

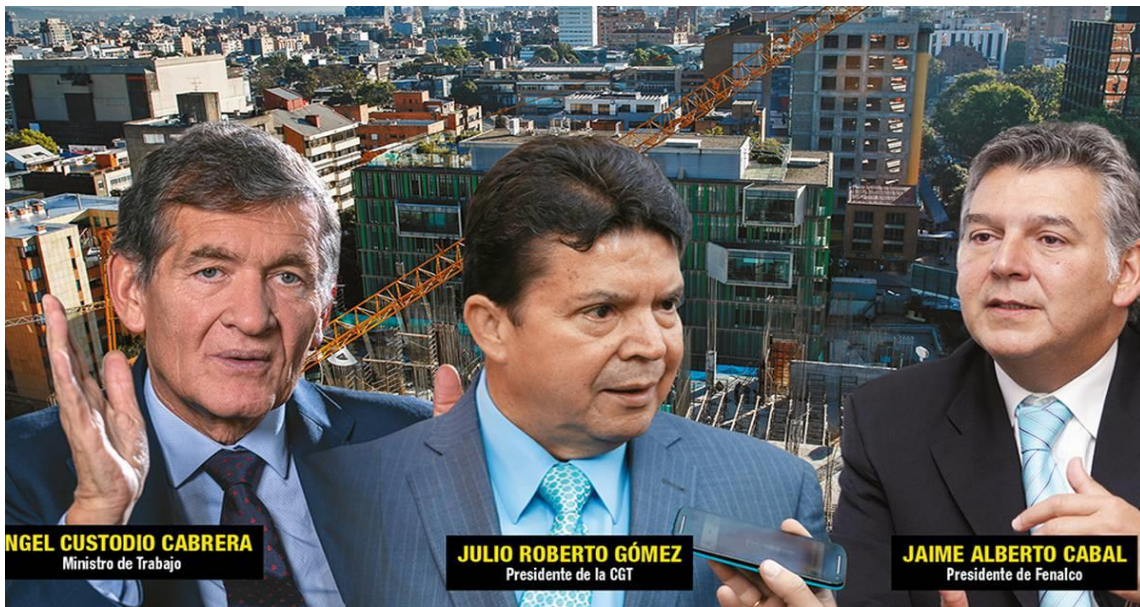
<https://www.semana.com/economia/articulo/la-dura-cuesta-para-negociar-el-salario-minimo-de-2021/202031/>

Semana.com – Ingresos – 31 de octubre 2020

La dura cuesta para negociar el salario mínimo de 2021

Este año la negociación del salario mínimo será muy compleja, pero resultará crucial para generar empleo. Es hora de cambiar el libreto.

10/31/2020



Con un desempleo disparado y una economía en recesión, Gobierno, empresarios y trabajadores tendrán que buscar un acuerdo que garantice el bienestar de todos los colombianos. - Foto:

Con un [desempleo](#) del 16,8 por ciento en agosto, una [inflación](#) que podría quedar por debajo de 2,5 por ciento este año debido a la fuerte recesión y un desplome de la productividad por culpa de la pandemia, la negociación del salario mínimo para 2021 será la más compleja de los últimos años.

Esto quedó en claro esta semana, cuando la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) lanzó su propuesta de aumento del mínimo para 2021. Pide 15 por ciento para “compensar la pérdida de poder adquisitivo que ha traído la crisis sobre los hogares y para poner plata en los bolsillos de los colombianos de cara a la reactivación”.

De inmediato los empresarios protestaron. Calificaron de utópica la exigencia porque las empresas han sentido el impacto de la pandemia en sus costos y ventas. Creen que el aumento debe estar más por el lado de la inflación, que este año cerraría alrededor del 2 al 2,5 por ciento.

Centros de investigación económica como [Fedesarrollo](#) coinciden en este punto para no aumentar los costos laborales en momentos en que el desempleo está disparado. Consideran que este año aplicar la fórmula que dicta la ley de inflación más productividad resultaría demasiado costoso. En un contexto de recesión, plantean que el [salario mínimo](#) debería incluso bajar. Esto muestra qué tan lejos están hoy las posiciones.



¿A cuánto llegaría el salario mínimo si el alza es la que proponen los sindicatos?

Para Julio Roberto Gómez, presidente de la CGT, la pandemia no puede servir de excusa para congelar el salario o de pretexto para mantenerlo lejos del mínimo vital. “Si la economía va bien, dicen que hay que cuidarla y ahora que va mal les piden a los trabajadores el mayor esfuerzo”, dice. Pone de ejemplo a los países desarrollados, con mercados internos fuertes y gente con buena capacidad de compra, pues cree que solo es posible combatir la pobreza con [empleo](#) y salarios decentes. Por eso insiste en que este año, más que nunca, hay que pensar en la gente.

Pero en el lado empresarial algunos temen que ideas como esas solo beneficien a unos pocos. Jaime Alberto Cabal, presidente de [Fenalco](#), cree que la propuesta de las centrales obreras refleja la preocupación por los trabajadores que han conservado su empleo en medio de la pandemia, pero no por los millones de desempleados e informales que necesitan trabajar.

Una solicitud de esta naturaleza no tiene sentido económico, dice Cabal, sobre todo en la actual situación de pandemia, cuando muchas empresas luchan por sobrevivir, pues no están alcanzando el punto de equilibrio. Y lo que menos necesitan es un incremento excesivo en sus costos laborales, justo cuando sus ingresos cayeron.

Al contrario, cree que si el país no quiere tardar décadas en reducir el desempleo y estimular la contratación de nuevas personas, necesita con urgencia una reforma que flexibilice el mercado laboral.



- Foto:



Salario mínimo en Colombia 2021: esto dicen los que lo van a negociar

Las [centrales obreras](#) esperan llegar con una propuesta unificada a la mesa de concertación laboral que arranca en unas semanas. Pero su camino no será fácil. En el paro del 21 de octubre los sindicatos confirmaron su rechazo a las reformas laboral, pensional y tributaria, que para expertos y académicos son claves superar la crisis económica y social que deja la pandemia.

Los empresarios se quejan de que las centrales obreras se enfrascan en una agenda política no propositiva, pues de lo que se trata hoy es de responder a los desafíos y la nueva realidad. Como recuerda un documento de la [Universidad de los Andes](#), en 1999, cuando el país vivió su última recesión, el Gobierno decretó un incremento salarial equivalente a la inflación esperada para el cierre del año, es decir 10 por ciento. En ese momento no hubo ambiente para concertar, pero esa experiencia mostró que el mercado laboral no sale de una crisis de inmediato: la tasa de [desempleo](#) tardó más de diez años en volver a niveles de un dígito.

Por esto, el documento señala que llegó la hora de lo impensable: “La misma ley contempla provisiones que deberían también permitir un ajuste a la baja en contextos de baja inflación y recesión económica”. Afirma también que ante la alta informalidad y desempleo, el grueso de la fuerza laboral carece de un asiento en la mesa de negociación, pues al final las centrales obreras representan solo a los trabajadores formales del sector público.

El documento de Los Andes afirma que para los [informales](#) y los desempleados un elevado nivel del salario mínimo les reduce las opciones de ganarlo.



Salario mínimo en Colombia: ¿cuál sería la suma para el año 2021?

El salario mínimo rige para casi dos millones de trabajadores y sirve de referencia para el aumento de los sueldos. Pero en realidad muchas empresas privadas aumentan sus salarios en promedio por debajo del mínimo. Human Capital, firma especializada en temas salariales y de compensación, realiza anualmente una amplia encuesta sobre estos temas. Según José Manuel Acosta, su director, el incremento en los dos últimos años estuvo en promedio entre 4,2 y 4,43 por ciento, levemente por encima de la inflación pero por debajo del 6 por ciento que aumentó el mínimo para 2019 y 2020.

La razón: contratar a un empleado cuesta mucho más de lo que al final recibe el trabajador. Por ejemplo, si el salario mínimo este año era de 877.803 pesos (sin auxilio de transporte), al empleador le costaba alrededor de 1,4 millones de pesos. Esto significa casi 1,5 veces más, porque el empleador debe hacer los aportes a pensión, salud, ARL y cajas de compensación del empleado, entre otros factores que algunos piden modificar.

Acosta señala que los datos preliminares de la Encuesta de Salarios y Gestión Humana muestran que el incremento salarial que presupuestran las empresas para 2021 podría estar por el orden de 3 a 3,8 por ciento. Además, no harían todos los incrementos en el primer trimestre, sino más hacia el segundo trimestre o semestre de 2021, según cómo arranque el año. Y no todos los empresarios están dispuestos a aplicar el incremento sobre el pago fijo; muchos buscarán fomentar mecanismos variables basados en los resultados.

Sin duda, la negociación salarial de este año planteará una prueba de fuego. Tendrá que incorporar este año temas como la productividad, la competitividad y el bienestar de toda la población y no limitarse a definir un valor; ni a plantearlo como un juego de suma cero, donde lo que logran unos lo pierden los otros. Esta vez habrá que acordar una verdadera política de empleo en la que ganen todos, incluso los que no participan en la mesa.



Más de la mitad de los trabajadores teme perder el empleo el próximo año, según Foro Económico Mundial

La concertación laboral permite darle una mirada integral al mercado de trabajo y revisar a fondo temas como el salario mínimo diferencial por regiones o sectores, el [teletrabajo](#), las brechas salariales o los pagos por productividad. No es hora de cerrarse a la discusión o plantear propuestas inoportunas y alejadas de la realidad, como que si las empresas no pueden, el Gobierno subsidie el incremento. Al final, esa cuenta la pagan todos los colombianos.

La concertación también será una prueba de fuego para el Gobierno, que enfrenta un ambiente de agitación, descontento y protesta social. El país necesita un liderazgo fuerte y unido para lograr una negociación que arrancó, como en muchos frentes, sin un acuerdo mínimo.