

Informe Mensual del Mercado Laboral



Las diferencias salariales entre sectores económicos en Colombia

Septiembre de 2013

INFORME MENSUAL DEL MERCADO LABORAL

DIRECTORA EJECUTIVA ACRIP
Adriana España Ardila

JUNTA DIRECTIVA ACRIP
Juan Carlos Álvarez Echeverri | Presidente
Luis Geovanny Cujar Aranguren | Vicepresidente
Camilo Escobar Pilonieta
Carlos Guillermo Schmidt Junguito
Ernesto Fajardo Liévano
Alfredo Mariano Cotes Silva
Mónica Londoño Arango
Isabel Rocío Velosa Tovar

DIRECTOR EJECUTIVO FEDESARROLLO
Leonardo Villar

SUBDIRECTOR FEDESARROLLO
Juan Mauricio Ramírez

EDITORES
Leonardo Villar
Juan Mauricio Ramírez
Jonathan Malagón

ANALISTAS ECONÓMICOS FEDESARROLLO
Juan Sebastián Betarcur
Wilber Jiménez
César Pabón
María Alejandra Peláez
Carlos Alberto Ruíz
Ricardo Salas
Daniela Sánchez
Julio César Vaca

DISEÑO, DIAGRAMACIÓN Y ARTES
Consuelo Lozano
Formas Finales Ltda.
mconsuelolozano@hotmail.com



Carrera 7 No. 73-55
Piso 2 | Oficina 202 | PBX: 540 20 20
www.acrip.org | Bogotá D.C., Colombia

Contenido

1 EDITORIAL
Pág. 3

2 COYUNTURA DEL MERCADO LABORAL
Pág. 7

EDITORIAL:

LAS DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE SECTORES ECONÓMICOS EN COLOMBIA

Algunas teorías acerca de la determinación de los salarios estiman que las remuneraciones al trabajo están determinadas por un balance entre educación y experiencia laboral (Mincer, 1974). No obstante, la evidencia empírica muestra que trabajadores con niveles similares de ambos parámetros presentan claras diferencias salariales dependiendo del sector económico donde laboren. Estas diferencias salariales entre sectores económicos constituyen una importante señal para el mercado de trabajo, ya que permiten determinar, por ejemplo, la escasez relativa de mano de obra en los sectores, la eventual movilidad laboral entre los mismos e incluso las demandas de formación en el mediano plazo.

Este editorial analiza las magnitudes y causas de las diferencias salariales entre las distintas actividades económicas en Colombia.

Causas de las diferencias salariales entre actividades económicas

Existen distintas razones teóricas por las cuales trabajadores con características y responsabilidades equivalentes devengan salarios disímiles de acuerdo al sector económico en el cual se desempeñan. Una de las principales explicaciones está dada por los aportes diferenciales a los resultados de las compañías, por lo que aquellos empleados con mayor productividad tienden a recibir un salario mayor. Las brechas en productividad no solo se asocian a las habilidades del trabajador; sino que se relacionan

con condiciones particulares de los sectores, como el uso relativo de capital-trabajo en cada industria y los niveles de innovación tecnológica.

Sin embargo, trabajadores con similares productividades y responsabilidades continúan presentando ciertas diferencias en sus remuneraciones. Lo anterior indica que existen otros factores que explicarían las diferencias salariales entre sectores económicos. Uno de estos factores se relaciona con la complejidad y peligrosidad que reviste una misma actividad en distintas industrias, ya que los salarios son compensatorios al riesgo laboral en que incurre el trabajador. Así, la misma labor en sectores donde el riesgo laboral es mayor debe ser compensada con un salario más alto.

Un segundo factor es la distorsión sectorial en el uso de salarios de eficiencia¹, toda vez que hay sectores que requieren mayores niveles de especialización en sus trabajadores, lo cual hace más costoso el proceso de sustitución de mano de obra y los lleva a remunerar por encima del mercado como estrategia de retención (Alexopoulos, 2006).

La diferencia sectorial en el poder de negociación de los trabajadores es otro de los factores que explican la divergencia en las remuneraciones. En efecto, hay sectores más proclives a la presencia de acuerdos colectivos en los que se pueden convenir mejoras en las condiciones laborales. Finalmente, existen industrias caracterizadas por altas concentraciones de mercado y de utilidades y proporciones relativamente bajas de mano de obra, que

¹ El salario de eficiencia es una remuneración por encima del promedio del mercado con el propósito de incorporar a los trabajadores más productivos, aumentar la motivación y reducir los costos asociados a la rotación de trabajadores.

tienden a compartir sus rentas con los trabajadores pagando salarios más altos (Krueger y Summers, 1987). Este mecanismo es conocido como rent-sharing.

En suma, trabajadores con niveles similares de formación y experiencia pueden recibir salarios diferentes por cuenta de las brechas en la productividad sectorial, diferencias en el poder de negociación de los trabajadores en cada industria y el uso relativo de estrategias de rent sharing y salarios de eficiencia.

Las diferencias salariales en Colombia

El análisis de las diferencias salariales en Colombia se ha centrado principalmente en el estudio del contraste entre el mercado formal e informal, el sector público y privado, los géneros, las regiones o los niveles académicos. Sin embargo, en el último trienio se han publicado investigaciones relevantes sobre las divergencias en las remuneraciones entre los distintos sectores económicos.

Urrutia y Ruíz (2010) expusieron la evolución de los salarios reales en el periodo 1980-2006 para siete sectores económicos². Según sus resultados, los trabajadores de servicios financieros y del sector de electricidad, gas y agua no solo expusieron los salarios reales más altos, sino que también fueron los únicos en registrar un crecimiento real en los mismos. En contraste, el resto de sectores económicos presentaron una baja dinámica salarial en términos reales. Por su parte, Villar (2013), con base en encuestas de hogares, muestra que al interior de cada sector existen diferencias sustanciales entre los salarios por hora que reciben los trabajadores formales y los informales, incluso cuando se corrige por diferencias relacionadas con niveles de calificación y experiencia. Muestra además que un 40%

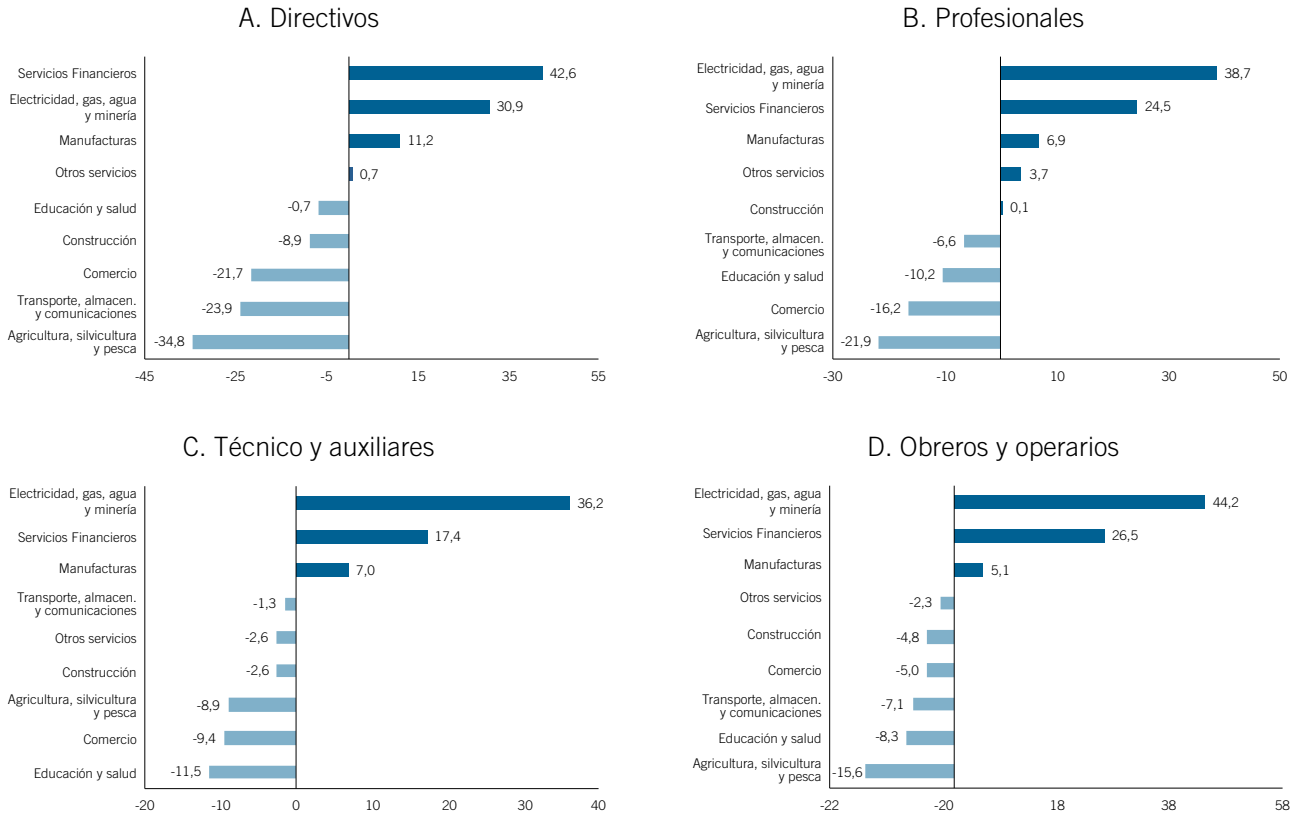
del crecimiento en el salario promedio entre 2002 y 2011 es atribuible a la modesta formalización del empleo que tuvo lugar en ese lapso.

Los trabajos mencionados atrás se concentran en salarios de trabajadores urbanos. El trabajo de Iregui et al (2011), mediante una encuesta a más de mil empresas formales alrededor del país, logró incorporar en el análisis a los sectores agropecuarios y minero. Los resultados robustecen las conclusiones de Urrutia y Ruíz al exponer que los salarios mensuales más altos, con respecto al promedio de las empresas formales del país para los distintos cargos ocupacionales, se encuentran en los sectores de electricidad, gas, agua y servicios financieros. A este grupo se suma la minería, mientras que el sector agropecuario ofrece los salarios más bajos de toda la economía (Gráfico 1). Otro importante hallazgo de este trabajo es que las brechas salariales entre sectores disminuyen conforme lo hacen los niveles de calificación requeridos, lo cual puede explicarse por la existencia del salario mínimo.

La explicación de las diferencias salariales entre los sectores económicos colombianos se puede encontrar principalmente en los diferenciales en la productividad del trabajo. En efecto, los sectores con una productividad media más alta contratan trabajadores con remuneraciones más altas, y viceversa (Gráfico 2). Sin embargo, hay algunos sectores que se separan ligeramente de la tendencia, habilitando de esta forma las explicaciones alternativas a la productividad. Este es el caso del sector de educación, el cual tiene una productividad más baja que los sectores de transporte y construcción, pero expone salarios más altos que estos. La explicación puede estar en los diferenciales sectoriales en el poder de negociación de los trabajadores, al tener el sector educativo una mayor participación sindical. Así mismo, el

² Los sectores trabajados por estos autores fueron: manufacturas; comercio; electricidad, gas y agua; construcción; transporte, almacenamiento y comunicaciones; servicios sociales y servicios financieros.

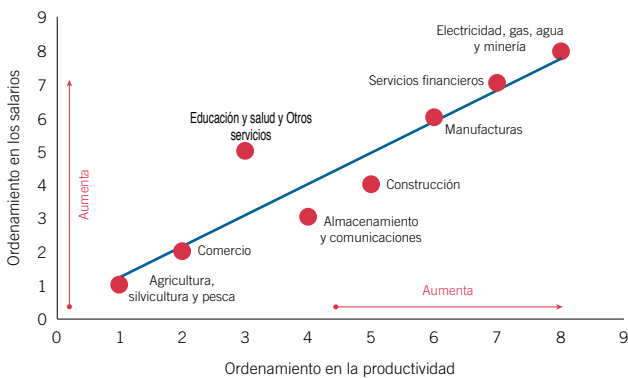
Gráfico 1. Diferenciales de salarios intersectoriales por cargo ocupacional (%), 2009



Nota: el valor de cero hace referencia al salario promedio de la economía para dicho cargo ocupacional.

Fuente: “Diferenciales salariales en el mercado de trabajo formal en Colombia: evidencia a partir de una encuesta a nivel de firma”. A, Iregui., L, Melo. & M, Ramírez, 2011. Banco de la República.

Gráfico 2. Relación entre la productividad media del trabajo y el diferencial de salarios en los sectores económicos de Colombia (2009)



Fuente: Elaboración Fedesarrollo con base en la investigación “Diferenciales salariales en el mercado de trabajo formal en Colombia: evidencia a partir de una encuesta a nivel de firma” de A, Iregui., L, Melo. & M, Ramírez, (2011).

sector de construcción, donde los niveles de informalidad son mayores y por tanto también la capacidad de negociación de los trabajadores, los salarios son inferiores a lo que su productividad sugeriría. Esta condición también aplica para el sector de transporte y comunicaciones, pese a que en este último subsector hay evidencia de rent sharing.

Reflexiones finales

Las diferencias salariales entre sectores son un factor común y persistente en las distintas economías del mundo, debido principalmente a las divergencias en las productividades intersectoriales. Ahora bien, las brechas en la remuneración entre sectores también están condicionadas por los riesgos

laborales, la necesidad de implementación de salarios de eficiencia, el poder de negociación de los trabajadores y la distribución de rentas extraordinarias.

Colombia no es ajena a este fenómeno. En efecto, para los mismos cargos ocupacionales (directivos, profesionales, técnicos y obreros) los salarios presentan diferencias notorias entre sectores, siendo los trabajadores del sector

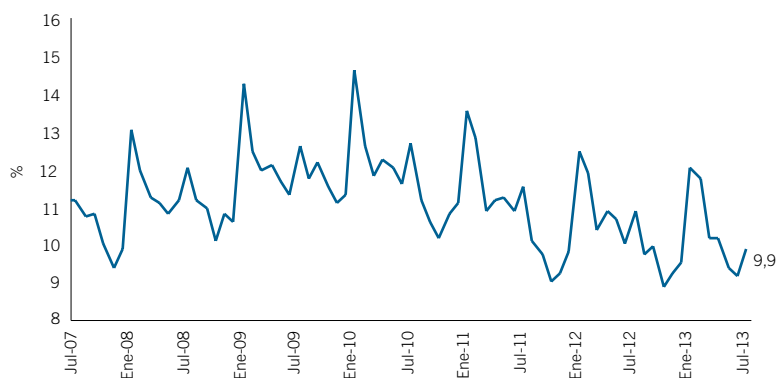
de electricidad, gas, agua y minería los de mayor remuneración. En contraste, el sector agropecuario presenta, en promedio, la productividad más baja de la economía, razón por la cual ofrece los salarios más precarios del mercado. Por tanto, la estrategia para reducir la brecha entre los ingresos urbanos y rurales pasa necesariamente por decisiones de política que prioricen el aumento de la productividad del campo.

Referencias

- Alexopoulos, M. (2006). "Efficiency wages and inter-industry wage differentials". University of Toronto, Department of Economics, *Mimeo*, Diciembre.
- A, Iregui., L, Melo. & M, Ramírez (2011). "Diferenciales salariales en el mercado de trabajo formal en Colombia: evidencia a partir de una encuesta a nivel de firma". *Borradores de Economía*. No. 629E. Banco de la República
- Krueger, A.B., y Summers, L.H. (1987). "Reflections on the inter-industry wage structure". In: Lang, K., & Leonard, J. (Eds.). *Unemployment and the structure of labour markets*, p.17-47. Londres: Basil Blackwell.
- Mincer, J. (1974). "Schooling, Experience and Earnings". New York: National Bureau of Economic Research.
- Urrutia, M. & Ruíz, M., (2010). "Ciento setenta años de salarios reales en Colombia". *Ensayos sobre Política Económica*. No. 63, Banco de la República.
- Villar, P., (2013). "Formalización: Motor de cambio estructural positivo". Documento CEDE No. 37.

COYUNTURA DEL MERCADO LABORAL

Gráfico 1. Desempleo nacional



Fuente: DANE.

En julio, la tasa de desempleo aumentó después de cinco meses consecutivos de disminuciones. No obstante, la tasa continuó siendo de un dígito (9,9%) y se situó en el nivel más bajo registrado para ese mes en los últimos 12 años.

A pesar del avance en la disminución del desempleo en los últimos años, Colombia presenta una de las tasas más altas de América Latina. En efecto, en julio, la tasa nacional se compara de manera desfavorable con la expuesta por países de la región como Chile (5,7%), Brasil (5,6%) y Venezuela (7,6%).

Cuadro 1. Desempleo principales ciudades (%)

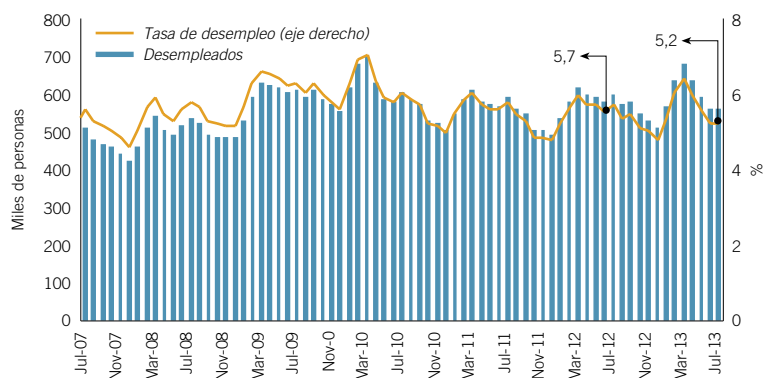
	Mayo - julio	
	2012	2013
Bogotá	10,3	9,4
Medellín	13,1	10,7
Cali	13,9	13,4
Barranquilla	8,7	7,8
Bucaramanga	9,8	10,0
Total 13 principales ciudades	11,6	10,5

Fuente: DANE.

El promedio del desempleo entre mayo y julio en las 13 principales ciudades del país registró una fuerte disminución (1,1 puntos porcentuales -pps-) con respecto al mismo periodo del año anterior. La mayor reducción se presentó en Medellín (2,4 pps), sin embargo, aún exhibe niveles superiores al 10%.

En contraste con la tendencia del resto de principales ciudades del país, las tasas de desempleo en Bucaramanga, Ibagué y Cartagena aumentaron.

Gráfico 2. Desempleo jefes de hogar (trimestre móvil)

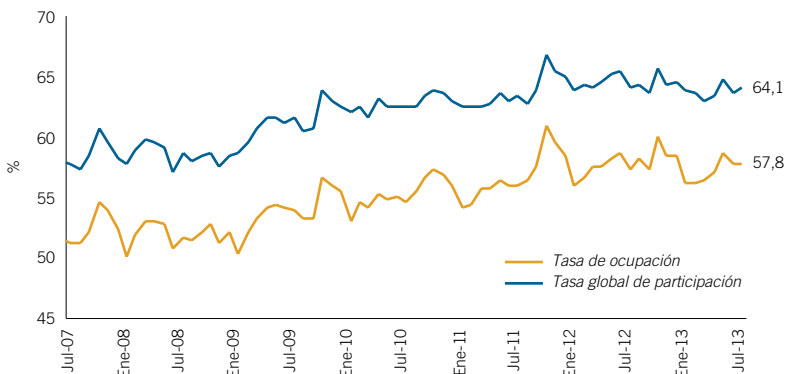


Fuente: DANE.

Aunque la tasa de desempleo nacional aumentó en julio, la tasa para los jefes de hogar se mantuvo en 5,2%. Este nivel exhibe una disminución de 0,5 pps en comparación al mismo mes del año anterior.

Los actuales 558 mil jefes de hogar desempleados siguen estando muy por encima de los niveles previos al inicio de la crisis financiera internacional (450 mil jefes de hogar desempleados).

Gráfico 3. Tasa global de participación y de ocupación

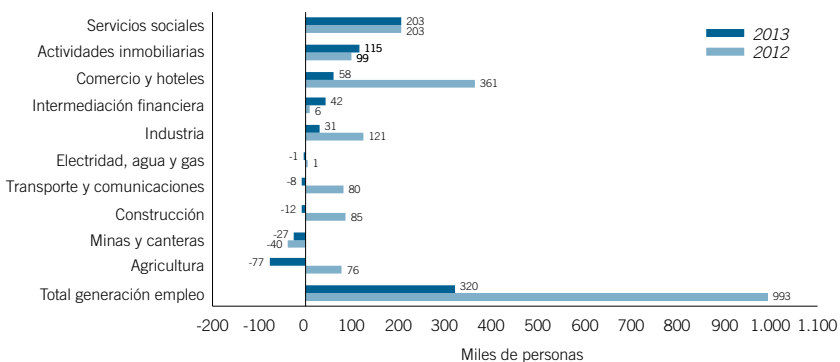


Fuente: DANE.

En julio, la tasa de ocupación se mantuvo constante con respecto al mes anterior (57,8%). No obstante, en comparación al mismo mes de 2012, la ocupación aumentó 1,2 pps y el número de ocupados lo hizo en 516 mil personas. De esta forma, en Colombia se registran 21 millones de ocupados.

La tasa global de participación se mantuvo constante en julio con respecto al mismo mes del año anterior. De esta forma, la reducción de 1 pps en la tasa de desempleo nacional frente a un año atrás estuvo dada por el crecimiento en el número de ocupados.

Gráfico 4. Contribución anual a la generación de empleo por sectores económicos (trimestres mayo-julio)

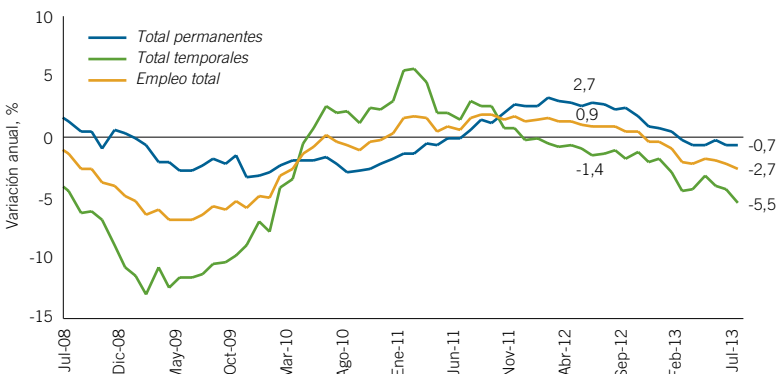


Fuente: DANE.

Entre mayo y julio de 2013, cinco de los nueve sectores de la economía contribuyeron a la generación de empleo, en contraste el mismo periodo de 2012, cuando todos los sectores presentaron un aporte positivo.

El sector que registró el mayor detrimento en la creación de puestos de trabajo fue el agrícola, pese al buen desempeño de este sector dentro del producto interno bruto.

Gráfico 5. Crecimiento de los ocupados en la industria

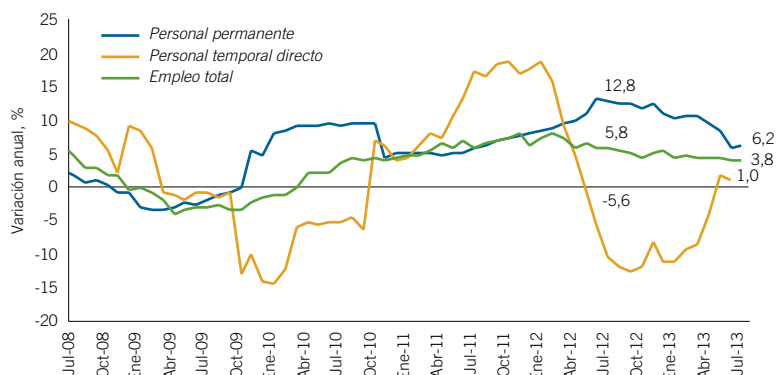


Fuente: DANE - Muestra Mensual Manufacturera.

En julio se acrecentó la destrucción de empleos en empresas industriales con más de 10 trabajadores. En efecto, la disminución del personal ocupado fue de 2,7%, la mayor desde noviembre de 2012 cuando empezó la contracción.

A diferencia del segundo semestre de 2012, donde los empleos permanentes crecían y mitigaban parcialmente la disminución de los puestos temporales, en 2013 se empezó a contraer también la cantidad de empleados permanentes.

Gráfico 6. Crecimiento de los ocupados en el comercio



Fuente: DANE - Muestra Mensual de Comercio al por Menor.

En julio, la generación de empleos del sector comercio fue la más baja del año (3,8%) Sin embargo, en los primeros siete meses del año, este sector ha registrado un ritmo promedio de creación de puestos de trabajo de 4,2%, uno de los más altos de la economía.

Si bien se ha reducido el ritmo de generación de puestos de trabajo en el sector comercio, desde junio el incremento ha estado soportado por la creación de empleos tanto temporales como permanentes, luego de doce meses en los cuales solo se generaron ocupaciones permanentes.

Cuadro 2. Creación de empleo por posición ocupacional (trimestre mayo-julio)

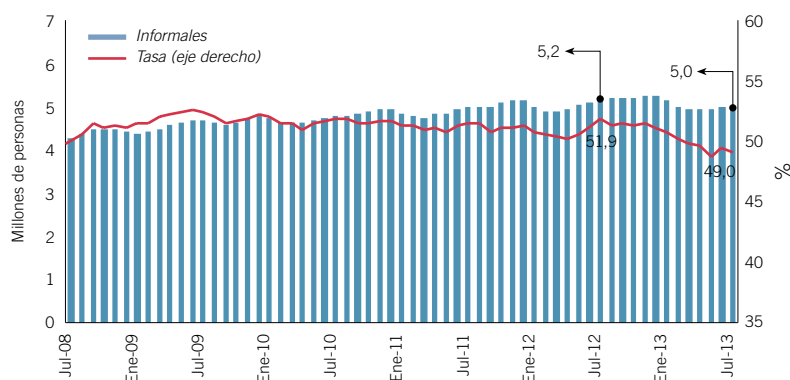
Julio 2012 - Julio 2013 (miles de personas)	
Empleado particular	477
Empleado del gobierno	22
Empleado doméstico	-19
Cuenta propia	44
Empleador	-48
Trabajador familiar sin remuneración	-144
Trabajador sin remuneración en otras empresas	-4
Jornalero	-17
Otro	9
Total	320

Fuente: DANE-GEIH.

Entre mayo y julio, la generación de puestos de trabajo estuvo impulsada por los empleos particulares, al tiempo que hubo una reducción significativa de los trabajadores familiares sin remuneración. De esta forma, la composición laboral se modificó en favor de los empleos con mayor calidad.

En línea con la contracción del empleo del sector agropecuario, la cantidad de trabajadores jornaleros disminuyó en 17 mil. Este resultado se dio a pesar del incremento del 7,6% en el PIB del sector agropecuario en el segundo trimestre de 2013.

Gráfico 7. Informalidad 13 áreas principales (trimestre mayo-julio)



Fuente: DANE - GEIH.

En julio, la tasa de informalidad se ubicó por quinto mes consecutivo por debajo del umbral del 50%. No obstante, y aunque el número de trabajadores informales se ha reducido en 163 mil con respecto al mismo mes del año anterior, no se ha podido retornar a niveles por debajo del umbral de los 5 millones de informales.

La reducción en el nivel de informalidad laboral en los últimos meses posiblemente se explica por el efecto de la disminución en los parafiscales a partir de la reforma tributaria de 2012, la cual ha abaratado la contratación formal.

KACTUS - HR

Software de Gestión Humana

Herramienta de Gestión Humana que integra la información del negocio, optimiza procesos, para atraer, retener y motivar a los mejores ejecutivos y servir de apoyo al crecimiento futuro.

Biodata / Hojas de Vida
Planta y análisis de cargos / estructura organizacional
Nómina y administración de salarios
Administración y seguridad
Pensionados
Presupuesto de Nómina
Reclutamiento
Selección
Gerenciamiento del desempeño
Evaluación 360° competencias
Formación y desarrollo
Bienestar de Personal
Salud ocupacional
Clima organizacional
Work Flow
Análisis multidimensional
Modelamiento de procesos
Self Service – Auto Servicio al empleado
Kactus report
Imágenes
Indicadores de gestión



DigitalWare
State of the Art on Technologies

Ganador premio Portafolio
a la Empresa más INNOVADORA de Colombia

www.digitalware.com.co

Bogotá: Calle 72 No 12 – 65, piso 2 - PBX: 3122601

Medellín: Carrera 43 No 7 – 50 Oficina 707 Centro empresarial Dann – Teléfono (574) 3359656

Quito: Shyris N33-134 y República de El Salvador – Centro Corporativo Libertador – Piso 3 Oficina 302