

Director: Sergio Clavijo  
Con la colaboración de Ekaterina Cuéllar

Octubre 22 de 2019

## Reajuste del Salario Mínimo en 2020

El deterioro del mercado laboral ha sido la principal fuente de preocupación macroeconómica a lo largo del año 2019, promediando la tasa de desempleo un 10.9% durante enero-agosto (+1pp frente a lo observado un año atrás). Ello ha sido el resultado combinado de: i) una pobre absorción de la mano de obra, con contracciones en la generación de empleo del -0.8% en lo corrido del año; ii) presiones por parte de 1.6 millones de inmigrantes venezolanos, aunque las estimaciones del Dane sugieren efectos más bien moderados (10pb sobre el desempleo de los colombianos); y iii) el grave error de haber reajustado de forma exagerada el SML (+3% real) para este 2019.

Solo tardíamente el gobierno se ha dado por aludido al hablar de la necesidad de “flexibilizar” los esquemas de contratación laboral, insinuando que pronto daría pie a ampliar los esquemas de contratación por horas en las zonas urbanas (tipo “Rappi”) y esquemas temporales en las zonas rurales (en función de las cosechas). Todo esto es conveniente y urgente de implementar.

Sin embargo, nada de lo anterior es tan importante como evitar repetir errores garrafales en la contratación de la mano de obra a través de exagerar el incremento del SML real o recargar aún más los costos no salariales (hoy con multiplicadores de 1.5 veces).

La Comisión Tripartita (gobierno, empresarios y sindicatos), que pronto abordará el tema del reajuste del SML para 2020, tiene el doble desafío de reactivar la generación de empleo formal y alinear

el poder adquisitivo de los trabajadores con sus ganancias en productividad. Recordemos cómo el exagerado incremento del SML, de una parte, y el colapso de la Productividad Laboral (PL), de otra parte, han ocasionado un descenso de la relación Salario Medio/SML de 1.8 hacia 1.4 en las dos últimas décadas. En cambio, en Estados Unidos se observa un movimiento contrario de premio a la PL a través de un incremento de dicha relación Salario Medio/SML desde 1.8 hacia el actual valor de 2.8 (ver *Informe Semanal* No. 1473 de agosto de 2019).

Así, el reajuste del SML en 2020 debe volverse a ceñir a la llamada “Regla Universal” (Variación % SML = Inflación +/- PL). Dicha PL ha promediado crecimientos del 1% en el último quinquenio, pero donde la baja expansión de los ocupados está dando falsas señales de mayor PL. En efecto, el crecimiento promedio del PIB-real ha permanecido postrado en un 2.7% anual durante el último quinquenio y solo estaría llegando a su potencial del 3% por año en el período 2019-2020.

De esta manera, Anif recomienda reajustar el SML en un máximo del 4.5% en el año 2020. Este es el resultado de tomar la tendencia de la PL a ritmos del 1% anual y añadirla a una inflación que estará bordeando el 3.5% al cierre de este año (siempre y cuando el Banco de la República actúe pronto en línea con nuestra recomendación de elevar su tasa repo en +25pb, llevándola al 4.5%).

Esta moderación en el reajuste del SML respecto de años anteriores debería ayudar también a recu-

Continúa

## Créditos de Liquidez y Cartera Ordinaria.

Dos excelentes alternativas para poner en marcha los proyectos más importantes de su empresa

Consulta más información en [www.avillas.com.co](http://www.avillas.com.co) / Banca Empresarial

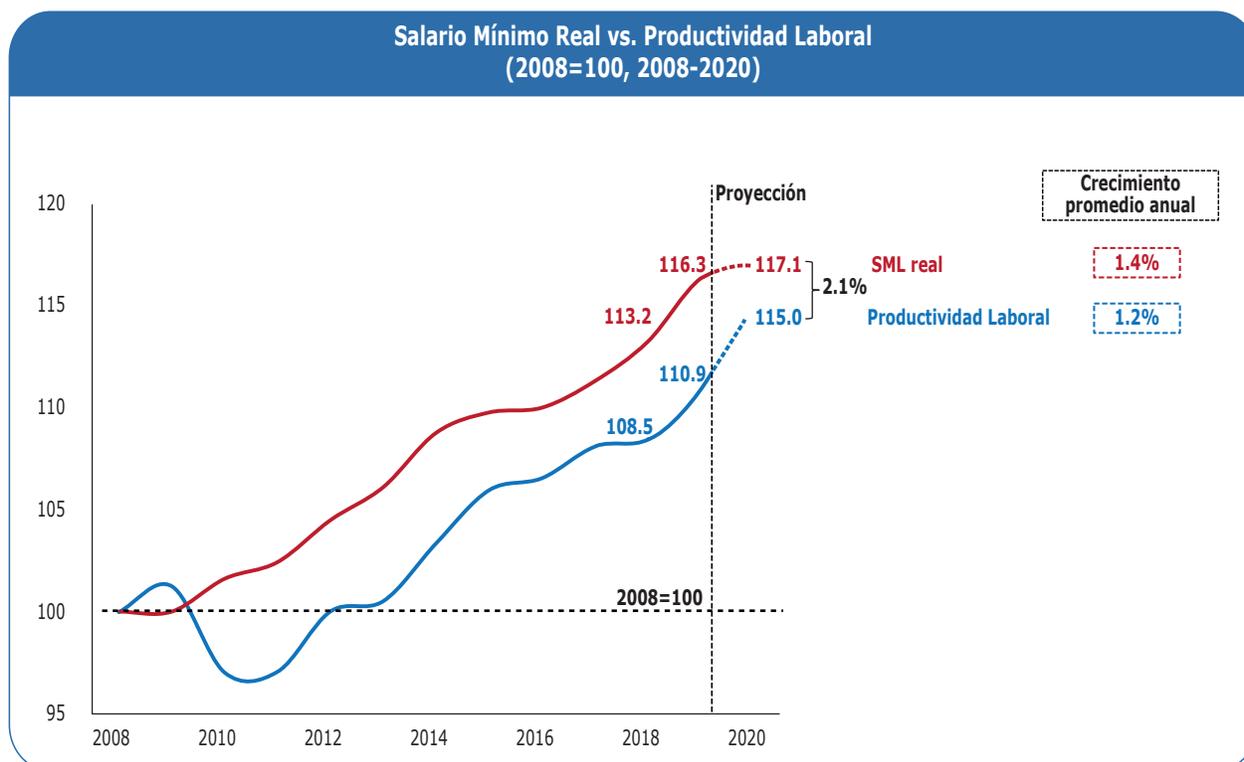
Director: Sergio Clavijo

Con la colaboración de Ekaterina Cuéllar

perar la Productividad Total de los Factores (PTF), incluyendo efectos del capital y el trabajo. Actualmente, dicha PTF muestra valores de solo el +0.2% durante 2019, mientras el *Conference Board* ha mencionado que dicha PTF en Colombia bien puede estar en un -0.3%).

*En síntesis, el incremento del SML no debería desbordar el 4.5% para 2020 (ver gráfico adjunto), resultante de esperar una inflación del 3.5% y unas ganancias en productividad no superiores al 1%. De ser así, el SML se elevaría de los actuales \$828.100/mes a los \$865.400/mes. Un mayor incremento del SML tendría el riesgo de agravar la destrucción de puestos de trabajo, especialmente bajo la coyuntura de 2019-2020, donde el moderado repunte económico (con crecimientos de solo el 3% en 2019 y del 3.3% en 2020) resulta insuficiente para compensar las rigideces estructurales del mercado laboral de Colombia.*

En este último frente, la Administración Duque debe continuar monitoreando los avances de los “pactos de competitividad” y acelerar la flexibilización del mercado laboral (según lo arriba discutido). A este respecto, Anif ha sido de la opinión de que la legislación vigente debe adaptarse a la existencia de la temporalidad rural y la flexibilidad que requieren los trabajos por horas tipo “Rappi”. Adicionalmente, debe profundizarse en: i) reducir los sobrecostos laborales, en línea con lo logrado en la Ley 1607 de 2012 (eliminando el 4% de sobrecosto empresarial que representan las Cofamiliares); ii) disminuir los costos de despido, replicando lo implementado en la Reforma Laboral de España de 2012; y iii) adoptar un SML diferencial para los jóvenes menores de 25 años en período de aprendizaje (equivalente al 75% de 1SML), por un período máximo de 1 año, tal como venía implementándose con los aprendices del Sena hasta el año 2013 (ver <http://www.anif.co/sites/default/files/investigaciones/anif-reflaboral0818.pdf>).



Fuente: cálculos Anif con base en Ministerio del Trabajo y Dane.