salario mínimo debe ser el más bajo. (Arango, 2018, p.6)

Frente a esta propuesta ha causado diferentes polémicas, ya que, para algunos expertos, *“el argumento del salario mínimo diferenciado está relacionado con la informalidad laboral en Colombia, que, por cierto, con 50 %, es la más alta de América Latina”*. (Arango, 2013 p23)

La alta informalidad tiene como una de sus explicaciones el relativamente elevado salario mínimo. Este está por encima de la productividad de los trabajadores menos calificados. Las empresas no los contratan con ese salario y terminan en la informalidad. La conexión con el tema regional está en que los cálculos muestran diferencias en la proporción de trabajadores informales en las distintas ciudades y regiones de Colombia, reflejando las distintas productividades laborales. En las ciudades con un salario mínimo alto en relación con los salarios de los trabajadores más calificados, también es alta la informalidad laboral. (Arango 2013, p23)

Tener salarios diferenciados por regiones reconoce que la productividad no es igual entre ellas.

Los trabajadores de baja productividad en las regiones pueden beneficiarse de un salario mínimo más acorde a esa realidad. Las empresas formales pueden mostrarse más dispuestas a enganchar trabajadores en esas condiciones, reduciéndose con esto la informalidad. Un trabajador contratado formalmente tiene más posibilidades de entrenamiento y de tener una carrera laboral. Las propuestas que desde hace algún tiempo se hacen comparten el diagnóstico de que los salarios mínimos en algunas regiones son muy altos para la productividad laboral que tienen y sería deseable que eso cambie. La principal dificultad para hacerlo es la sensibilidad sobre el tema, porque podría llevar a conflictos sobre la forma de determinar los diferentes salarios mínimos y las regiones que lo deberían bajar (Cárdenas, 2014, p43)

3.2.3 Salario diferenciado por edades

Otra iniciativa que se tuvo fue la de hacerlo por edades, esta iniciativa la propuso el centro de pensamiento económico Anif con Sergio Clavijo, presidente de Anif, que insiste en que es viable el salario diferencial para jóvenes menores de 25 años, pero este significa que solo recibirían el 75% de un salario mínimo.

Se tienen dos concepciones frente a este tema el primero es el hecho de que el desempleo lo está presionando la población no calificada. Sin embargo, en la propuesta de Anif se habla de jóvenes de menos de 25 años que van a entrar al mercado laboral y estos requieren una etapa de formación y aprendizaje. *“Permitir un pago diferencial para los jóvenes a quienes se les pagaría 75% de un salario mínimo por no más de un año, bajo la idea de que están en etapa de formación”* (Clavijo, 2019, p.14)

El punto de controversia que viene siendo el segundo punto es, que pasa con los jóvenes que a los 25 años, aunque no han tenido experiencia laboral, tienen una amplia preparación, lo que implica haber hecho grandes inversiones para estudiar varios idiomas, viajar y formarse hasta con maestrías y viene lo difícil de la situación, porque

tendiendo toda esta preparación se sigue teniendo el desempleo en los jóvenes más alto que el del promedio de la población y este es de 17,7 %, y aunque se quiere mejorar las cifras del desempleo, no se cree que esta sea la mejor manera de hacer, esta propuesta para tener un salario mínimo diferencial no ha sido bien recibida por los gremios asociados. (Jaramillo,2019, p30)

Clavijo afirma que

Deberíamos retomar lo que estuvo vigente cinco años atrás que era permitir un pago diferencial para los jóvenes a quienes se les pagaría el 75% de un salario mínimo por no más de un año. Con esto, los jóvenes están recibiendo un beneficio al ser enganchados mientras terminan su aprendizaje. (Clavijo, 2019, p.20)

Frente a esta propuesta no fue aceptada, el punto de controversia es que, por lo general, los jóvenes de hoy, a los 25 años, aunque no han tenido experiencia laboral en algunos casos, si tienen una amplia preparación, lo que implica haber hecho grandes inversiones para estudiar varios idiomas, viajar y formarse hasta con maestrías

La Constitución colombiana garantiza como principio de derecho del trabajo una remuneración mínima, vital y móvil para los trabajadores en Colombia", En términos legales, "la remuneración porcentual del salario mínimo se aplica hoy al apoyo de sostenimiento en contratos de aprendizaje que justamente no constituyen relación de trabajo. (Jaramillo,2019, p23)

El experto agregó que,

Si bien la tasa de desempleo juvenil duplica la tasa nacional de toda la población, la flexibilización como reducción de derechos ha demostrado ser ineficiente para corregir problemas del sistema laboral en empleabilidad es preferible optar por vías de corrección enfocadas en la conexión del sistema educativo y el mundo laboral y esquemas de acreditación y reconocimiento de experiencia en programas de formación, por ejemplo. (Jaramillo, 2019, p23)

4. ANÁLISIS DE LAS PROPUESTAS SOBRE EL SALARIO MÍNIMO DIFERENCIAL PRESENTADAS POR LOS DIFERENTES ACTORES DE LA ECONOMIA

En este capítulo se analizarán las 4 propuestas dadas por diferentes actores económicos, y se analizará una propuesta conjunta entre el costo de vida y la categorización, en todas se buscarán los pros y contra y cuales son las condiciones de su viabilidad.

El objetivo de fijar un incremento en el salario mínimo es el de contrarrestar el poder de las empresas sobre el salario y garantizar las necesidades básicas de los empleados y de sus familias (alimentación, educación, salud, vivienda, vestido y recreación).

Por ley, la comisión permanente de concertación políticas salariales y laborales, debe fijar el salario mínimo legal. Quienes integran la comisión: el gobierno, empresarios y trabajador

El salario se fija teniendo en cuenta:

1. Lo que vale adquirir los bienes y productos que normalmente consumen los colombianos.
2. La variación de precios que va a tener los bienes y productos para el siguiente año
3. Todo lo que produce la economía del país.
4. Contribución de los salarios al ingreso nacional.
5. La capacidad y eficiencia para producir el país

Para tomar la decisión los trabajadores proponen, los empresarios proponen y cuando llegan al acuerdo el gobierno expide el decreto

Así mismo el Artículo 146 del Código Sustantivo del Trabajo establece que *para esta fijación se deben tener en cuenta las modalidades de trabajo, capacidad económica de las empresas y las condiciones de cada región o actividad económica. (Código sustancial del trabajo, 2017)*

Sin embargo, se podría decir que la variable más relevante en esta ponderación es la inflación, pues es ésta es la que determina el poder adquisitivo de los consumidores, los costos

productivos de los empresarios y el gasto fiscal del Gobierno. Y el ítem más difícil de establecer es la productividad.

4.1 Comentarios de la propuesta del salario diferenciado por regiones

La propuesta que más ha llamado la atención es la de hacer una división por regiones, dada por Luz Flórez y Luis Arango. Esta se basa en que *“Las ciudades más productivas tengan un salario mínimo superior al de otras de baja productividad, esto permitiría un balance entre productividad laboral y salario mínimo que no dificulta la demanda de trabajo formal”*, (Luz Flórez y Luis Arango, 2017, p.45)

Esta se introdujo para la negociación oficial del salario mínimo que regiría para el 2018, aunque no se pudo llevar a cabo. *“La propuesta necesita muchos más estudios para determinar si se puede poner diferentes salarios en las regiones porque eso va generar menores salarios para los Departamentos más atrasados, lo que llevaría a acentuar las dificultades”*. (Eduardo Sarmiento, 2018. p.3)

En ese sentido, el profesor de Economía de la Universidad Nacional, Ricardo Bonilla, explica que aparentemente la iniciativa es novedosa para quien no conoce la historia, y dice que se podrían repetir escenarios en donde se cambian las políticas, pero el problema del desempleo continúa. *“Podríamos pensar en reducir la tasa de desempleo, así como cuando se acabaron las horas extras y los recargos nocturnos porque supuestamente con eso se iba a generar más puestos de trabajo, lo cual finalmente no sucedió”*. (Bonilla, 2018, p.14)

Pero la idea tampoco es acogida por el presidente de la Confederación General de Trabajadores (CGT) Julio Roberto Gómez, porque considera que esa división de salarios en el país no es conveniente.

Es absolutamente inaceptable eso es 'balcanizar' el salario. Lo que la CGT plantea es que el único Departamento en donde debe existir un salario diferencial es en San Andrés y Providencia, cuyos productos son importados y por eso su costo es mayor. No es justo que la isla tenga un salario igual al resto del país. (Gómez, 2018, p.30)

Una de las principales características del mercado de trabajo en Colombia es su heterogeneidad regional. Es decir, *“pese a que la regulación normativa es la misma en todo el país, las tasas de desempleo, ocupación, participación, los salarios, la duración del desempleo, etc., divergen de manera importante entre las ciudades que conforman el dominio urbano. Más aún, dicha dispersión se exacerba en períodos de desaceleración o crisis”* (Arango, 2013, p10).

Como muestra de la heterogeneidad regional en materia de informalidad laboral, que para efectos de este estudio se identifica con la baja productividad laboral.

Esto sugiere que Bogotá, Manizales y Medellín tienen condiciones estructuralmente diferentes de otras como Cúcuta, donde la diferencia de su tasa informalidad laboral con respecto al promedio urbano es de 20 pp, o Santa Marta (donde la diferencia es de 13,7 pp), Sincelejo (16,6 pp), Riohacha (13,6 pp), Florencia (13,1 pp), Valledupar (11,6 pp), Quibdó (11,2 pp) o Armenia (10 pp). Nosotros creemos que estas amplias brechas positivas se observan, porque la productividad de la mano de obra menos calificada en estas ciudades es muy baja comparada con el salario mínimo. (Luz Flórez y Luis Arango, 2017, p12)

Los autores utilizaron la siguiente tabla para identificar la informalidad en cada ciudad y así poder encontrar los grupos apropiados para esta división

Tabla 4.

Informalidad en ciudades principales

| Grupo | Ciudad | Número de meses, en los últimos ocho años, con tasa de informalidad... | | | | Número de meses, en los últimos cuatro años, con tasa de informalidad... | | | | Número de meses, en los últimos dos años, con tasa de informalidad... | | | |
|---------|---------------|--|-------|------|----------|--|-------|------|----------|---|-------|------|----------|
| | | baja | media | alta | muy alta | baja | media | alta | muy alta | baja | media | alta | muy alta |
| Grupo 1 | Bogotá | 96 | 0 | 0 | 0 | 48 | 0 | 0 | 0 | 24 | 0 | 0 | 0 |
| | Manizales | 96 | 0 | 0 | 0 | 48 | 0 | 0 | 0 | 24 | 0 | 0 | 0 |
| | Medellín | 96 | 0 | 0 | 0 | 48 | 0 | 0 | 0 | 24 | 0 | 0 | 0 |
| Grupo 2 | Barranquilla | 0 | 96 | 0 | 0 | 0 | 48 | 0 | 0 | 0 | 24 | 0 | 0 |
| | Bucaramanga | 0 | 76 | 20 | 0 | 0 | 48 | 0 | 0 | 0 | 24 | 0 | 0 |
| | Cali | 0 | 96 | 0 | 0 | 0 | 48 | 0 | 0 | 0 | 24 | 0 | 0 |
| | Pereira | 0 | 96 | 0 | 0 | 0 | 48 | 0 | 0 | 0 | 24 | 0 | 0 |
| | Cartagena | 0 | 90 | 6 | 0 | 0 | 48 | 0 | 0 | 0 | 24 | 0 | 0 |
| | Tunja | 0 | 96 | 0 | 0 | 0 | 48 | 0 | 0 | 0 | 24 | 0 | 0 |
| | Popayán | 0 | 47 | 49 | 0 | 0 | 41 | 7 | 0 | 0 | 20 | 4 | 0 |
| Grupo 3 | Pasto | 0 | 0 | 66 | 30 | 0 | 0 | 46 | 2 | 0 | 0 | 24 | 0 |
| | Villavicencio | 0 | 2 | 94 | 0 | 0 | 2 | 46 | 0 | 0 | 2 | 22 | 0 |
| | Ibagué | 0 | 0 | 96 | 0 | 0 | 0 | 48 | 0 | 0 | 0 | 24 | 0 |
| | Armenia | 0 | 0 | 71 | 25 | 0 | 0 | 48 | 0 | 0 | 0 | 24 | 0 |
| | Neiva | 0 | 26 | 52 | 18 | 0 | 20 | 28 | 0 | 0 | 3 | 21 | 0 |
| Grupo 4 | Cúcuta | 0 | 0 | 0 | 96 | 0 | 0 | 0 | 48 | 0 | 0 | 0 | 24 |
| | Montería | 0 | 0 | 0 | 96 | 0 | 0 | 0 | 48 | 0 | 0 | 0 | 24 |
| | Florencia | 0 | 0 | 0 | 96 | 0 | 0 | 0 | 48 | 0 | 0 | 0 | 24 |
| | Valledupar | 0 | 0 | 9 | 87 | 0 | 0 | 9 | 39 | 0 | 0 | 9 | 15 |
| | Quibdó | 0 | 0 | 20 | 76 | 0 | 0 | 0 | 48 | 0 | 0 | 0 | 24 |
| | Riohacha | 0 | 0 | 0 | 96 | 0 | 0 | 0 | 48 | 0 | 0 | 0 | 24 |
| | Santa Marta | 0 | 0 | 0 | 96 | 0 | 0 | 0 | 48 | 0 | 0 | 0 | 24 |
| | Sincelejo | 0 | 0 | 0 | 96 | 0 | 0 | 0 | 48 | 0 | 0 | 0 | 24 |

Nota. Luis E. Arango, Luz A. Flórez (2013) informalidad laboral y elementos para un salario mínimo diferencial por regiones en Colombia. Banco de la Republica. https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/6336/be_1023.pdf?sequence=

5

La Figura permite clasificar las ciudades, con respecto al promedio urbano, dependiendo de la prevalencia de la informalidad según el promedio móvil de los dos últimos años. En primer lugar, están las ciudades de baja informalidad (Grupo 1); allí encontramos ciudades cuya tasa de informalidad por tamaño se encuentra, al menos, media desviación estándar por debajo del promedio. Dichas ciudades, se podría decir, tienen un buen desempeño en materia de informalidad laboral. Si el período de análisis abarcara los últimos ocho años (96 meses), en la tabla vemos que allí se ubicarían Bogotá, Manizales y Medellín las cuales han permanecido con la misma clasificación durante todo el periodo. En segundo término, aparecen ciudades de tasa de informalidad media (Grupo 2) la cual se ubica entre media desviación estándar por debajo del promedio y una desviación estándar por encima. En este grupo se clasifican Barranquilla, Cali, Pereira y

Tunja, las cuales han tenido ese mismo desempeño en los últimos 8 años. Cartagena, ha estado en este grupo 90 meses, pero los últimos 4 años siempre ha pertenecido a él; Bucaramanga ha tenido una informalidad media de manera ininterrumpida durante los últimos 4 años, pese a que en la primera parte de la muestra tenía una tasa de informalidad alta; Popayán ha estado en este grupo en 20 de los últimos 24 meses. El Grupo 3, o de ciudades de tasa de informalidad alta, incluye aquellas en las cuales dicho indicador está entre en 1 y 1,5 desviaciones estándar por encima del promedio urbano. Aquí aparecen Pasto, Villavicencio, Ibagué, Armenia y Neiva. Finalmente, en el Grupo 4 están las ciudades con el desempeño más pobre en materia de informalidad; esto es ciudades cuya tasa es superior a una desviación estándar y media por encima del promedio de 23 ciudades. Las ciudades clasificadas en este grupo son Cúcuta, Montería, Florencia, Valledupar, Quibdó, Riohacha, Santa Marta y Sincelejo. Las ciudades que integran cada grupo pueden tener, aunque no necesariamente, algunas características comunes. Sin embargo, se espera que las ciudades de grupos diferentes sí tengan rasgos distintivos, en concordancia con la heterogeneidad del mercado laboral colombiano. (Luz Flórez y Luis Arango, 2017, p15)

Dada la heterogeneidad regional de la informalidad laboral, estos resultados estarían sugiriendo que la productividad laboral también es heterogénea y esta característica es muy alta.

Esta sería una razón para introducir un salario diferencial por regiones en vista de los graves efectos que el aumento de la informalidad en la mayoría de las ciudades del país tiene sobre el crecimiento de largo plazo (es decir en el PIB potencial por la vía del ahorro, la formación de capital humano y el progreso tecnológico), las finanzas públicas y el bienestar. (Luz Flórez y Luis Arango, 2017, p16)

Dado lo anterior se sugiere que,

Utilizando esta métrica sencilla en los últimos años, obtuvimos la clasificación por grupos utilizada para presentar los gráficos y la tablas en todo el artículo (está clasificación se realiza utilizando la informalidad por tamaño): i) informalidad baja, (Grupo 1): Bogotá, Manizales y Medellín; ii) informalidad media (Grupo 2): Barranquilla, Bucaramanga, Cali, Pereira, Cartagena, Tunja y Popayán; iii) informalidad alta (Grupo 3): Pasto, Villavicencio, Ibagué, Neiva y Armenia; iv) informalidad muy alta

(Grupo 4): Cúcuta, Montería, Florencia, Valledupar, Quibdó, Riohacha, Santa Marta y Sincelejo. Finalmente, dado que la informalidad en el campo llega a niveles cercanos a 80%, se recomienda que las zonas rurales sean asimiladas a las ciudades o regiones del Grupo 4. (Luz Flórez y Luis Arango,2017, p13)

Una vez ubicadas las ciudades en las distintas zonas o grupos, proponen el siguiente plan de ajuste salarial para los primeros cinco años de implementación del salario mínimo diferencial.

Para las ciudades que pertenecen al Grupo 1 el ajuste del salario mínimo nominal debe ser igual a la meta de inflación de largo plazo y algún estimado de crecimiento en la productividad de la mano de obra (de 0,5% a 1% anual). En cualquier caso, los aumentos no deben ser desmedidos ya que debemos recordar que en las tres ciudades que integran esta zona un salario mínimo alto con respecto al percentil 70 de los salarios incrementan la tasa de informalidad. Para las ciudades del Grupo 2 el ajuste salarial entre los años 2 y 5 sería del 75% del ajuste correspondiente a las ciudades del Grupo 1. Para las ciudades de Grupo 3 el ajuste durante este período sería del 50% del ajuste del Grupo 1 y, finalmente, para las ciudades del Grupo 4 el ajuste sería del 30% del aumento correspondiente a las ciudades del Grupo 1. A partir del año 6, el ajuste del salario mínimo nominal sería pleno para los cuatro grupos de ciudades. Obsérvese que el acercamiento del salario mínimo a la productividad laboral en las ciudades correspondientes fundamentalmente a las zonas 2, 3 y 4, se estaría dando por la vía del salario mínimo real. La trayectoria del salario mínimo por grupos se muestra en la en la Figura 10 (Luz Flórez y Luis Arango,2017, p14)

Los autores también resaltan 2 alternativas para identificar la evolución del salario mínimo, dada en la siguiente tabla

Tabla 5.

Evolución del salario mínimo, alternativas dadas por los autores

| Evolución del salario mínimo por grupo: primera alternativa | Evolución del salario mínimo por grupo: segunda alternativa |
|--|---|
| | |
| <p>Otra posibilidad bastante cercana a la anterior es, partiendo de un salario mínimo de \$737.000 (año 2016, periodo en el cual se hizo la propuesta) en el primer año, hacer incrementos correspondientes a la meta de inflación más un componente de aumento en la productividad de la mano de obra, si fue que lo hubo, en las ciudades del Grupo 1, y dejar el salario constante en el primer año en las tres zonas restantes. En el segundo año en las ciudades del Grupo 2, poner el salario en el nivel del Grupo 1 el año anterior, y dejar constante el de las ciudades de los Grupos 3 y 4. En el tercer año, poner el salario mínimo de las ciudades del Grupo 3 al nivel Grupo 2 el año anterior y dejar constante el salario mínimo de las ciudades del Grupo 4. Finalmente, en el año cuarto poner el salario de las ciudades del Grupo 4 al nivel de las ciudades del Grupo 3 el año anterior. A partir del año quinto, el incremento porcentual sería el mismo en todas las ciudades. Como en la alternativa anterior, el ajuste entre el salario mínimo y la productividad de la</p> | <p>Estas dos alternativas, tienen la ventaja de que, si una ciudad pasa de un grupo al subsiguiente, no tendría reducciones del salario mínimo además no se presentarían brechas exponenciales en la diferencia salarial en un horizonte de largo plazo. La clasificación de ciudades en las distintas zonas de salario mínimo, se debe hacer anualmente, en el mes de diciembre, con la información sobre informalidad laboral correspondiente al mes de octubre que produce el DANE; recordemos que las desviaciones estándar se calculan utilizando promedios móviles de los últimos 24 meses. Es decir, los promedios móviles recogen la información del comportamiento de los mercados de trabajo regionales en los últimos dos años. Si en diciembre, se encuentra que con la información del promedio móvil al mes de octubre la tasa de informalidad laboral de una ciudad o región se ha reducido y, por ejemplo, ya no está a dos desviaciones estándar</p> |

Tabla 5. Continuación

| | |
|---|--|
| <p>mano de obra en las zonas 2, 3 y 4, se está dando por medio del salario real. Su comportamiento sería como el que aparece en la Figura 11 (Luz Flórez y Luis Arango,2017, p32)</p> | <p>del promedio, sino a 1,3 desviaciones, dicha región debe pasar del Grupo 4 al Grupo 3. (Luz Flórez y Luis Arango,2017, p17)</p> |
|---|--|

Nota. Esta tabla está desarrollada bajo la propuesta emitida por el banco de la republica

La propuesta de un salario mínimo diferenciado por ciudades, deber ir de la mano con medidas y acciones sistemáticas que permitan aumentar la productividad laboral de la mano de obra.

Para producir el salto se requiere capital humano tanto técnico y tecnológico como de alta formación. En este sentido, la mayor y mejor oferta educativa y el apoyo a la demanda de educación deben seguir siendo un objetivo permanente. Colombia tiene planes de ser en 2025 la más educada de América latina y el cumplimiento de esta meta nos debe ayudar a incrementar la productividad laboral. Con ello vendrán mejores salarios para todos. De igual manera, se deben tomar medidas que permitan verificar el cumplimiento de la medida sobre el salario mínimo. Una de las principales limitaciones de cualquier reforma en el mercado laboral es el incumplimiento o la ilegalidad, para ello se debe incrementar en todo el país el número de inspectores y habilitar canales fluidos de quejas ante el Ministerio de Trabajo (Luz Flórez y Luis Arango,2017, p17)

Además de evitar aumentos desmedidos del salario mínimo para que este no se aleje de la productividad laboral de los trabajadores menos capacitados y diferenciarlos por regiones, se deben implementar otro tipo de acciones que, si bien se salen del alcance de nuestro trabajo, es importante repasarlas.

Entre ellas están: i) reducir los costos de la creación de empresas; ii) tener una estructura impositiva que estimule la inversión; iii) informar permanentemente a los empresarios que generan empleo informal de las bondades de ser formal, como, por ejemplo, tener acceso al sistema financiero, a la capacitación de su mano de obra, a mejores prácticas empresariales, etc.; iv) modificar algunos incentivos que han hecho que ser informal

sea un estado persistente. En este sentido, se deberían revisar los estímulos a ser informal que introduce el esquema actual de acceso a la salud, y finalmente, es el momento de educar a la gente para cooperar, para ser partícipes de los aportes, las contribuciones, el pago de impuestos, el cumplimiento de las normas, etc. (Luz Flórez y Luis Arango,2017, p32)

Frente a esta propuesta analizando la problemática desde el punto de vista de las empresas, uno de los efectos que traería esto principalmente sería el desplazamiento masivo de las empresas a ciudades donde el salario mínimo sea el más bajo de la región.

Aunque esto traería en medio de todo cosas positivas como que, ciudades olvidadas empiecen a ser ciudades activas en la economía, llegaran nuevas empresas, que permitiría un crecimiento económico adicional, en varios frentes como los servicios de transporte, alimentación, construcción y otras actividades productivas, y eso haría que el desplazamiento de los trabajadores ya no se sea dirigida a ciudades principales, sino que a ciudades más pequeñas, esto haría que se tuviera una mejor distribución sectorial de la población.

La necesidad de pagar salarios más altos que el equilibrio de mercado con el fin de inducir un mayor esfuerzo es un reflejo de la asimetría de información en el mercado laboral.

Esto, debido a que los empleadores no pueden conocer ni medir con exactitud el esfuerzo que hace cada trabajador. Así, la norma es que se pague un salario estimado que no necesariamente compensa a los trabajadores que se esfuerzan más que el promedio. Del mismo modo que un trabajador tiene un incentivo para buscar un salario alto en la búsqueda de un trabajo, un consumidor tiene un incentivo para buscar un precio bajo en la compra de un bien. El precio más alto que el consumidor está dispuesto a pagar por un producto en particular es el precio de reserva de los consumidores. (Luz Flórez y Luis Arango,2017, p32)

De igual manera los empresarios también consideran que es necesario debatir las implicaciones de un salario mínimo diferencial, pues habría que cambiar en gran medida la

legislación laboral vigente; Javier Díaz, presidente de la Asociación Nacional de Comercio Exterior (Analdex) argumenta que:

Es una propuesta que debemos analizar, estamos a tiempo de tener unos elementos mucho más detallados para que una medida de esta naturaleza sea factible, porque vemos que el costo de vida entre una ciudad como Bogotá y un pueblo o ciudad intermedia es distinto (Díaz, 2018, p.86)

Por su parte, el vicepresidente de la Asociación Bancaria, Asobancaria, Jonathan Malagón, que hace parte de la mesa de negociación del salario mínimo, aseguró que *“el salario diferencial por regiones es una buena idea, pero consultando la realidad de la capacidad de compra de cada uno de los hogares”* (Malagón, 2018, p.33)

Por otro lado, el presidente de la Andi, Bruce Mac Master, no descarta esa posibilidad. *“La negociación de esta propuesta debe ser incluida en la discusión del salario mínimo y evaluada por los gremios”*. (Master, 2018, p.1)

A los comerciantes también les suena la idea, pero al igual que los demás gremios, faltan todavía muchos elementos técnicos para que sea viable en el tiempo.

Asobancaria, Fasecolda, Acopi, la Andi y Fenalco coinciden en que se puede establecer este planteamiento, aunque se deben detallar las cifras en cada uno de los sectores y los territorios a nivel nacional. El vicepresidente de Asobancaria, Jonathan Malagón, que hace parte de la mesa de negociación del mínimo, aseguró que:

El salario diferencial por regiones es una buena idea siempre y cuando cumpla con dos premisas. La primera es que el salario se ajuste en paridad de poder adquisitivo entre regiones, revelando la capacidad de compra de cada una, y dos, que no se incremente por esta vía el salario medio de la economía. (Malagón, 2018, p.53)

Jorge Humberto Botero, presidente de Fasecolda, detalló que está de acuerdo con que se debe llevar a cabo una discusión sobre el salario diferencial por regiones, aunque afirmó que *“se*

tendrían que presentar estudios técnicos en cada región de por qué se necesita y cuáles serían las razones que llevarían a tener una variación”. (Botero, 2018, p.3)

El Banco de la República había hecho este planteamiento en un informe en el que reveló que el salario mínimo afecta el tamaño del sector informal en las áreas urbanas. El Emisor destacó que:

Cuando se analizan las ciudades individualmente, se encuentra que el efecto del salario mínimo relativo es diferencial; por ejemplo, en Barranquilla es muy bajo mientras que en Popayán, Villavicencio y Neiva es muy alto. Por ello, en estas últimas, más que en otras, parece haber una gran desconexión entre la productividad de la mano de obra menos capacitada y el salario mínimo. (Banco de la república, 2018, p.67)

En este punto coinciden algunos sindicatos. El presidente de la Confederación General de Trabajadores (CGT), Julio Roberto Gómez, dijo que se va a llevar una propuesta por parte de los trabajadores de tener un salario diferencial por regiones, *“específicamente para San Andrés, en donde todos los bienes y servicios pueden llegar a costar el doble que en algunas ciudades capitales”*. (Gómez, 2018, p.21)

4.1.1 Análisis de la propuesta basada en la categorización municipal

Para ampliar el sentido de la propuesta y que se pueda tener un mayor alcance se debería desarrollar entorno a la categorización municipal dada en la ley 1551 del 2012, los valores adoptados son dados por los autores dependiendo de la productividad de cada una de las regiones.

Tabla 6.*Propuesta del salario mínimo diferencial por regiones con la categorización municipal*

| Grupo | Categorización municipal | Número total de municipios | Incremento salarial |
|---------------|--------------------------|----------------------------|---------------------|
| Primer grupo | Especial | 31 municipios | Aumento del 1,3 |
| | Primera | | |
| Segundo grupo | Segunda | 65 municipios | Aumento del 0,5 |
| | Tercera | | |
| | Cuarta | | |
| Tercer grupo | Quinta | 1.007 municipios | Sin aumento |
| | Sexta | | |

Nota. Esta tabla fue realizada con los datos dados en la propuesta hecha por el banco de la república y juntamente unificada con la categorización municipal para tener un mayor alcance en las regiones.

En este caso se sabe los municipios de categoría especial y primera son los municipios que tienen mayor productividad, mientras que en el segundo grupo donde está la segunda, tercera y cuarta categorización, aunque en algunas ciudades se presenta una buena productividad, la mayor parte de los municipios no es así, y por último en el tercer grupo, en los cuales está la quinta y sexta categorización se presenta una productividad nula, en donde no es un componente económico en esos municipios. Aunque es importante destacar que esta propuesta generaría disparidades territoriales.

Tabla 7.*Pros y contra de la propuesta “salario mínimo diferenciado por regiones”*

| Pros | Contra |
|--|---|
| Al que las ciudades más productivas tengan un salario mínimo superior al de otras de más baja producción, permite que un balance entre productividad laboral y salario mínimo que no dificulta la demanda de trabajo formal. | La propuesta necesita muchos más estudios para determinar si se puede poner diferentes salarios en las regiones porque eso va a generar menores salarios para los departamentos más atrasados, lo que llevaría a que tengan más dificultades. |
| No se puede hacer una regulación normativa para todo el país, las tasas de desempleo, ocupación, participación, los salarios, la duración del desempleo, etc., esta propuesta ayuda a llegar de una mejor manera a cada una de las necesidades de las diferentes regiones. | La desigualdad que se tendría, y la categorización haría que las ciudades entraran en una lucha, en la cual se podrían presentar nuevas carencias y falta de gestión por entes reguladores. |
| Los promedios móviles recogen la información del comportamiento de los mercados de trabajo regionales, esta alternativa, tienen la ventaja de que, si una ciudad pasa de un grupo al subsiguiente, no tendría reducciones del salario mínimo además no se presentarían brechas exponenciales en la diferencia salarial. Al proponer que la clasificación de ciudades en las distintas zonas de salario mínimo, se haga anualmente, permite que no haya un estancamiento por parte de las regiones, sino que busquen alternativas de producción más eficientes. | Una de las principales limitaciones de cualquier reforma en el mercado laboral es el incumplimiento o la ilegalidad, para ello se debe incrementar en todo el país el número de inspectores y habilitar canales fluidos de quejas ante el Ministerio de Trabajo, esto haría que se tuviera o que privatizar estas entidades o encontrar la manera para que esta nueva categorización no se vuelva en un gasto más para los colombianos. |
| Esta propuesta debe contar con medidas y acciones sistemáticas que permitan aumentar la productividad laboral de la mano de obra. Para producir el salto se requiere capital humano tanto técnico y tecnológico como de alta formación En este sentido, la mayor y mejor oferta educativa y el apoyo a la demanda de educación deben seguir siendo un objetivo permanente cumplimiento de esta meta nos debe | Frente a esta propuesta analizando la problemática desde el punto de vista de las empresas, uno de los efectos que traería esto principalmente sería el desplazamiento masivo de las empresas a ciudades donde el salario mínimo sea el más bajo de la región, no todas las empresas cuentan con los medios y condiciones para un desplazamiento, y en muchos casos no |

Tabla 7. Continuación

| | |
|--|---|
| <p>ayudar a incrementar la productividad laboral y además de esto, la educación tendría un salto muy importante, y esto ayudaría que mejorar la productividad de las personas.</p> | <p>sería posible estos desplazamientos lo cual generaría una desigualdad mucho más grande y muchas empresas no generarían más empleo que eso es lo que se busca sino que se vería en la obligación de medir a sus empleados.</p> |
| <p>Otra parte importante que ayudaría es evitar aumentos desmedidos del salario mínimo para que este no se aleje de la productividad laboral de los trabajadores menos capacitados y diferenciarlos por regiones, se deben implementar otro tipo de acciones que, si bien se salen del alcance de nuestro trabajo, es importante repasarlas y encontrar una estabilidad, en donde se pueda respaldar la productividad con el salario mínimo.</p> | <p>La necesidad de pagar salarios más altos que el equilibrio de mercado con el fin de inducir un mayor esfuerzo a los trabajadores y esto debido a que los empleadores no pueden ser medidos con exactitud el esfuerzo que hace cada trabajador.</p> |
| <p>Esta propuesta traería aspectos positivos como que, ciudades olvidadas empiecen a ser ciudades activas en la economía, donde llegarán nuevas empresas, que permitan un crecimiento económico adicional, en varios frentes como los servicios de transporte, alimentación, construcción y otras actividades productivas, y eso haría que el desplazamiento de los trabajadores ya no se sea dirigida a ciudades principales, sino que a ciudades más pequeñas, esto haría que se tuviera una mejor distribución sectorial de la población.</p> | <p>Se debe debatir las implicaciones de un salario mínimo diferencial, porque se debe reestructurar la legislación laboral vigente, se debe analizar, unos elementos mucho más detallados, porque vemos que el costo de vida entre una ciudad como Bogotá y un pueblo o ciudad intermedia es distinto</p> |
| <p>El salario diferencial por regiones es una buena idea siempre y cuando cumpla con dos premisas. Que el salario se ajuste en paridad de poder adquisitivo entre regiones, revelando la capacidad de compra de cada una.</p> | <p>El salario diferencial por regiones es una buena idea, pero se debe hacer analizando la capacidad de compra de los hogares colombianos.</p> |
| <p>La propuesta puede ser un gran componente para que tanto empresas como trabajadores busquen ventaja competitivas.</p> | <p>Muchas regiones se van a ver afectadas por que no tienen recursos ni medios para mejorar su competitividad.</p> |

Nota. Esta tabla fue realizada con base en la información y comentarios de diferentes actores de la economía, en esta tabla se muestra de manera detallada que aspectos de la propuesta son beneficiosos y que aspectos afectarían a la economía.

4.2 Comentarios del salario diferenciado por la informalidad

Se analiza la propuesta del salario mínimo diferencial por la informalidad y la relación que presenta frente al salario mínimo legal, esta propuesta fue tomada del Banco de la República, el cual expuso una propuesta formal liderada por Luz Flórez y Luis Arango.

Dado los efectos que produce la informalidad en la mayoría de las ciudades del país, sobre el crecimiento de largo plazo. Arango y Flórez explican que en Colombia existen 13 ciudades cuya informalidad se ha mantenido en más del 10 % por encima del promedio de 23 ciudades. Entre ellas se encuentran: Ibagué, Armenia, Pasto, Villavicencio Neiva, Cúcuta, Montería, Florencia, Valledupar, Quibdó, Riohacha, Santa Marta y Sincelejo. Igualmente, añaden que esto es evidencia de que el mercado laboral en estos territorios no tiene un buen funcionamiento. (Arango 2013, p20)

La informalidad laboral se puede definir como todas aquellas ocupaciones y formas de producción, que son ejercidas por personas que reciben ingresos cuyas condiciones de trabajo no se encuentran reguladas por un marco legal. En este sector de la economía participan un elevado número de personas. Estas personas reciben ingresos menores al salario mínimo legal y además cuentan condiciones legales que establecen para contratar a una persona. El trabajo informal está referido a un gran a un conjunto de actividades económicas.

El DANE usa los siguientes criterios para medir la informalidad: Asalariado o patrón de microempresa, menos de diez trabajadores, Trabajador por cuenta propia, no profesional ni técnico, Trabajador que presta el servicio doméstico y Ayudante familiar sin remuneración.

El sector informal de una economía puede ser visto como un escape para los individuos menos educados de una sociedad. La informalidad existe básicamente por la incapacidad del sector formal de generar suficientes empleos. Esto se puede ver claramente cuando la economía sube; en estos períodos la informalidad disminuye, ya que en la mayoría de los casos no es vista como una opción laboral real sino como una posibilidad frente al desempleo; por tanto, cuando éste empieza a bajar, los individuos comenzarán a trasladarse hacia el sector formal (DANE, 2019, P3)

El DANE para medir la informalidad utiliza los siguientes ítems:

-Nivel de educación. La mayor parte de las personas que pertenecen al sector informal posee un grado de escolaridad bastante bajo, el cual no supera la educación básica secundaria, lo que se convierte en una desventaja para éstos, ya que disminuyen las probabilidades de emplearse en el sector formal.

-Sexo. La tasa de informalidad femenina es mayor que la masculina. La razón de este fenómeno es que las mujeres no sólo tienen la responsabilidad de trabajar para complementar los ingresos del hogar, sino que también allí tienen obligaciones, por lo que necesitan horarios flexibles que les permitan hacer las dos cosas a la vez. Además, hay que tener en cuenta el relativamente poco tiempo que lleva la mujer en el mundo laboral, y más aún, la educación formal o universitaria.

-Desempleo. El lento e insuficiente proceso de generación de empleo por parte de las empresas formalmente constituidas hace que la tasa de desempleo crezca rápidamente, por lo que el sector informal se muestra como una tabla de salvación para aquellas personas que no tienen la fortuna de pertenecer al sector formal.

-Costos de la formalidad. Los elevados costos de producción que deben enfrentar las empresas del sector formal y el sinnúmero de trámites y aprobaciones a los que deben someterse, desestimula en muchos casos la constitución formal, por lo que, ante la dificultad para la formalización, ellas deciden mantenerse en la informalidad.

-Edad. La evidencia internacional muestra que la mayor parte de quienes pertenecen al sector formal son personas entre los 25 y los 35 años de edad, por lo que a aquéllas que se quedan por fuera de este rango se le dificulta más su ingreso a este sector, y lo cual hace que se comience a formar parte del sector informal.

-Pobreza rural y desplazamiento forzoso. El efecto producido por el desplazamiento hacia las ciudades de las familias que vivían en sitios rurales ha hecho que la tasa de desempleo crezca cada vez más. Debido a la incapacidad del sector formal para absorber el exceso de mano de obra, a ellos no les queda más camino que buscar empleo en el sector informal. Según los datos obtenidos

en la "Red de Solidaridad", los departamentos que mayor número de personas desplazadas han acogido son:

El desplazamiento forzoso en Colombia ha venido experimentando un crecimiento desbordado, debido a las condiciones de conflicto interno que experimenta el país. Esto ha provocado que las familias huyan de la violencia hacia las grandes ciudades, lo que ha generado, como consecuencia, un incremento de la oferta de mano de obra en las zonas receptoras, provocando un aumento en el desempleo y, por tanto, potenciando la informalidad. (Red de Solidaridad, 2019, p2)

Complementación de ingresos muchas de las personas que trabajan en el sector formal tienen la obligación de sostener a una familia, y si el salario mínimo legal permitido no es suficiente en términos reales para su sustento, no les queda más que ingresar en el sector informal, y así, hacer parte de ambos sectores o influenciar a un miembro de su familia para que lo haga, con el fin de complementar los ingresos familiares.

Inicialmente se realizaría un cálculo para determinar el nivel de la informalidad en las ciudades para organizarlas en cuatro grupos que permitan determinar los salarios, los cuales se implementarían durante cinco años para luego definirlos de forma plena para todas las capitales (Arango, 2018, p.3)

Frente a esta propuesta ha causado diferentes polémicas, ya que, para algunos expertos, *“el argumento del salario mínimo diferenciado está relacionado con la informalidad laboral en Colombia, que, por cierto, con 50 %, es la más alta de América Latina”*. (Arango, 2013 p23)

La alta informalidad tiene como una de sus explicaciones el relativamente elevado salario mínimo. Este está por encima de la productividad de los trabajadores menos calificados. Las empresas no los contratan con ese salario y terminan en la informalidad. La conexión con el tema regional está en que los cálculos muestran diferencias en la proporción de trabajadores informales en las distintas ciudades y regiones de Colombia, reflejando las distintas productividades laborales. En las

ciudades con un salario mínimo alto en relación con los salarios de los trabajadores más calificados, también es alta la informalidad laboral. (Arango 2013, p23)

Tener salarios diferenciados por regiones reconoce que la productividad no es igual entre ellas.

Los trabajadores de baja productividad en las regiones pueden beneficiarse de un salario mínimo más acorde a esa realidad. Las empresas formales pueden mostrarse más dispuestas a enganchar trabajadores en esas condiciones, reduciéndose con esto la informalidad. Un trabajador contratado formalmente tiene más posibilidades de entrenamiento y de tener una carrera laboral. Las propuestas que desde hace algún tiempo se hacen comparten el diagnóstico de que los salarios mínimos en algunas regiones son muy altos para la productividad laboral que tienen y sería deseable que eso cambie. La principal dificultad para hacerlo es la sensibilidad sobre el tema, porque podría llevar a conflictos sobre la forma de determinar los diferentes salarios mínimos y las regiones que lo deberían bajar (Cárdenas, 2014, p43)

La opción de un salario mínimo, representa un elemento distorsionador del mercado, que impulsa al sector informal. El aumento del salario mínimo real, a pesar de la alta tasa de desempleo, hace casi imposible la disminución de este fenómeno, ya que la imposición de unos niveles de salario ajenos a la dinámica del mercado generará dos consecuencias; la primera, el aumento de los costos de producción; la segunda, el aumento del excedente de mano de obra, lo que indudablemente potenciará la informalidad.

Otra característica de importancia es la facilidad de acceso. En términos generales, la generación de empleo dentro del sector informal tiene muchos menos requerimientos de capital y de conocimiento, lo que lo convierte en una opción muy atractiva para el joven, durante los dos extremos del ciclo de vida laboral.

Para entender mejor es importante destacar otros resultados.

En primer lugar, hay trece ciudades cuya tasa de informalidad reciente ha estado más de una desviación estándar por encima del promedio de veintitrés ciudades; esto es, más de

diez puntos porcentuales por encima del promedio. Ellas son: Pasto, Villavicencio, Ibagué, Armenia, Neiva, Cúcuta, Montería, Florencia, Valledupar, Quibdó, Riohacha, Santa Marta y Sincelejo. Esto es evidencia de que el mercado laboral en estas ciudades no tiene un buen funcionamiento. Otras ciudades como Bogotá, Manizales y Medellín a pesar de estar muy por debajo de la media de informalidad, se ven afectadas de manera significativa por el salario mínimo como proporción del salario correspondiente al percentil 70. En otras ciudades como, Barranquilla, Cali, Pereira y Tunja este efecto es menos claro. En segundo lugar, Popayán, Villavicencio y Neiva resultarían particularmente afectadas con una alta relación entre salario mínimo y un indicador del salario de la economía como el percentil 70. Aunque los coeficientes obtenidos para estas ciudades son los más altos del dominio urbano en Colombia, un alto salario mínimo en relación con los salarios de la economía, aumenta la tasa de informalidad promedio en todo el país. En tercer lugar, la tasa de informalidad tiene un importante grado de asociación con la actividad económica y con los costos laborales no salariales. (Arango, 2018, p.6)

Por ende, hay necesidad de continuar con la reducción de esta variable y un candidato natural es la financiación del sistema de subsidio familiar.

Sobre eso hay varias alternativas para evaluar; por ejemplo: i) que sea elección de empleador y empleado si quieren pagar ese 4% (en este caso, debería permitirse la competencia de las cajas a nivel nacional para mejorar la oferta de sus servicios); si no lo quieren hacer, ese porcentaje debe repartirse entre ellos utilizando algún criterio, como por ejemplo, el valor del capital por trabajador; ii) que se financie con impuestos, lo cual supondría integrar dicho sistema al sector público, una opción difícil de implementar; iii) marchitar paulatinamente dicho sistema y que sea el estado quien se encargue de los servicios que prestan actualmente dichas instituciones. Por otro lado, aunque la evidencia de que las tasas de interés aumentan la informalidad es menos clara, se debe procurar una mayor acumulación de capital físico y humano, mejor educación financiera de las personas y mayor movilidad de capitales que la mantengan en niveles cercanos a su valor de largo plazo. (Arango, 2018, p.6)

Los resultados muestran que la tasa de ocupación formal se afecta negativamente con el salario mínimo.

En relación con esto, un resultado de mayor importancia es que el efecto Okun se ubica entre 0,31 y 0,47. Es decir, ante un incremento del PIB en un punto porcentual, la tasa de desempleo caerá entre 0,31 y 0,47pp en un horizonte de un año aproximadamente. El efecto Okun en el desempleo juvenil es aproximadamente el doble. (Arango, 2018, p.6)

Esta propuesta se desarrolló en cuanto la proporción del salario mediano o del percentil 70

El artículo presenta evidencia de que el salario mínimo como proporción del salario mediano o del percentil 70 de los salarios aumenta la relación entre desempleados e informales y población económicamente activa. En efecto, según nuestros resultados, un aumento de un punto porcentual en el salario mínimo relativo genera un aumento de 0,034 pp en dicho indicador. Importantes reacciones en el mismo generan la actividad económica (-0,487) y los costos laborales no salariales (0,116). En cuanto a la informalidad laboral únicamente, los resultados del panel reportan coeficientes significativos para estas mismas variables. Las estimaciones correspondientes a series de tiempo para el pool de las áreas urbanas en su conjunto, sugieren que ante un incremento de 1pp el salario mínimo relativo al percentil 70, la informalidad laboral aumenta 0,18pp. Magnitudes similares tienen los coeficientes de la tasa de interés y los costos laborales distintos del salario. Las respuestas dinámicas estimadas para cada una de las 23 ciudades sugieren que Popayán, Villavicencio y Neiva se ven particularmente afectadas con una alta relación entre salario mínimo y el percentil 70. Finalmente, un resultado de la mayor importancia es que el efecto Okun se ubica entre 0,31 y 0,47 lo cual significa que, ante un incremento del PIB en un punto porcentual, la tasa de desempleo caerá entre 0,31 y 0,47pp en un horizonte de un año aproximadamente. (Arango, 2018, p.6)

Tabla 8.*Informalidad en las 13 principales ciudades.*

| Ciudades | Total |
|---------------|-------|
| Medellín | 42,45 |
| Barranquilla | 55,24 |
| Bogotá D.C | 41,71 |
| Cartagena | 55,23 |
| Manizales | 41,45 |
| Montería | 60,36 |
| Villavicencio | 56,75 |
| Pasto | 70,50 |
| Cúcuta | 49,66 |
| Pereira | 56,75 |
| Bucaramanga | 56,75 |
| Ibagué | 54,59 |
| Cali | 47,23 |
| Total | 47,25 |

Nota. Esta información fue tomada del DANE, Estadísticas por generado de la informalidad en las 13 principales ciudades de Colombia en el año 2019

En la tabla se puede observar que la informalidad laboral en las 13 principales ciudades. Esto, ha afectado fuertemente la productividad, competitividad y movilidad social de cada una de las regiones del país. Como se observa en la Tabla 8, existen fuertes diferencias en términos de las tasas de informalidad para las 13 ciudades. En primer lugar, se encuentra el 47,2% de la población ocupada es informal; es decir, cerca de cinco millones de trabajadores son informales. En el análisis por ciudad, la situación es diferente se presenta para la ciudad de Cúcuta, quien cuenta con una tasa de informalidad del 70,5% y además es la ciudad con la tasa la tasa de desempleo más alta entre las 13 ciudades analizadas, cerca del 15,9%. A Cúcuta, le sigue Montería con una tasa de informalidad de 60,4%. Por su parte, la ciudad con menor informalidad laboral es Manizales (41,4%), y entre las ciudades de mayor tamaño, Bogotá (41,7%) y Medellín (42,4%).

En la figura podemos detallar de manera visual que, aunque en las principales ciudades de Colombia la informalidad es alta, es mucho más alta en las otras ciudades de Colombia. Jairo Núñez de Fedesarrollo explica porque sucede esto

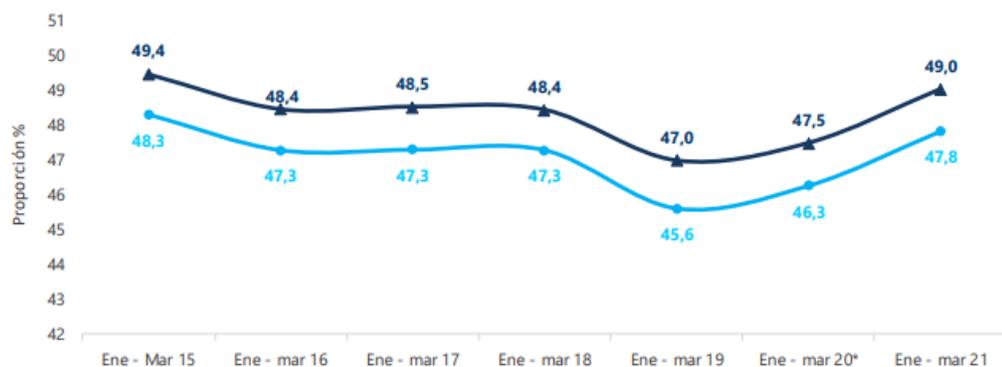
En ciudades como Bogotá, Medellín y Cali, el salario mínimo se puede pagar con facilidad, pero en el resto del país es casi imposible pagar el mínimo. En la mayor parte del país no hay forma de pagar un salario mínimo porque es muy alto y la productividad no es la misma, (Jairo Núñez, 2021, p1)

4.2.1 Análisis de la propuesta basada en la categorización municipal

Al analizar la propuesta emitida por el Banco de la Republica encabezada por Luz Flórez y Luis Arango, al desarrollar una propuesta de salario mínimo diferenciado se podría llevar a cabo como ellos lo proponen, solo que categorizando a los municipios dependiendo de la categorización municipal, para un mejor desarrollo de la misma, Por tal motivo la propuesta debe abarcar a todos los municipios de Colombia, para garantizar un mayor funcionamiento, para esto se debería utilizar la categorización municipal dada en la ley 617 del 2000, la cual ayuda a clarificar los municipios en 7 categorías, para un mejor análisis de ellos.

Figura 2.

Proporción de informalidad en las 13 principales ciudades y el resto del país



Nota. En la imagen se establece la relación en proporción de las 13 ciudades principales (línea azul caro) y los otros municipios de Colombia (Línea azul oscura).

Esta propuesta se podría viabilizar mejor teniendo en cuenta la categorización se haría de la siguiente manera:

Tabla 9.

Informalidad según la categorización municipal

| | Informalidad | Formalidad |
|-------------------------|--------------|------------|
| Categorización Especial | 49 | 51 |
| Categorización Primera | 52 | 48 |
| Categorización Segunda | 63 | 37 |
| Categorización Tercera | 69 | 31 |
| Categorización Cuarta | 74 | 26 |
| Categorización Quinta | 66 | 34 |
| Categorización Sexta | 76 | 24 |

Nota. Es tabla fue realizada con base a la informalidad en cada municipio

En la tabla ponemos observar que en la categoría especial la informalidad es alta ya que es del 49%, pero aun así es la más baja en comparación a las otras categorizas, la primera categoría no está muy alejada de la categoría principal con un 52%, aunque en ella hay ciudades como Cúcuta, Montería, Valledupar y Santa Marta, las cuales si presentan una alta informalidad, aclarando que aunque es alta, no llegue a ser igual de alta a otros municipios, la categoría segunda, con un 63%, la categoría tercera con un 69% y la categoría quinta con un 66% están en una porción parecida, pero en cuento la cuarta y sexta categorización con un 74 y 76% respectivamente, esto se da en la cuarta categoría porque la mayoría de ciudades fronteras o con puertos, esto hace que haya más informalidad y respecto a la sexta categorización la informalidad se da por la falta de regulación en los municipios, son 958 municipios los cuales no tienen una buena regulación en casi ningún aspecto económico.

Tabla 10.

Propuesta del salario mínimo diferencial conjunta a la categorización municipal.

| Categorización municipal | Porcentaje dado por la propuesta del Banco de la Republica |
|-------------------------------------|--|
| Categoría especial y primera | Ajuste del 75% |
| Categoría segunda, tercera y quinta | Ajuste del 50% |
| Categoría cuarta y sexta | Ajuste del 30% |

Nota. tabla realizada con la categorización municipal dada en la ley 617 del 2000, y el porcentaje tomado de la propuesta del Banco de la Republica encabezada por Luz Flórez y Luis Arango

Cabe aclarar que este porcentaje solo se tendría en una primera instancia, se haría para reformular el salario mínimo, pero en los años siguientes, como ya la proporción está dada, solo aumentaría el salario con respecto al porcentaje que el gobierno adecue para ese año, el cual después de la implementación se aumentaría de igual proporción en todas las categorías.

Y cabe aclarar que esta propuesta, aunque es una de las más pronunciadas se debe tener en cuenta las disparidades territoriales que presentaría.

Tabla 11.

Pros y contra de la propuesta “salario mínimo diferenciado por la informalidad”

| Pros | Contra |
|--|---|
| <p>Se está pensando en una propuesta a largo plazo, que lo que pretende llegar es a reducir la informalidad que es una problemática muy grande en Colombia, se sabe que casi la mitad de la población está en la informalidad. El argumento del salario mínimo diferenciado está directamente relacionado con la informalidad laboral en Colombia, que, por cierto, con 50 %, es la más alta de América Latina.</p> | <p>Esta propuesta está incompleta ya que solo se está analizando las principales ciudades del país, esto hace que no se analicen los demás municipios, y es importante recordar que la mayoría de municipios en Colombia presentan el problema de la informalidad, en muchos casos, es más alta la informalidad que la formalidad</p> |
| <p>La mayor parte de las personas que pertenecen al sector informal posee un grado de escolaridad bastante bajo, el cual no supera la educación básica secundaria, lo que se convierte en una desventaja para éstos, ya que disminuyen las probabilidades de emplearse en el sector formal, por lo tanto, al establecer esta propuesta también se estaría atacando la problemática de bajo nivel educativo en el país.</p> | <p>Se debe identificar en ciudades como Bogotá, Medellín y Cali, el salario mínimo se puede pagar con facilidad, pero en el resto del país es casi imposible pagar el mínimo, porque es muy alto y la productividad no es la misma.</p> |
| <p>El lento e insuficiente proceso de generación de empleo por parte de las empresas formalmente constituidas hace que la tasa de desempleo crezca rápidamente, por lo que el sector informal se muestra como una tabla de salvación para aquellas personas que no tienen la fortuna de pertenecer al sector formal.</p> | <p>Los elevados costos de producción que deben enfrentar las empresas del sector formal y el sinnúmero de trámites y aprobaciones a los que deben someterse, desestimula en muchos casos la constitución formal, por lo que, ante la dificultad para la formalización, ellas deciden mantenerse en la informalidad.</p> |

Tabla 11. Continuación

| | |
|---|--|
| <p>El efecto producido por el desplazamiento hacia las ciudades de las familias que vivían en sitios rurales ha hecho que la tasa de desempleo crezca cada vez más. Debido a la incapacidad del sector formal para absorber el exceso de mano de obra, a ellos no les queda más camino que buscar empleo en el sector informal. Al tener una regulación y al general más empleo en otras ciudades, no solo en ciudades principales.</p> | <p>La alta informalidad se da gracias a los elevados salario y este está por encima de la productividad de los trabajadores menos calificados.</p> |
| <p>Los trabajadores de baja productividad en las regiones pueden beneficiarse de un salario mínimo más acorde a esa realidad. Las empresas formales pueden mostrarse más dispuestas a enganchar trabajadores en esas condiciones, reduciéndose con esto la informalidad.</p> | <p>La principal dificultad para hacerlo es la sensibilidad sobre el tema, porque podría llevar a conflictos sobre la forma de determinar los diferentes salarios mínimos y las regiones que lo deberían bajar.</p> |
| <p>La generación de empleo dentro del sector informal tiene muchos menos requerimientos de capital y de conocimiento, lo que lo convierte en una opción muy atractiva para el joven, durante los dos extremos del ciclo de vida laboral.</p> | <p>La tasa de informalidad está relacionada con la actividad económica y con los costos laborales no salariales, siempre se va a querer reducir los costos, en un mercado laboral competitivo.</p> |

Nota. Esta tabla fue realizada con base en la información y comentarios de diferentes actores de la economía, en esta tabla se muestra de manera detallada que aspectos de la propuesta son beneficiosos y que aspectos afectarían a la economía.

4.3 Comentarios de la propuesta salario diferenciado por edades

Otra iniciativa que se tuvo fue la de hacerlo por edades, esta iniciativa la propuso el centro de pensamiento económico Anif con Sergio Clavijo, presidente de Anif, que insiste en que es viable el salario diferencial para jóvenes menores de 25 años, pero este significa que solo recibirían el 75% de un salario mínimo.

Se tienen dos concepciones frente a este tema el primero es el hecho de que el desempleo lo está presionando la población no calificada. Sin embargo, en la propuesta de Anif se habla de jóvenes de menos de 25 años que van a entrar al mercado laboral y estos requieren una etapa de formación y aprendizaje. *“Permitir un pago diferencial para los jóvenes a quienes se les pagaría 75% de un salario mínimo por no más de un año, bajo la idea de que están en etapa de formación”* (Clavijo, 2019, p.14)

Deberíamos retomar lo que estuvo vigente cinco años atrás que era permitir un pago diferencial para los jóvenes a quienes se les pagaría el 75% de un salario mínimo por no más de un año. Con esto, los jóvenes están recibiendo un beneficio al ser enganchados mientras terminan su aprendizaje. (Clavijo, 2019, p.20)

Frente a esta propuesta no fue aceptada por muchos gremios, afirman que

La Constitución colombiana garantiza como principio de derecho del trabajo una remuneración mínima, vital y móvil para los trabajadores en Colombia, En términos legales, la remuneración porcentual del salario mínimo se aplica hoy al apoyo de sostenimiento en contratos de aprendizaje que justamente no constituyen relación de trabajo. (Jaramillo,2019, p23)

Jaramillo, uno de los que más ha criticado esta propuesta, agregó que,

Si bien la tasa de desempleo juvenil duplica la tasa nacional de toda la población, la flexibilización como reducción de derechos ha demostrado ser ineficiente para corregir problemas del sistema laboral en empleabilidad es preferible optar por vías de corrección enfocadas en la conexión del sistema educativo y el mundo laboral y esquemas de acreditación y reconocimiento de experiencia en programas de formación, por ejemplo. (Jaramillo, 2019, p23)

Mientras que Clavijo insiste que sería una ayuda fundamental y ayudaría no solo a lo jóvenes, sino que también a las empresas

Los jóvenes enfrentan el doble de la tasa de desempleo nacional, que están entre 20% y 22%. Eso ayudaría a que ellos se enganchen, aprendan, se vuelvan más productivos y haya un atractivo de parte de las empresas en contratarlos y, van a tener temporalmente, un costo más bajo. (Sergio Clavijo, 2019, p1)

En términos legales, *"la remuneración porcentual del salario mínimo se aplica hoy al apoyo de sostenimiento en contratos de aprendizaje que justamente no constituyen relación de trabajo"*, (Jaramillo, 2019, p24)

La flexibilización como reducción de derechos ha demostrado ser ineficiente para corregir problemas del sistema laboral en empleabilidad es preferible optar por vías de corrección enfocadas en la conexión del sistema educativo y el mundo laboral y esquemas de acreditación y reconocimiento de experiencia en programas de formación, por ejemplo. Aunque el crecimiento de la economía viene rebotando desde finales del 2017, pasando del 1,7 por ciento en ese año a 2,7 por ciento en el 2018 y al 3 por ciento al corte del primer semestre, ello no ha sido suficiente para absorber la mano de obra, a tal punto que la generación de empleo, que crecía al 1 por ciento, hoy está cayendo a tasas del 6 por ciento. (Jaramillo, 2019, p22)

Sergio Clavijo, justificó su planteamiento en la necesidad de atacar las cifras de desempleo en los jóvenes, dándoles no solo la oportunidad de engancharse laboralmente, sino de adquirir los conocimientos prácticos necesarios que le permitan posteriormente aspirar a una mejora salarial, una vez demuestren sus capacidades y contribuyan a la productividad de la empresa. Y al mismo tiempo, según la propuesta, quiere ayudar a compensar en algo las falencias que hay en la formación de los jóvenes en las universidades, de tal manera que el aprendizaje se convierta en un estímulo para impulsar la productividad, variable que viene estancada en los últimos cinco años.

Y, de acuerdo con Clavijo, es claro que *Colombia no ha logrado resolver el problema de enganche de los más jóvenes, y de ahí la propuesta, planteada como una de las salidas a la divergencia en el desempeño laboral en las actividades productivas.* (Jaramillo, 2019, p23)

Una vez se conoció la propuesta, desde los sectores académicos y jurídicos llovieron críticas,

Como es apenas lógico, reducir sus salarios de enganche no compensa el esfuerzo económico para prepararse en un país como el nuestro, con altos costos de la educación, pues no solo basta con pagarse el pregrado, sino estudiar varios idiomas, y hasta buscar recursos para realizar maestrías. (Jaramillo, 2019, p23)

Para el director del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, Iván Jaramillo, la primera barrera en la propuesta de Anif es la constitucionalidad, ya que, según explica, la Carta Política “*garantiza como principio del derecho al trabajo, una remuneración mínima, vital y móvil para los trabajadores en Colombia*”.

La tasa de desempleo juvenil casi duplica la tasa nacional de toda la población, adoptar una flexibilización a partir de la reducción de derechos ha demostrado ser ineficiente para corregir problemas del sistema laboral en materia de empleabilidad. Es preferible optar por vías de corrección enfocadas en la conexión del sistema educativo y el mundo laboral y esquemas de acreditación y reconocimiento de experiencia en programas de formación, por ejemplo, (Jaramillo, 2019, p25)

Javier Rincón, profesor asociado de Derecho Público de la Universidad Javeriana, *considera que el planteamiento de Anif es regresivo en derechos de los trabajadores y pasa por encima del derecho a la igualdad, que no solo está consignado en la Constitución, sino en el Código Sustantivo del Trabajo.*

En otras palabras, para implementar la propuesta habría que hacer reforma constitucional y un proyecto de ley modificando la ley laboral, Luis Fernando Mejía, director del centro de estudios económicos Fedesarrollo, calificó como interesante la propuesta, pero llamó la atención sobre la necesidad de tener mucho cuidado en cómo se diseña. *Hay que tomar alguna medida, pero creo que hay que tener algo más general de formalidad laboral,* (Mejía, 2019, p2)

Con ese límite de 25 años se corre el riesgo de que las personas que están justo por encima se vean discriminadas negativamente y que sea un incentivo para despedir a personas que estén justo por encima de ese límite, para contratar personas por debajo del rango de edad, que resulten más baratas, agregó que la fórmula podría servir si, al igual que en la ley del primer empleo, se fijan condiciones claras para su aplicación, partiendo principalmente de que la medida se use única y exclusivamente para la creación de nuevas plazas de trabajo y no para la sustitución de personal ya vinculado. Hay que tener mucho cuidado con ese diseño y pensar que, si eso se aplica, que solamente se haga para empresas que generen nuevos puestos de trabajo y no para sustitución de plazas laborales ya establecidas, que sería lo riesgoso en ese caso”, (Mejía, 2019, p2)

Los cambios laborales van de la mano con los ajustes al régimen pensional.

Lo clave de una buena reforma pensional es resolver ese grave problema de la baja calidad del empleo y la alta informalidad laboral. Se puede tener un muy buen esquema de protección a la vejez, pero si la gente no cotiza, no va a poder acceder y la cobertura no va a cambiar”, insistió. Creo que para muchos jóvenes es mejor tener 600 000 pesos que estar en la casa, y ellos deben probar que puedan ganar más demostrando sus capacidades, Sergio Clavijo, 2019, p1)

Tabla 12.

Pros y contra de la propuesta “salario mínimo por edades”

| Pros | Contra |
|---|--|
| La propuesta dice que el pago sería diferencial por no más de un año, bajo la idea de que están en etapa de formación, esta etapa de formación es importante, y puede que se abran nuevas puertas en el mercado laboral. | La Constitución colombiana garantiza como principio de derecho del trabajo una remuneración mínima, vital y móvil, lo cual se cumpliría si se paga menos del salario mínimo legal |
| Si bien la tasa de desempleo juvenil duplica la tasa nacional de toda la población, esta propuesta lo que quiere lograr es disminuir la tasa de desempleo juvenil, ya que conseguir trabajo sin experiencia es muy difícil. | Pasa por encima del derecho a la igualdad, por la misma cantidad de horas y el mismo trabajo, dos personas deben ser correspondidas con la misma proporción de dinero. |
| Tener una etapa de formación da la oportunidad de engancharse laboralmente, y de adquirir los conocimientos prácticos necesarios que le permitan posteriormente aspirar a una mejora salarial, una vez demuestren sus capacidades y contribuyan a la productividad de la empresa. | Se debe hacer una reforma constitucional y un proyecto de ley modificando la ley laboral, esto traería un inicio para que más adelante se presenten más opción para reducir el salario mínimo legal. |
| Esta propuesta no solo generaría menos desempleo, sino que también genera más formalidad laboral | Con ese límite de 25 años se corre el riesgo de que las personas que están justo por encima se vean discriminadas negativamente y que sea un incentivo para despedir a personas que estén justo por encima de ese límite |

Nota. Esta tabla fue realizada con base en la información y comentarios de diferentes actores de la economía, en esta tabla se muestra de manera detallada que aspectos de la propuesta son beneficiosos y que aspectos afectarían a la economía.

4.4 Ejercicio práctico “propuesta del salario mínimo diferencial por el costo de vida”

El costo de vida de los ciudadanos puede ser medida a través de diferentes variables, entre ellas el nivel de los salarios, que define en gran medida el poder adquisitivo de los hogares, por lo tanto, se mirara lo referente a la aplicación de un salario mínimo diferencial, que representaría un

avance en torno a la informalidad laboral y la movilidad de la mano de obra, mejoramiento en la calidad de vida e igualdad para todas las personas.

Para encontrar la proporción correcta que se debe incrementar el salario mínimo en cada región se miraran 4 aspectos, el costo del arriendo, el costo de los servicios públicos, el costo del transporte público y el costo de algunos artículos de la canasta familiar, se hará la proporción con 2 ciudades de cada una de las categorizaciones.

Tabla 13.

Promedio valores según variable y grupo

| Grupos | Promedio costo del arriendo (Apartamento estrato 3) | Promedio costo de los servicios públicos (servicio de agua) | Promedio costo del transporte público (Sistema público integrado más usado) | Promedio costo de la canasta familiar (arroz por 500 gramos) |
|---------------|---|---|---|--|
| Primer grupo | 700.000 | 100.000 | 2.350 | 1.630 |
| Segundo Grupo | 600.000 | 80.000 | 1.750 | 1.583 |
| Tercer grupo | 500.000 | 50.000 | 1.687 | 1.500 |

Nota. Con esta tabla se quiere hacer un comparativo con los costos de cada ciudad. Datos tomados de estadísticas realizadas por el DANE. El costo del arriendo, se obtuvo como un costo promedio; el servicio del agua en algunos municipios se paga unificado, en otros municipios se paga por cada 2 meses el servicio, por lo que se unificaron todas las estadísticas, y el valor esta dado por consumo-mes; En cuanto al costo de transporte, se debe aclarar que la mayoría de municipios no tienen un sistema de transporte publico integrado, sino que es un servicio público informal, se sacaron las estadísticas según el medio de transporte más usado (en algunos casos es moto-taxi). En cuanto a la estadística del arroz, se tomó el promedio anual al que se vende el arroz blanco diana x500 G.

Con la tabla 13 se observa con claridad el incremento en los costos de vida de los municipios de categoría especial y primera, los valores más altos como el arriendo y el costo de los servicios públicas, aunque cuando se observa el valor del transporte más usado, que es un servicio que se usa día a día, se tendría un aumento notable, por otro lado, se puede analizar que, aunque en el segundo y tercer grupo no hay tanta diferencia, si se logra ver un incremento en algunos municipios.

En la tabla 13 se puede observar de manera detallada cual es el promedio de valor en cada uno de los grupos dependiendo de la variable y se puede concluir que en todas las variables se tienen un incremento mayor en el primer grupo mientras que, aunque en el segundo y tercer grupo también hay una diferencia no es tan grande como la diferencia que se encuentra entre el primer grupo con el tercer grupo.

Este costo promedio se obtiene para identificar cual es la diferencia que hay entre los gastos en cada grupo, tomando como base que el tercer grupo suple sus necesidades con el salario mínimo actual (908.526 pesos colombianos), se coge el menor valor como el 100% y se haría el porcentaje para identificar cuando es el valor en los otros grupos, tomando como base el valor del tercer grupo, así poder identificar cuanto adicional debe tener cada grupo, para esto se realizó la siguiente tabla.

Tabla 14.

Porcentajes por grupo y variable

| Grupos | Promedio costo del arriendo (Apartamento estrato 3) | Promedio costo de los servicios públicos (servicio de agua) | Promedio costo del transporte público (Sistema público integrado más usado) | Promedio costo de la canasta familiar (arroz por 500 gramos) | Total, de porcentaje |
|---------------|---|---|---|--|----------------------|
| Tercer grupo | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Segundo grupo | 120% | 160% | 103% | 105% | 122% |
| Primer grupo | 140% | 200% | 139% | 108% | 146% |

Nota. La tabla identifica cuanto es el aumento porcentual tomando como base el tercer grupo y dando como referencia que el tercer grupo puede suplir al 100% sus necesidades, y cuanto según los valores anteriores debe ser el incremento para cada grupo.

Dada la tabla se puede concluir que el primer grupo esta es un 46% más costoso que el tercer grupo y el segundo grupo tiene un nivel de vida 22% más costoso que el tercer grupo, estos valores no son exactos ya que solo se están analizando unas variables, no todo el contexto, dados los resultados se podría decir que el segundo grupo es y 22% más costoso que el tercer grupo y el primer grupo es un 46% más costoso que el tercer grupo; esto se concluye gracias que uno de los

valores más importantes es el costo del arriendo, el costo de los servicios públicos y el costo del transporte.

Dando este análisis del costo de vida en los municipios seleccionados por cada categoría se puede mencionar en un ejercicio práctico; este ejercicio se basa en los diferentes elementos que se han analizado en los capítulos anteriores y en el costo de vida, se sabe que el incremento al salario mínimo siempre se realiza en cuanto a la inflación del año, como lo que se quiere lograr es una mejor calidad de vida, en donde el salario mínimo supla las necesidades básicas, se debe diferenciar cuanto se debe aumentar el salario mínimo en cada municipio, para esto tomamos la categorización de la ley 617 del 2000, la cual tiene divide a los 1.103 municipios y con la Ley 1551 de 2012 la cual logra unificar la ley 617 del 2000 en tres grandes grupos como se establece con la Tabla 2 (Subdivisiones realizadas a la categorización municipal por medio de la ley 1551 del 2012), se facilita la comprensión de cual salario mínimo diferencial corresponde a cada municipio.

El ejercicio práctico se llevaría a cabo de la siguiente manera: Los municipios de la categoría especial y la primera serian el primer grupo, este primer grupo cuenta con 31 municipios, los cuales están establecidos como las ciudades en donde más elevado es el costo de vida, por lo tanto, se espera que en esas ciudades sea mayor el salario mínimo, en el segundo grupo encontramos a los de categorización 2, 3 y 4, en este grupo encontramos 65 municipios, estas son municipios intermedios, donde el costo de vida no es tan elevado, se podría decir que el salario mínimo alcanza para lo básico, pero no deja que dinero para invertir tanto en el bienestar como en capacitaciones que los trabajadores pueden adoptar, y en el tercer grupo donde está la quinta y sexta categorización la cual está representada por 1.007 municipios donde se puede decir que el salario mínimo alcanza, su salario real es el ideal con el costo de vida en esos municipios, pero como son municipios alejados, en donde no hay una buena intervención del estado, donde no se dan garantías a los trabajadores, son los municipios donde hay más problemática de informalidad, mano de obra barata y donde a los trabajadores no se les paga lo mínimo legal, sino que hay carencias de entidades que regulen el pago en estos municipios.

Tabla 15.*Propuesta del salario mínimo diferencial dada por la categorización municipal.*

| Grupo | Categorización municipal | Número total de municipios | Incremento salarial |
|---------------|--------------------------|----------------------------|---------------------|
| Primer grupo | Especial | 31 municipios | Aumento legal + 46% |
| | Primera | | |
| Segundo grupo | Segunda | 65 municipios | Aumento legal + 22% |
| | Tercera | | |
| | Cuarta | | |
| Tercer grupo | Quinta | 1.007 municipios | Aumento legal |
| | Sexta | | |

Nota. En la tabla 5 se quiere identificar con facilidad como estarían divididos los municipios, la cantidad de municipios en cada grupo y el incremento salarial que tendría

Este incremento en el primer grupo de la categorización debe ser de 46%, tomando en cuenta el costo de vida de los municipios de la categorización especial y primera, estos municipios cuentan con los niveles de vida más altos del país, haciendo una comparación con el costo del transporte, el costo de los servicios públicos, el arriendo, canasta familiar, en el segundo grupo el incremento al salario mínimo debe ser el aumento de la inflación más 22%, ya que son municipios en los que no es tan costos el transporte, los servicios públicos, el arriendo, la canasta familiar, pero al cubrir estos gastos no se puede invertir en mejorar sus condiciones de vida y por ultimo esta la quinta y sexta categoría, este grupo es especial, ya que tiene el mayor número de municipios, estos municipios están categorizados por la pobreza y la desigualdad, en estos municipios el salario mínimo si es suficiente, pero la problemática de estos municipios es mayor, estos municipios son “muertos” en su mayoría, municipios que han sido olvidados por el gobierno, municipios en donde no hay una regulación clara, y en donde no se paga el salario mínimo legal, al tener tanta falta de regulación, se crean condiciones deplorables para los trabajadores, por eso es necesario tener una ley la cual regule que aunque en estos municipios se pagaría el menor salario mínimo y que puede ocasionar que las empresas se desplacen a esos lugares, debe haber una regulación donde las empresas no solo estén obligadas a pagar el salario mínimo, sino que también a respetar el horario laboral legal, a que sea una contratación con todos los regímenes de la ley, en donde las empresas

deban estar obligados a tener una proporción de empleados nacidos en el municipio, para así lograr mitigar un poco la desigualdad, y las condiciones laborales.

Cabe aclarar que este porcentaje solo se tendría en una primera instancia, se haría para reformular el salario mínimo, pero en los años siguientes, como ya la proporción está dada, solo aumentaría el salario con respecto al porcentaje que el gobierno adecue para ese año, el cual después de la implementación se aumentaría de igual proporción en todas las categorías y que por ley se tienen 5 años para diferir el aumento, así las empresas pueden adoptar medidas en las cuales no se vean afectamos drásticamente en un solo periodo de tiempo, sino que se haga el aumento constante cada año, así también que tengan tiempo para adoptar acciones que ayuden a su economía.

Este ejercicio práctico fue realizado con base en los diferentes puntos de vista de los actores económicos, pero no se tienen con profundidad las cifras de costo de vida, dado que no se puede establecer el salario real de los habitantes de los municipios, por lo que generaría disparidades territoriales, los cuales afectan negativamente a la economía.

Tabla 16.

Pros y contra del ejercicio práctico “salario mínimo diferenciado por el costo de vida”

| Pros | Contra |
|--|---|
| El costo de vida de los ciudadanos puede ser medida a través de diferentes variables, entre ellas el nivel de los salarios, que define en gran medida el poder adquisitivo de los hogares, así dar un mínimo real y no un mínimo nominal | No todas las empresas cuentan con los medios y condiciones para un desplazamiento, y en muchos casos no sería posible estos desplazamientos lo cual generaría una desigualdad mucho más grande y muchas empresas no generarían más empleo que eso es lo que se busca sino que se vería en la obligación de medir a sus empleados. |
| Esta propuesta va conjunta a una ley que dé garantías y beneficios a la población de los municipios donde el salario mínimo sea menor, para así garantizar un buen manejo de mano de | Incapacidad de algunos municipios con la creación y sostenimiento de empresas en sus territorios, no tienen condiciones aptas para adoptar industrias de gran tamaño. |

Tabla 16. Continuación

| | |
|---|--|
| mano de obra | |
| La propuesta puede ser un gran componente para que tanto empresas como trabajadores busquen ventaja competitivas. | La falta de accesibilidad a ciertas regiones, la gran parte del territorio no cuenta con vías de acceso adecuadas por lo tanto las empresas tendrían que asumir un gasto mayor al intentar llevar la productividad a esos municipios. |
| Con la propuesta se podría afrontar la desigualdad que se tienen en los territorios por falta de oportunidad, y se podría garantizar un mejor vivir en la mayoría, además que se ayudaría a disminuir un poco la violencia e inseguridad en algunos municipios. | Muchas regiones se van a ver afectadas por que no tienen recursos ni medios para lograr una competitividad. |
| Esta propuesta deber con medidas y acciones sistemáticas que permitan aumentar la educación en muchos municipios en Colombia, la mayor y mejor oferta educativa y el apoyo a la demanda de educación deben seguir siendo un objetivo permanente cumplimiento de esta meta nos debe ayudar a incrementar la productividad laboral. | La falta de educación en esas regiones es muy alta, y aunque lo que se quiere lograr con la propuesta es que más municipios cuenten con la capacitación por entes educativos es un proceso lento, que mientras se logra desarrollar podría afectar la eficiencia de muchas empresas. |
| Generar más oportunidades a las personas de municipios pobres, por lo tanto, no se tendría tanto desplazamiento a ciudades grandes y eso ayudaría que la población en edad de trabajar estuvieran toda junta en una sola ciudad. | El desplazamiento, tanto de las empresas como de los empleados debe ser un tema controlado para no llegar a afectar a la economía colombiana. |

Nota. Esta tabla fue realizada con base en la información y comentarios de diferentes actores de la economía, en esta tabla se muestra de manera detallada que aspectos de la propuesta son beneficiosos y que aspectos afectarían a la economía.

4.5 Viabilidad del salario mínimo diferenciado en Colombia

Encontramos diferentes beneficios al tener un salario mínimo diferenciado, estos beneficios no solo ayudan a los trabajadores, sino que también ayudarían a la economía colombiana, entre algunos beneficios encontramos, la disminución de la informalidad, la mitigación de carencias laborales, el desempleo y la problemática que se presenta frente a las pensiones.

Además, también se tendrían diferentes efectos como el desplazamiento masivo de las empresas a diferentes regiones en donde el salario mínimo diferencial sea menor, lo que provocaría que Colombia no solo tuviera un lugar centrado en donde se posicionan las empresas, sino que se vería una mayor expansión por todo el país, y esto generaría empleo en diferentes regiones del país donde en muchas ocasiones no hay fuente de empleo.

También es importante reconocer que se tendría un desplazamiento masivo de personas hacia lugares con alta empleabilidad y esto conllevaría a que la población no se situé en pocas ciudades, sino que haya un flujo de personas por diferentes regiones, y esto llevaría a que haya más demanda en diferentes regiones, con lo que se activaría grandemente la oferta en municipios donde el flujo económico no es alto.

La informalidad laboral es un fenómeno generalizado en Colombia, que se quiere mitigar por medio de la propuesta del salario mínimo diferenciado, según las mediciones del DANE, prácticamente la mitad de la población ocupada trabaja informalmente.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), algunas de las carencias que sufre un trabajador informal y que lo hacen especialmente vulnerable son las siguientes:

- Falta de una ocupación estable
- Ingresos insuficientes y variables
- Jornadas laborales no reguladas
- Falta de protección contra accidentes de trabajo, enfermedades provisionales y despido arbitrario

- Bajo nivel de capacitación y profesionalización
- Imposibilidad de adquirir y mantener calificaciones profesionales
- Inexistencia derechos de sindicalización o representación colectiva en el mercado laboral. (la Organización Internacional del Trabajo)

La informalidad laboral también tiene consecuencias para la economía, según las mediciones del DANE

Prácticamente la mitad de la población ocupada en el país trabaja informalmente:

- Afecta el crecimiento del PIB por la menor acumulación de capital humano y físico
- Reduce los incentivos para la innovación y la absorción del cambio técnico
- Afecta las finanzas públicas por el menor recaudo de impuestos y por la falta de aportes al sistema de salud y al sistema de pensiones
- Afecta la equidad porque el Estado recauda menos recursos para invertir en programas sociales. (Dane)

Se podría decir que la informalidad reduce el bienestar de los trabajadores y afecta la economía

Yo le preguntaba a un productor de leche si era formal. Él señaló que no porque el salario mínimo era muy alto y no se puede cotizar a la seguridad social por debajo de ese rango; también me explicó que el trabajo que tiene no le da un salario mínimo y que cada vez que este aumenta, él se aleja de la formalidad (Roberto Steiner, 2019, p5)

Para el presidente de la Sociedad de Agricultores de Colombia (SAC), Jorge Bedoya, “*es necesario analizar este tipo de posibilidades, teniendo en cuenta los altos índices de informalidad que hay, sobre todo en las zonas rurales*” (Bedoya, 2018, p2)

Analizando la opinión de los expertos, se puede decir que la informalidad es una de las problemáticas más grandes del país, con lo que cualquier propuesta que se haga se debe ayudar a reducir esta brecha, la informalidad se da por diferentes razones, una de ellas es la educación, por eso si se quiere reducir la informalidad se debe capacitar a los trabajadores.

Por otro lado, el director del Observatorio Laboral de la universidad del Rosario, Iván Jaramillo, señaló que esta alternativa debe ser estudiada a profundidad para evitar que se afecte la capacidad de compra de los trabajadores.

Toca ver cómo no perdamos la capacidad de consumo interno, porque la economía para crecer y para funcionar pues necesita que haya empleo bien remunerado y que los empleados tengan una buena capacidad de consumo y puedan adquirir los bienes y servicios que las industrias ofrecen, (Jaramillo, 2018, p30)

Otro objetivo que se busca con la propuesta del salario mínimo diferencial es buscar mitigar las carencias laborales que sufren los trabajadores de baja productividad. En la medida en que las empresas estén dispuestas a pagar un salario mínimo con las prestaciones correspondientes, los trabajadores podrán tener un mejor plan de vida, ser capacitadas por sus empresas y seguir estudiando para tener posibilidades de ganar un mayor salario en el futuro.

José Ignacio López reiteró que la discusión del salario mínimo no debería ser un tema centralizado en Bogotá, pues eso solo hace que la brecha entre regiones se siga ampliando. *“Terminamos negociando el salario mínimo en Bogotá y de lo que no nos damos cuenta es que hasta el 80% de la población de las regiones es informal”*. (López, 2018, p4)

Así que lo que se busca es mejorar la mayoría la calidad de vida de la mayoría de las personas, no solo en ciertas ciudades, sino que dar vía libre a que todos los municipios puedan verse beneficiados por esta propuesta

Otro asunto que se quiere mejorar con el salario mínimo diferencial es el tema pensional, según la DIAN menos de la mitad de las personas en Colombia no llega a pensionarse, al adoptar propuestas como el salario mínimo diferencial lo que se quiere es ayudar a las personas a poder aspirar a una pensión por lo que no se puede dejar a un lado el tema pensional

Al final todos los trabajadores buscan esta regulación, esto se debe evaluar en la posibilidad de salarios mínimos diferenciales, lo que permitiría que las personas que tienen ingresos inferiores a un salario mínimo coticen a pensión, ya que las reformas pensionales que hoy en día tenemos en el país es un factor fundamental para la toma de decisiones frente al salario de los trabajadores. (Steiner, 2019, p7)

El investigador asociado de Fedesarrollo Roberto Steiner señaló, *“en Colombia se debería adoptar un salario diferencial por regiones, esto permitiría que las personas que tienen ingresos inferiores a un salario mínimo coticen pensión”*. (Steiner, 2019, p7)

Otro efecto que tendría el salario mínimo diferencial es el desplazamiento masivo de empresas, esto es se debe adoptar como un efecto positivo, pero para que sea positivo para las regiones se debe establecer reglamentos, como el que las empresas que se trasladen a ciertos municipios deben tener cierta proporción de empleados nacidos en esa región.

El traslado de empresas a diferentes municipios, no solo ayuda a las empresas, sino que también ayuda a que la economía de municipios que están estancados, así que la economía se mueva, se verían otros efectos como expansión de municipios, nuevas viviendas, nuevas vías de acceso lo cual haría que cada ciudad pudiera tener una economía más estable y que los habitantes residentes se vean beneficiados

Sin embargo, el presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Diógenes Orjuela, advierte que esto podría llevar a una migración masiva de empresarios por los bajos costos de la mano de obra.

Están diciendo es que en los departamentos pobres la gente gane menos y en los departamentos ricos la gente gane más, no importa que estén haciendo el mismo trabajo entonces yo no me imagino la cantidad de empresas yéndose a las zonas más deprimidas del país para contratar trabajadores al menor costo posible, (Orjuela, 2018, p14)

Pero se debe tener en cuenta que el salario diferencial también podría aumentar la movilidad de la mano de obra y, en consecuencia, empresas que antes no veían interés en la creación de empleo encontrarían incentivos para hacerlo y así mismo el desplazamiento de trabajadores por falta de oportunidad no se daría solo a las grandes ciudades, sino que se podría tener un desplazamiento más controlado, así no tener sobre población en algunas ciudades, sino que la oferta laboral se podía obtener en diferentes municipios de Colombia.

Para Luz Flórez y Luis Arango, autores de 2 propuestas aclaran que estas propuestas se deben pasar por hipótesis, y una combinación de ecuaciones, para que económicamente sea válido el proyecto, ya que, se debe dar un contexto matemático.

Para los autores, todas las propuestas deben de estar sometidas a prueba la hipótesis de que el salario mínimo es causa de la informalidad laboral y que los efectos de este sobre la tasa de informalidad de las ciudades no son uniformes como lo aclaran

Para ello, damos sustento a nuestro enfoque empírico presentando versiones muy simples de modelos estructurales tanto de la oferta como la demanda de trabajo formal, los cuales se combinan en una ecuación de forma reducida que es utilizada en las estimaciones finales. En primer lugar, la oferta laboral se puede expresar como:

$$S = S(sm, os, cl, \hat{w}) + u \quad S_{sm} > 0, S_{os} > 0, S_{cl} > 0, S_{\hat{w}} < 0 \quad (1)$$

Donde S representa la oferta laboral en su margen extensivo, sm el salario mínimo, os otros salarios de la economía, cl los costos laborales no salariales, w el salario de reserva y u el término de perturbación. Por otro lado, la demanda de trabajo se puede escribir como:

$$D^f = D^f(sm, os, d, cl, r, t) + e \quad D_{sm}^f < 0, D_{os}^f < 0, D_d^f > 0, D_{cl}^f < 0, D_r^f \geq 0, D_p^f \geq 0 \quad (2)$$

Siendo D^f la demanda de trabajo formal, d la demanda agregada, r la tasa de interés, p la productividad total de los factores, y e el término de perturbación. Las ecuaciones (1) y (2) contienen los determinantes estructurales de la oferta y demanda de trabajo formal. La diferencia entre ellas, SD^f , corresponderá al trabajo informal, TI , y al desempleo, U , esto es:

$$SD^f = U + TI = SD(sm, os, d, cl, \hat{w}, r, t) + \mu \quad (3)$$

$$SD_{sm} > 0, SD_{os} > 0, SD_d < 0, SD_{cl} > 0, SD_{\hat{w}} < 0, SD_r \leq 0, SD_p \leq 0$$

(Luz Flórez y Luis Arango, 2017, p29)

En cuanto a las ecuaciones se aclaran que:

El enfoque empírico de esta investigación utiliza una forma reducida de la ecuación (3) que mezcla los elementos estructurales de oferta y demanda de trabajo. Según esta ecuación, tanto el salario mínimo, sm , como los otros salarios, os , y los costos laborales no salariales, cl , aumentan el desempleo y la informalidad, mientras que la demanda agregada, d , y el salario de reserva, w , lo reducen. Los efectos de la tasa de interés, r , y la productividad total de los factores son ambiguos 17. (Luz Flórez y Luis Arango, 2017, p30)

Con la ecuación (3) verificamos la hipótesis de que cuando el salario mínimo es muy alto comparado con la productividad de los trabajadores de baja capacitación y experiencia (bajo capital humano), el desempleo y la tasa de informalidad aumentan. Luz Flórez y Luis Arango argumentan que:

Sin embargo, la falta de un indicador adecuado de productividad laboral no nos permite hacer dicha verificación directamente. En su lugar, utilizamos un indicador indirecto, derivado de la propia teoría, como son los salarios de la economía. Así, cuanto mayor es la productividad de un trabajador mayor es su salario. De igual manera, para aproximar la productividad de los trabajadores de menor capacitación utilizamos el salario mínimo. Así utilizamos la razón entre el salario mínimo y un indicador de los salarios de la economía, como la medida de productividad de la mano de obra de menor capital humano con respecto a la del conjunto de trabajadores urbanos. Como se presenta en la próxima sección, cuanto mayor sea este indicador, más restrictivo estará siendo el salario mínimo y, por ende, mayor será la tasa de informalidad. (Luz Flórez y Luis Arango, 2017, p31)

La ecuación (3) es la expresión base de nuestro modelo empírico. La especificación utilizada corresponde a la siguiente representación panel:

$$y_{i,t} = \alpha_i + \lambda_i p_t + \sum_{j=1}^J \mu_j y_{i,t-j} + \sum_{k=0}^K \gamma_k sm_{i,t-k} + \sum_{k=0}^K \delta_k X_{t-k} + \omega_{i,t} \quad (4)$$

Donde $y_{i,t}$ representa las distintas variables del mercado laboral de la ciudad i en el trimestre t . Entre dichas variables están: la suma de los desempleados, U , y los informales, I , como proporción de la población en edad de trabajar, $(U + I)/PEA$, tal y como se desprende de nuestra guía teórica; la tasa de informalidad laboral total y de distintos grupos poblacionales¹⁸. La variable sm representa los distintos indicadores relativos de salario mínimo utilizados; estos son: sm con respecto al percentil 70 de la distribución de salarios de los asalariados, o al salario mediano, etc. ¹⁹ La matriz X incluye variables endógenas que no varían de ciudad en ciudad sino a nivel nacional tales como la actividad económica medida por la variación anual del logaritmo natural del Indicador de Seguimiento a la Economía (ISE) ²⁰, la tasa de interés real calculada utilizando la ecuación de Fisher ex-post con el rendimiento de los TES a 10 años, r , los costos laborales distintos del salario, cl , los cuales incluyen pagos a salud, pensiones, cajas de compensación familiar, cesantías, vacaciones, etc. como proporción del salario. (Luz Flórez y Luis Arango, 2017, p32)

Como se puede observar Luz Flórez y Luis Arango concluyen que, *el efecto de largo plazo del salario mínimo relativo al percentil 70 de los salarios en el indicador de desempleo e informalidad, ($U + I$)/PEA, es positivo y significativo, (Luz Flórez y Luis Arango,2017,p34)*

Es importante recordar que en Colombia ya se había tenido un salario mínimo diferencial, por lo que en la actualidad muchos actores económicos han dado la posibilidad de hacer nuevamente esta división, pero no ha sido fácil, ya que aún no se han realizado todos los estudios pertinentes; al analizar las propuestas que han dado lo diferentes actores en Colombia podemos concluir que hay propuestas novedosas, las cuales pueden seguirse desarrollando y se podrían poner en práctica, y propuestas que no han sido aceptadas por los trabajadores, pero cabe aclarar que todas las propuestas dadas son para mejorar las condiciones de las empresas, mas no, para mejorar el salario mínimo para los trabajadores; estas propuestas han sido dadas por la hipótesis “entre más bajo sea el salario mínimo, más empleo hay” pero cabe aclarar que lo que se busca es mejorar las condiciones para los trabajadores.

5. CONCLUSIONES

Este trabajo se ha realizado de manera que se busca teóricamente como ayudar a los trabajadores a tener un mejor estilo de vida, exigiendo así que el salario mínimo sea diferente de acuerdo con el costo de vida de cada municipio, por eso se toman en cuenta las características de la categorización municipal, para tener un poco más clara la situación de cada municipio y como se debería hacer la división para el salario mínimo diferencial

La categorización municipal es fundamental para el desarrollo de este tema, la categorización municipal nos ayuda a reunir diferentes municipios con características similares, en donde su economía y población son parecidas, lo cual hace que al desarrollar la propuesta se pueda decir con mayor certeza que municipios deben recibir cuanta porción del salario mínimo diferencial y así poder enfocar la ayuda que necesita cada municipio

Se concluye que el salario mínimo no es el mismo salario real en todos los municipios de Colombia, esto hace que se analicen las problemáticas que se tiene frente a la calidad de vida, la cual para la mayoría de los ciudadanos no es buena, esto se da ya que el salario mínimo no supe el costo de calidad de vida de ciertos habitantes, para esta problemática se cree que el salario mínimo diferencial ayudaría a mitigar este desequilibrio

En Colombia se han hecho importantes contribuciones para mitigar la carencia que se tiene con el salario mínimo diferencial; sin embargo, aún falta realizar estudios que abarquen toda la problemática, ósea teniendo en cuenta la pobreza estructural, empleo, bienestar, crecimiento económico de largo plazo, formación de capital humano, grado de informalidad de la economía, sistema pensional, precios relativos, entre otros.

Aunque lo que se busca con el salario mínimo diferencial es ayudar a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, es importante saber qué efectos traería para las empresas, efectos como que tendrían mayor competitividad trasladándose a otras regiones (lo cual ayudaría a regiones

olvidadas) pero no todas las empresas tienen la capacidad financiera para hacerlo, lo cual se tendría que reajustar económicamente.

Desde David Ricardo se ha venido llevando la controversia de cuánto es el salario que se le debe pagar a los trabajadores, el salario mínimo no debería ser para que un trabajador “sobreviva” sino que se debe garantizar una buena remuneración, donde el trabajador pueda mejorar sus condiciones de vida y pueda ser un consumidor activo.

Según la teoría de Keynes, toda la economía es un ciclo, en donde si hay más demanda, habría más oferta, esto quiere decir que si las empresas pagan un salario en el que a los trabajadores les alcanza para cubrir sus necesidades básicas y además de esto les sobra para comprar bienes, quiere decir que tendría que haber una mayor producción, lo cual puede ocasionar que se genere un mayor empleo. Se buscaría un ciclo económico más favorable para todos.

BIBLIOGRAFIA

- Acosta, J. (2017). ¿Qué tan viable serían los salarios mínimos diferenciados? *PORTAFOLIO*,
- Arango, L. E., & Flórez, L. A. (2017). Informalidad laboral y elementos para un salario mínimo diferencial por regiones en Colombia. Bogotá.
- Arango, L. E., & Flórez, L. A. (2017). Informalidad laboral y elementos para un salario mínimo diferencial por regiones en Colombia. *Borradores de Economía*, 1023, 1-40.
- Arango, L. E., & Flórez, L. A. (2017). Informalidad laboral y elementos para un salario mínimo diferencial por regiones en Colombia. *Borradores de Economía*, 1023, 1-40.
- Bedoya Orozco, P. A., & Martínez Gómez, J. E. (2018). Desarrollo rural y economía social en zonas de reserva campesina: estudio de caso de cabrera: Cundinamarca entre los años 2000-2016.
- Cárdenas, M. (2007). Introducción a la economía colombiana. Bogotá. *Alfa omega*.
- Farnè, M., & Vouldis, A. (2017). *Business models of the banks in the euro area* (No. 2070). ECB Working Paper
- Fernández, F. (10 de 11 de 2017). Por qué Colombia necesita un salario mínimo diferencial por regiones.
- Fundación Universidad de América. (2021) Manual Estructuración del Trabajo de Grado. [Archivo en PDF].
- Gómez Rodríguez, T., Ríos Bolívar, H., & Aali Bujari, A. (2018). Salario eficiente y crecimiento económico para el caso de América Latina. *Ensayos. Revista de economía*, 37(2), 213-235.
- Hernández, G., & Pinzón, E. (2006). El efecto del salario mínimo sobre el empleo y los ingresos. *Archivos de Economía*, 316. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación [DNP].
- Jaramillo, M. H., & Bolaño, C. R. S. (2019). Estructuralismo histórico, economía política y teorías de la comunicación: notas sobre la trayectoria del pensamiento crítico latinoamericano. *Palabra Clave*, 22(2), 7.

- Keynes, JM (1912). Los principios económicos de Confucio y su escuela
- Lopez Mercado, C. P., Medina Barraza, Y. P., & Molina Charris, L. M. (2021). Reflexiones sociojurídicas del piso mínimo de protección social en Colombia a la luz del principio de dignidad humana y el derecho fundamental al mínimo vital.
- Mac Master, B. (2019). Valor compartido, para resolver desafíos sociales.
- Malagón, J., Ruiz, C., & Montoya, G. (2018). Diccionario de economía y finanzas. *Bogotá: Publicaciones Semana SA.*
- Marshall, A. (1890). "Algunos aspectos de la competencia". Discurso del Presidente de la Sección F - Ciencias Económicas y Estadística - de la Asociación Británica, en la Reunión Sixtiet, celebrada en Leeds, en septiembre de 1890. *Revista de la Royal Statistical Society* , 53 (4), 612-643 .
- Martínez, E. A. (5 de 12 de 2017). Glosas sobre el salario mínimo diferencial. El Nuevo Día. OIT. (2017). Informe Mundial Sobre Los Salarios 2016/2017 La desigualdad salarial en el lugar de trabajo. Ginebra: OIT.
- Marx, K. (1976). *El capital. Crítica de la economía política. Libro primero: el proceso de producción del capital.* Ediciones AKAL.
- Mejía, L., Delgado, M. E., Lara, D., Suárez, H., Díaz, S., & Gutierrez, D. (2020). Choque dual y posibles efectos sobre la economía colombiana. *Tendencia Económica.*
- Mill, JS (2017). 1861. En *The Later Letters of John Stuart Mill 1849-1873* (págs. 719-759). Prensa de la Universidad de Toronto.
- Molina Clavijo, J. S., & Pinilla Losada, D. A. (2019). Injerencia de la apertura económica y el TLC usa en la economía colombiana.
- Muiños, B. 2001; Territorio, movilidad de mano de obra y formación del mercado de trabajo. El pensamiento económico espacial hasta la segunda guerra mundial. Scripta Nova. Revista electrónica de geografía y ciencias sociales, 94(84).
- Núñez Reyes, G., & De Furquim, J. (2018). La concentración de los mercados en la economía digital.

- ORJUELA, H., GALLEGO, L., & Hernandez, L. (2018). Aproximaciones conceptuales de los activos ambientales en el marco de la economía del conocimiento.
- Ricardo, David. "The theory of comparative advantage." *Principles of Political Economy and Taxation* (1817).
- Ruiz, C. (3 de 12 de 2017). ¿Salario mínimo diferencial por regiones? La propuesta que toma fuerza en Colombia. El País.
- Ruiz, C. (2017). ¿Salario mínimo diferencial por regiones? La propuesta que toma fuerza en Colombia. El País
- Segura-Bonilla, O. (2020). Olman Segura: desempleo.
- Solimano, A. (1985). Enfoques alternativos sobre el mercado del trabajo: un examen de los modelos neoclásico, Keynesiano, neomarxista y de segmentación. Santiago de Chile: PREALC.
- Solow, R. M. (1992). El mercado de trabajo como institución social. Madrid: Alianza
- Steiner, R., & Ramírez, T. (2019). Análisis de experiencias de modelos asociativos como mecanismo para el desarrollo empresarial en la ruralidad.
- Tosoni, G. A. (2014). Participación salarial y crecimiento económico en América Latina, 1950-2011. *Revista CEPAL*, 44-58.

ANEXO 1.
RECOMENDACIONES

Al momento de generar una propuesta sobre el salario mínimo diferencial, se debe tener en cuenta lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo, ya que legalmente no se puede pagar menos al salario mínimo vigente.

Al implementar el salario mínimo diferenciado por la categorización municipal, se debe implementar leyes que ayuden las pequeñas y medianas empresas, ya que estas tienen un papel importante en el crecimiento económico, generación de empleo y aporte al PIB y al no tener una fuerza económica no se pueden trasladar a los municipios en el que tenga un menor salario mínimo y esto puede ocasionar que sus precios no sean competitivos.

Se debe avanzar con investigaciones en este tema y seguir ampliando el estudiando que permite identificar los efectos tanto positivos como negativos para la implementación de las diferentes propuestas.