



Libertad y Orden

# COMISIÓN PERMANENTE DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICAS SALARIALES Y LABORALES SECRETARÍA TÉCNICA NACIONAL

Boletín No. 005 febrero 2014

## PIB precios constantes III trimestre 2013 :

COP\$ 365.909 miles de millones

## PIB per cápita en PPA:

US\$11.600 para 2014\*

## Variación del PIB (precios constantes):

5,1% III trimestre de 2013

## IPC año corrido: 1,94% diciembre 2013

0,49% enero de 2014

## Tasa Global de Participación (Total

Nacional): 64,5% diciembre 2013

## Población Económicamente Activa (Total

Nacional): 23.574.000

## Tasa Global de Participación (13 ciudades):

67,6% diciembre 2013

## Población Económicamente Activa ( 13

ciudades): 11.492.000

## Ocupados (Total Nacional):

21.584.000

59,1% diciembre 2013

## Ocupados (13 ciudades):

10.383.000

61,1% diciembre 2013

## Tasa de desempleo (Total Nacional):

8,4% diciembre 2013

## Tasa de desempleo (13 principales

ciudades):

9,7% diciembre 2013

## Tasa de informalidad (13 ciudades): 49,0%

octubre - diciembre 2013

## Ocupados afiliados a pensiones: 32,01%

octubre - diciembre 2013

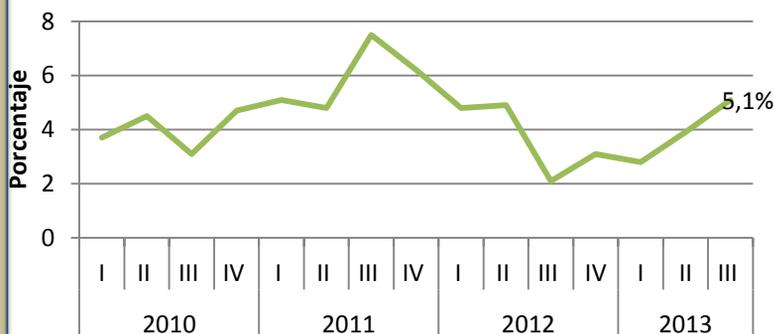
Fuente: DANE, Banco de la Republica

\*IMF-WEO, 2013

## Indicadores laborales 2014

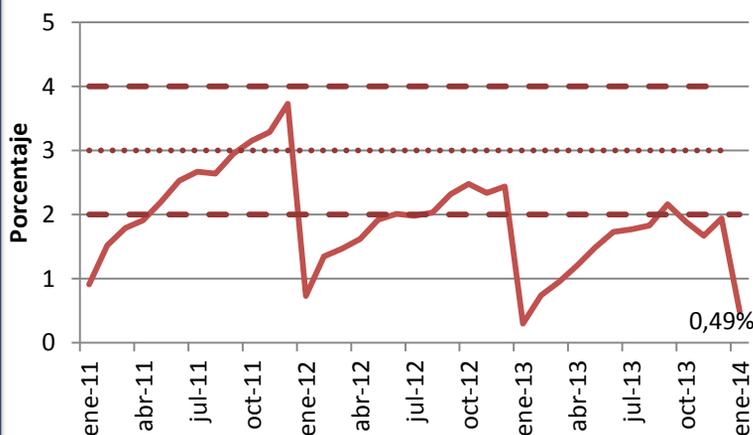
### Producto Interno Bruto

Precios Constantes



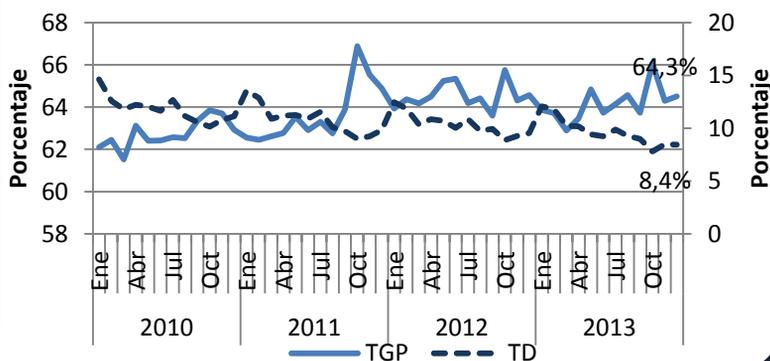
### Índice de Precio al Consumidor

Total Nacional Año corrido



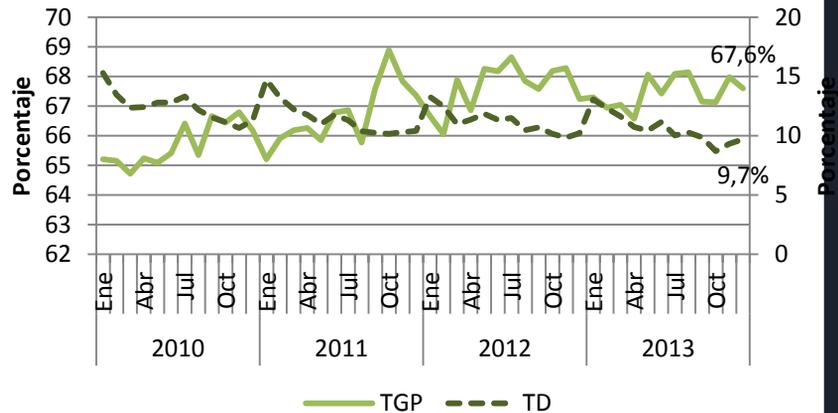
## Tasa Global de Participación y Desempleo

Total Nacional

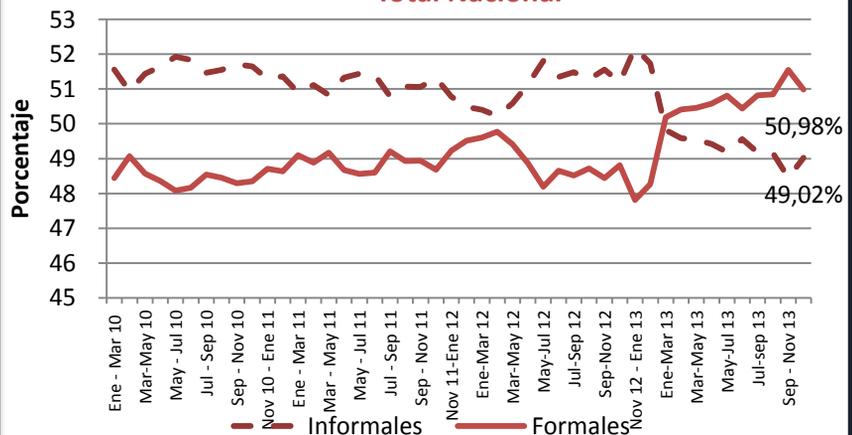


# Indicadores laborales 2014

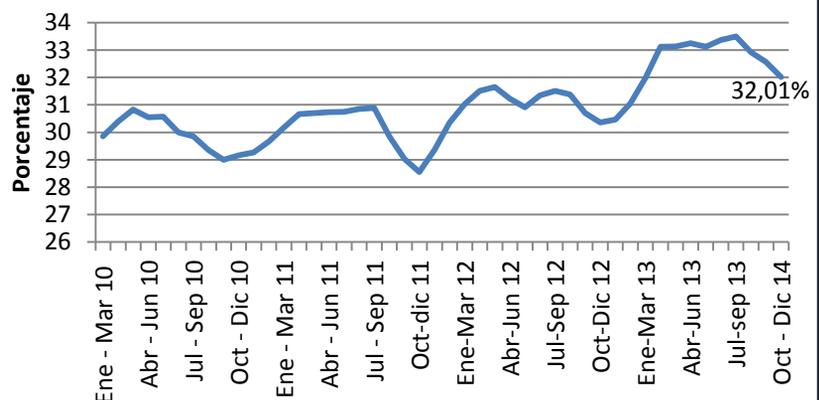
## Tasa Global de Participación y Desempleo 13 Principales ciudades



## Tasa de Informalidad Total Nacional



## Ocupados afiliados a Pensión Total Nacional



Este es el primer Boletín que produce la Secretaría Técnica de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, en el 2014. El cual tiene el objetivo de ser un mecanismo que difunda los temas que la Comisión estudia y que se relacionan con la política laboral del país.

En esta oportunidad el Boletín de la Secretaría Técnica, presenta y da a conocer los mecanismos de fijación del salario mínimo de algunos países de Europa. Adicionalmente el Boletín de la Secretaría Técnica, intentará presentar la variación de los más relevantes indicadores económicos que impactan el mercado laboral.

Este informe es un ejercicio que ésta Secretaría pretende desarrollar, como un mecanismo de información en materia del mercado de trabajo, así como de las diversas actividades que desarrolla la CPCPSL y las Subcomisiones Temáticas.

## **SALARIO MÍNIMO: MECANISMOS Y PROCEDIMIENTOS DE FIJACIÓN EN ALGUNOS PAISES EUROPEOS**

Según la Organización Internacional del Trabajo – OIT, por Salario Mínimo se entiende “la suma mínima que deberá pagarse al trabajador por el trabajo o servicios prestados, dentro de un lapso determinado, bajo cualquier forma que sea calculado, por hora o por rendimiento, que no puede ser disminuida, ni por acuerdo individual ni colectivo, que está garantizada por la ley y puede fijarse para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y de su familia, teniendo en consideración las condiciones económicas y sociales de los países”<sup>1</sup>.

Las normas de la OIT formulan un principio fundamental que se relaciona con los métodos o mecanismos para la fijación del Salario Mínimo, pues consideran indispensable que en ellos participen los representantes de los trabajadores y empleadores interesados. Aunque este principio no se refleja en todas las legislaciones nacionales, pero sí está presente en la mayoría de ellas.

Por su parte, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, en su estudio sobre los salarios mínimos que sometió a la 79ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1992, recordó otra definición, según la cual “el salario mínimo representa el nivel de remuneración por debajo del cual no se puede descender ni de hecho ni de derecho, cualesquiera que sean la modalidad de remuneración o la calificación del trabajador”<sup>2</sup>.

### **SALARIO MINIMO EN EUROPA**

En Europa la regulación del Salario Mínimo comienza en 1909, con el establecimiento en Gran Bretaña de Consejos de Salarios en 4 ramas de la industria, con posterioridad el sistema se extendió a otras ramas, llegando a abarcar a 40 sectores en 1926. La mayoría de países europeos, a excepción de Luxemburgo, establecieron un Salario Mínimo General, después de la II Guerra Mundial.

Actualmente, 21 países europeos tienen Salario Mínimo Legal, el cual puede ser fijado por medio de un método heterónimo, es decir se fija por ley o decreto, o por medio autónomo, es decir fruto de una negociación colectiva. Francia, Grecia, Portugal,

---

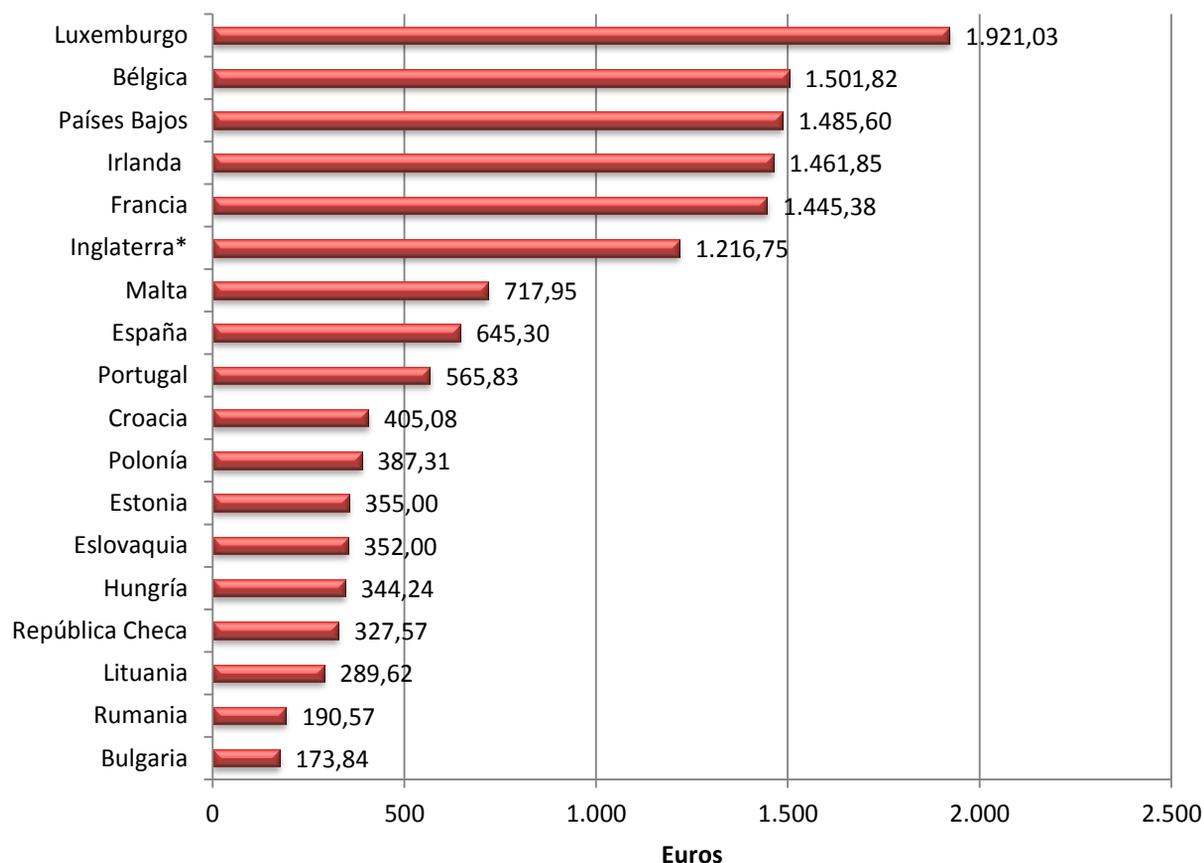
<sup>1</sup> Cfr. Organización Internacional del Trabajo, Oficina de Biblioteca y Servicios de Información: <http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/salary.htm> [Consulta: lunes, 27 de enero de 2014]

<sup>2</sup> BRONSTEIN, Arturo, La regulación del salario mínimo: normas internacionales y legislación nacional. Revista de Relasur.

España y los países del Benelux<sup>3</sup> tienen una larga tradición de protección de pago mínimo a los trabajadores a través del método heterónomo. Irlanda y el Reino Unido introdujeron el Salario Mínimo nacional a finales de 1990. En Austria, Dinamarca, Finlandia, Alemania, Italia y Suecia, así como en Noruega y Chipre, los convenios colectivos son el principal mecanismo de regulación de los salarios mínimos.

Los siguientes gráficos, detallan el valor en Euros del Salario Mínimo en el 2014, para algunos países europeos. Así también se puntualiza el comportamiento de la Tasa de Desempleo y el Índice del Precio al Consumidor en el 2013.

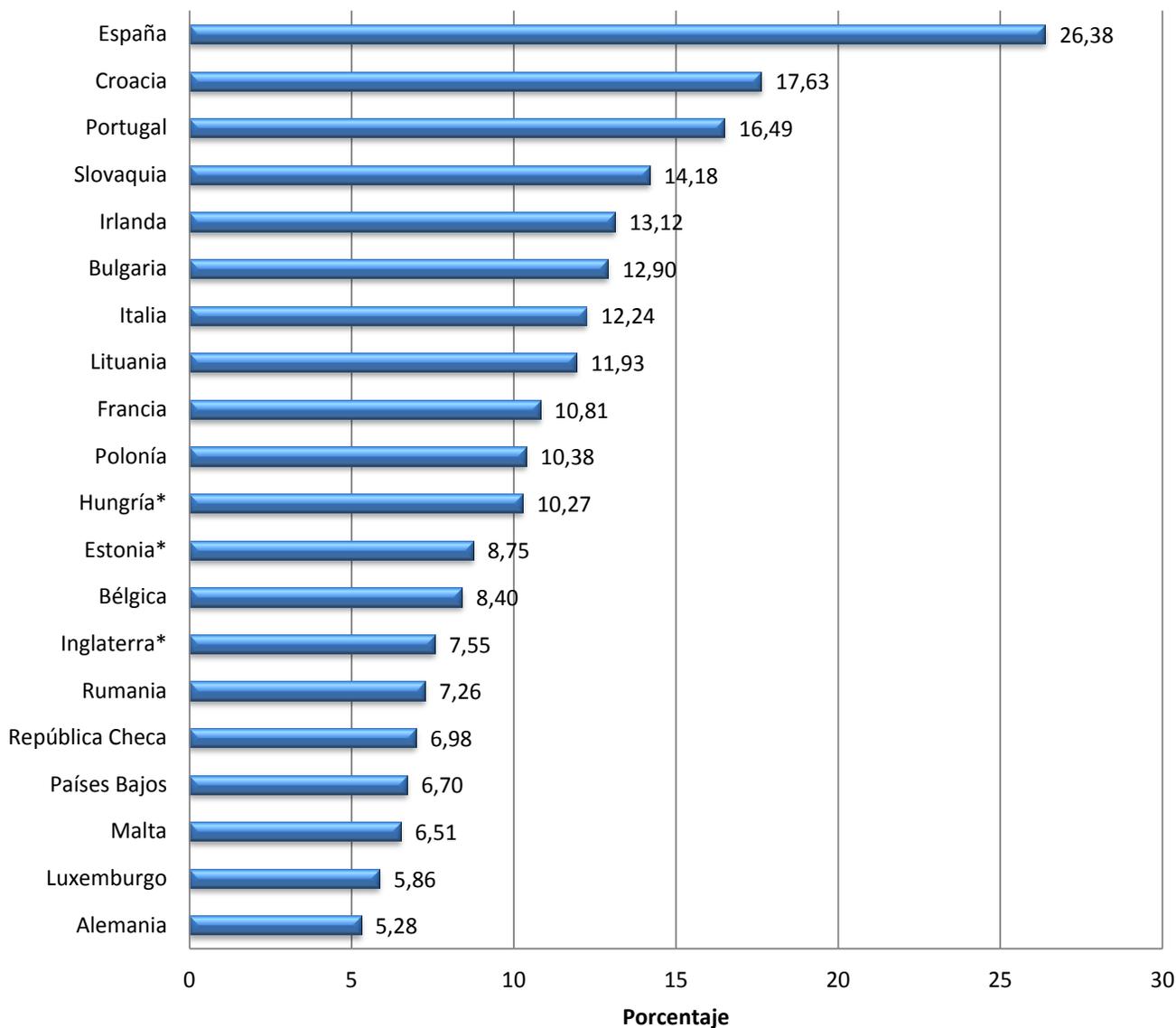
**Gráfico 1. Salario Mínimo Mensual en Europa 2014**



\* Para el cálculo del Salario Mínimo mensual en Inglaterra se tiene como supuesto que la jornada laboral semanal es de 40 horas.

Fuente: Eurostat: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn\\_mw\\_cur&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en) [Consulta: martes, 28 de enero de 2014]

**Grafico 2. Tasa de Desempleo**  
Promedio 2013



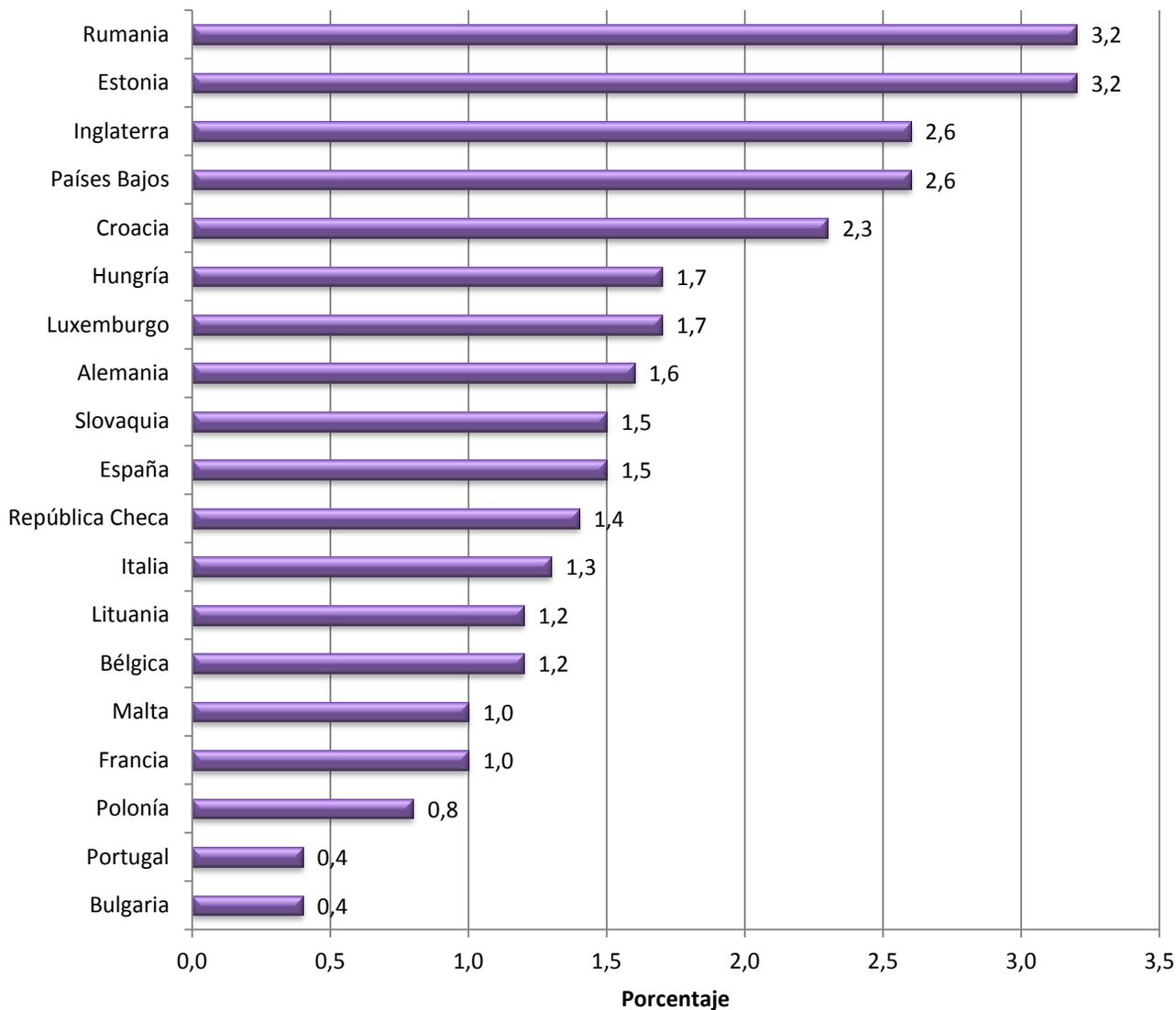
\*: Los datos se encuentran reportados hasta noviembre de 2013

Fuente:

Eurostat:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=teilm020&tableSelection=1&plugin=1> [Consulta: lunes, 03 de febrero de 2014]

### Indice del Precio al Consumidor Anualizado 2013



Fuente:

Eurostat:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=tec00118&tableSelection=1&footnotes=yes&labeling=labels&plugin=1> [Consulta: lunes, 03 de febrero de 2014]

Éste Boletín, explicará los métodos de fijación del Salario Mínimo en España, Alemania, Francia, Inglaterra y Bélgica.



## ESPAÑA

---

En España el Salario Mínimo Interprofesional es definido como “la cuantía retributiva mínima que percibirá el trabajador referida a la jornada legal de trabajo en cualquier actividad de la agricultura, industria o servicios, sin distinción de sexo u edad de los trabajadores, sean fijos, eventuales o temporeros, o sean personal al servicio del hogar familiar”<sup>4</sup>.

De acuerdo con el artículo 27.1 del Estatuto del Trabajo de España, el Salario Mínimo es fijado anualmente por el Gobierno mediante Real Decreto, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, ahora bien, el proceso de definición tiene en cuenta el Índice de Precios al Consumidor, la productividad media nacional alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general.

Sobre la protección judicial del salario, España tiene como característica, su inembargabilidad y en caso que, no se cumplan las previsiones sobre el IPC, podrá haber una revisión semestral del mismo.

El Salario Mínimo Interprofesional –SMI – se creó en España mediante Decreto del 17 de enero de 1963, y se mantuvo congelado durante los tres años siguientes. Desde 1967 se fue actualizando anualmente, salvo entre 1976 y 1979, años en los que se tuvo un incremento semestral por el elevado aumento de la inflación. En 1980 la ley que aprobó el Estatuto de los Trabajadores estableció que el Gobierno lo fijaría de forma anual. A partir de 1984, el SMI está desagregado por grupos de edades.

En los últimos años, en particular, en el año 2011, el Ejecutivo comunicó a los agentes sociales que congelaba el SMI para 2012 y lo dejaba en €641,4 mensuales, la misma cantidad fijada en el 2011. En el año 2014, el Salario Mínimo para el sector privado quedó fijado en €21,51 diarios o €645,30 mensuales, el cual representó un incremento del 0,6% con respecto al año inmediatamente anterior, este acuerdo fue pactado por sindicatos y empresarios en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para el periodo 2012-2014.

---

<sup>4</sup> Cfr. Ministerio de Empleo y Seguridad Social:

<http://www.empleo.gob.es/es/informacion/smi/contenidos/quees.htm> [Consulta: lunes, 27 de enero de 2014]



## ALEMANIA

---

Alemania carece de un Salario Mínimo Interprofesional, no obstante, algunos grupos profesionales establecen las remuneraciones mínimas de sus trabajadores mediante salarios clasificados por sectores, los cuales se ajustan de forma regular. La fijación de estos salarios se llevan a cabo a través de Comisiones Tripartitas Técnicas por ramas y categorías específicas, las cuales determina y proponen cifras y se fija por medio de Ordenanza Ministerial.

El sistema de fijación de Salarios Mínimos por profesiones tiene el carácter de supletoriedad, es decir se aplica cuando no hay convenciones colectivas y atiende siempre a las necesidades económicas y sociales de los trabajadores. De hecho, el Gobierno ha estimado que con excepción del trabajo a domicilio que ha sido objeto de una ley específica, no existe ningún sector industrial en el que no haya un régimen eficaz de fijación de salarios y en la que estos sean excepcionalmente bajos. Ahora bien, la fijación del Salario Mínimo acordado contractualmente, puede dar lugar a que los jueces profieran sentencia en contra de dicho monto, por considerarlo inaceptable, y fijar así el salario que estime adecuado.

En noviembre de 2013, Ángela Merkel y el Partido Socialdemócrata de Alemania (SPD) acordaron la introducción del Salario Mínimo Interprofesional a partir de 2015 e irá aplicándose gradualmente hasta 2017. El pago mínimo por hora trabajada en Alemania en el 2015 será de €8,50 en cualquier profesión y en todas las regiones.



## FRANCIA

---

En Francia el Salario Mínimo Interprofesional (*Salaire Minimum de Croissance - SMIC*), es el salario mínimo legal por debajo del cual el empleado no puede ser pagado. Sin embargo, hay excepciones, en el caso de aprendices y empleados menores de 18 años.

El Código Laboral de 1950, introdujo el Sistema de Salario Mínimo, indicando que, el ajuste del Salario Mínimo se realiza anualmente el 1 de enero de forma tripartita. En Francia existen dos organismos consultivos permanentes: la Comisión Superior de los Convenios Colectivos y el Instituto Nacional de Estadísticas y Estudios Económicos, el primero de ellos cuenta con

representación paritaria de trabajadores y empleadores, asimismo tiene representantes de la Unión Nacional de Asociaciones Familiares y es presidida por el Ministro del Trabajo, con intervención también del Ministro de la Economía Nacional.

El Instituto Nacional de Estadísticas y Estudios Económicos, el cual tiene dentro de sus funciones la planeación francesa ya que calcula el Índice del Precio al Consumidor. Es preciso, tener en cuenta que, “al ocurrir un aumento del IPC de 5% o más, se eleva automáticamente el Salario Mínimo en la misma proporción”<sup>5</sup>. En Francia, según el artículo 31 del Código del Trabajo, para la fijación del salario mínimo se deben tener en cuenta las condiciones económicas generales y la evolución del ingreso nacional.

Ahora bien, los beneficiarios del Salario Mínimo, son todos los trabajadores mayores de 18 años que desarrollen una tarea, independiente del tiempo laborado. La intensidad horaria semanal en Francia es de 35 horas.

Frente a los gastos de transporte en el sector privado, el empleador tiene que asumir parte de los costos de transporte entre el domicilio y el lugar de trabajo habitual del trabajador. Un empleador puede pagar la totalidad o parte de las comisiones pagadas por el empleado que utilice su propio automóvil para ir a trabajar, este apoyo es opcional<sup>6</sup>.

En el 2014, el Salario Mínimo Interprofesional presentó un incremento de 1,1 puntos porcentuales con relación al año inmediatamente anterior, el cual quedó en €1.461,85.



## INGLATERRA

---

El salario mínimo en Inglaterra, consiste en el pago mínimo por ley que tiene que recibir un trabajador por su labor, sin importar el tamaño y la producción de la empresa. Hay dos excepciones para el pago del salario mínimo, la primera, cuando el trabajador es menor de 16 años o cuando es un aprendiz, es importante resaltar que para obtener un Salario Mínimo debe por lo menos haber terminado los estudios de educación superior

---

5 Cfr. Panorama General de Legislación comparada en materia de salarios mínimos:  
<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/814/7.pdf> [Consulta: lunes, 27 de enero de 2014]

6 Site Officiel de l'administration Française. Trad.: <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F19846.xhtml>  
[Consulta: lunes, 27 de enero de 2014]

El salario mínimo en Inglaterra, a diferencia de otros países, se fija por horas y no por mes completo, el actual salario mínimo es de £6,31 por hora para los trabajadores, cifra que cubre trabajadores a medio tiempo, aquellos que realizan labores esporádica, trabajadores del hogar que fueron contratados por un número de actividades, trabajadores en periodo de prueba, agricultores, gente de mar, entre otros.

El monto del salario mínimo, es fijado por el Gobierno Inglés, previa consulta a la Comisión de Salarios Bajos (*Law Pay Comisión*), esta Comisión es independiente y objetiva al momento de realizar recomendaciones salariales, cumple la función de ser un órgano consultivo del Gobierno para la fijación del monto mínimo salarial. Previo a proferir sus recomendaciones, sobre el incremento salarial debe consultar a las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas del país, asegurando que sus sugerencias no obstaculicen la creación de nuevos empleos y mejoren la calidad de vida de los trabajadores, otras de sus responsabilidades se enmarcan en realizar investigaciones, analizar datos relevantes de la Oficina Nacional de Estadísticas, consultar con los empleadores, trabajadores y sus representantes y tomar decisiones concertadas sobre el futuro salarial del país<sup>7</sup>.

**Tabla 1. Salario Mínimo en Inglaterra 2014**

21 años o más	de 18 a 20 años	debajo de 18	Aprendices*
£6.31	£5.03	£3.72	£2.68

\*Esta cifra es para aprendices, que tengan menos de 19 años y que sea su primer año como aprendices.

Ahora bien, desde el primero de octubre de 2013, el Salario Mínimo alcanzó un alza, de acuerdo con las recomendaciones de la Comisión de Salarios Bajos. El incremento salarial de los adultos fue de 12 puntos porcentuales; para los trabajadores de 18-20 años fue 5%, para los trabajadores de 16 a 17 años el aumento fue en 4 puntos porcentuales y para los aprendices el incremento fue del 3%.

Consecuencia de las recomendaciones de la Comisión de Salarios Bajos, desde el 1 de octubre de 2013, los empleadores que no hagan los pagos conforme a la ley, sus nombres son anunciados en una lista pública, como medida de presión social y con el argumento que esto incrementa el cumplimiento del Salario Mínimo Legal y aumenta la confianza entre empleadores y trabajadores.



## BÉLGICA

---

En Bélgica el Salario Mínimo es determinado en virtud de una Negociación Colectiva Interprofesional y posee efectos jurídicos *erga omnes* respecto de la totalidad de los empleadores y de los trabajadores del sector, lo anterior se desarrolla mediante Acuerdo Colectivo y Actas de Comités Conjuntos, donde se tienen como criterios para su determinación el Índice del Precio al Consumidor.

Las Comisiones Paritarias por cada rama de la industria, elaboran Acuerdos Colectivos del salario, los cuales se deben ajustar cada dos años por medio de la formalización de un Acuerdo Nacional Intersectorial, en el que se fija el margen máximo en el que puede aumentar los costos laborales, dicho Acuerdo producto de la concertación entre los representantes de los empleadores y trabajadores, adquiere fuerza de ley.

Cada dos años, antes de iniciarse las negociaciones del Acuerdo Interprofesional, el Consejo Central de Economía, elabora un informe técnico sobre el margen máximo disponible, *a priori*, para el incremento salarial. Este margen, denominado norma salarial, sirve de marco en las negociaciones salariales interprofesionales cuyo acuerdo servirá, a su vez, de referencia para las negociaciones sectoriales y de empresa.

En Bélgica, la indexación salarial está sistemáticamente vinculada a la evolución del IPC. Dicha indexación se aplica a los asalariados de los sectores público y privado así como a las prestaciones sociales. Es decir, el Salario Mínimo aumenta cuando el IPC es superior al promedio de los últimos cuatro meses.

En el 2014, el Salario Mínimo Legal se estableció en €1.501, ostentando la segunda posición del salario más alto de Europa.