

# Informe Mensual del Mercado Laboral



## La prima sindical en Colombia

Noviembre 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  
Carlos Alberto Ruíz  
Ricardo Salas  
Daniela Sánchez

DISEÑO, DIAGRAMACIÓN Y ARTES  
Consuelo Lozano  
Formas Finales Ltda.  
[mconsuelolozano@hotmail.com](mailto:mconsuelolozano@hotmail.com)



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

## Contenido

1 EDITORIAL  
Pág. 3

2 COYUNTURA DEL MERCADO LABORAL  
Pág. 7

# EDITORIAL: LA PRIMA SINDICAL EN COLOMBIA

Una regularidad en el mercado laboral de distintos países alrededor del mundo, independientemente de su nivel de desarrollo, es que los empleados sindicalizados ostentan un salario de hasta un 30% por encima del recibido por los trabajadores sin afiliación sindical (Landerretche et al, 2011; Trujillo, 2013; Fang y Verma, 2002; y Breda, 2012) (Gráfico 1). A esta diferencia se le conoce como la prima sindical y bajo ciertas condiciones podría configurar uno de los principales beneficios que los trabajadores encuentran en la afiliación a un sindicato. Por otro lado, sin embargo, es posible que los trabajadores sindicalizados tengan mayores niveles de capacitación o experiencia, caso en el cual su mayor remuneración no sería consecuencia de su estatus sindical.

Bajo el supuesto no corroborado de que las primas sindicales no surgen de diferencias en capacitación o en experiencia, su conveniencia en una sociedad ha sido ampliamente debatida desde el punto de vista teórico. Por una parte, sus defensores arguyen que si la mayor proporción de sindicalizados proviene de los hogares de ingresos

más bajos, la prima sindical mejoraría la distribución del ingreso (Cuesta, 2005). Adicionalmente, la mencionada prima podría estimular el consumo de los hogares de los trabajadores sindicalizados, expandiendo la demanda interna (Hernández, 2004). En contraste, los detractores de las primas sindicales sostienen que la evidencia estadística sobre la progresividad de las mismas es débil, generando en algunos casos una mayor concentración de la riqueza (Cuesta, 2005). Un segundo argumento en contra de la prima sindical es que genera un sobre costo en la contratación que exagera el exceso de oferta en el mercado laboral, incrementando los niveles de informalidad y desempleo (Santa María et al, 2011). Finalmente, se critica la existencia de la prima porque en momentos de recesión impide un rápido ajuste de la economía vía salarios (Trujillo, 2011).

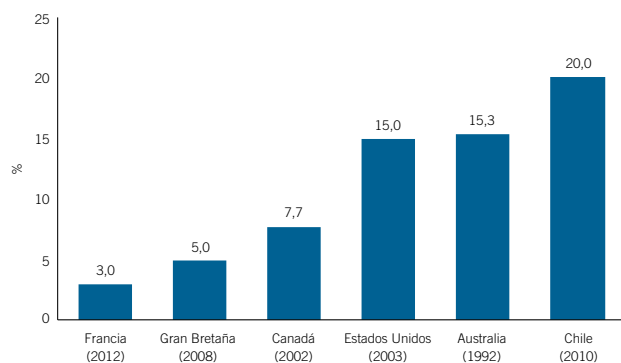
Este editorial expone los hallazgos de los principales estudios que han cuantificado la prima sindical en Colombia y reflexiona sobre sus implicaciones.

## El tamaño de la prima sindical en Colombia

Los trabajos seminales sobre la existencia y magnitud de la prima sindical en Colombia datan cuatro décadas atrás. En 1975, Tenjo estimó que la prima sindical para comienzos de la década de los setenta oscilaba entre el 15% y 20% para empresas manufactureras, siendo inferior en las firmas capitalinas y más alta en las antioqueñas.

Estudios más recientes sugieren que, para comienzos del siglo XXI, la prima sindical en el sector privado colombiano se expandió a niveles por encima del 20%, aunque para el total de la economía resultaba ser de tan solo un 5%

Gráfico 1. Estimativos de primas salariales por países



Fuente: Elaboración Fedesarrollo con base en: Fang & Verma, 2002; Landerretche et al, 2011 y Trujillo, 2013.

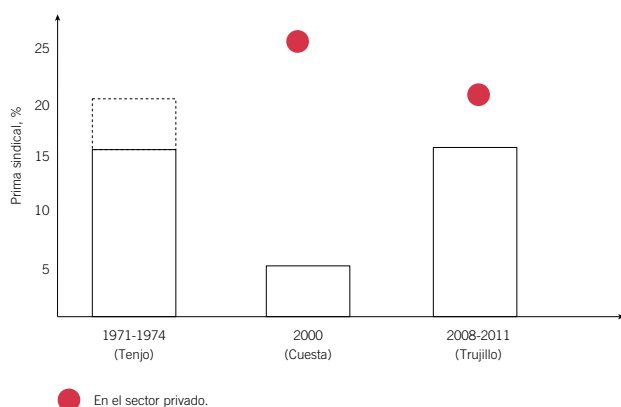
(Cuesta, 2005). En el último lustro, los cálculos de la prima sindical colombiana arrojan una estimación del orden del 15% para el total de la economía (Trujillo, 2013). La diferencia entre las primas sindicales pública y privada es un resultado robusto a distintos autores y metodologías, siendo mayor el sobresueldo sindical en el sector privado<sup>1</sup>.

En suma, los distintos estudios sobre el tamaño de la prima sindical en Colombia coinciden en que para el sector privado ha permanecido relativamente estable entre un 15-25%, estando por encima del sobrepago para el sector público en Colombia (Gráfico 2)<sup>2</sup> y para el del total de la economía en países como Francia, Reino Unido o Chile.

## Implicaciones de la prima sindical en Colombia

Un primer eje de evaluación de las implicaciones de la prima sindical es el referente a la efectividad del estímulo sobre la convocatoria sindical y el número de afiliados. A

II Gráfico 2. Evolución de la prima sindical en Colombia



Fuente: Elaboración Fedesarrollo con base en Tenjo (1975), Cuesta, (2005) y Trujillo (2013).

pesar que los sindicatos colombianos ofrecen una prima relativamente alta, este incentivo no ha encontrado una respuesta en los niveles afiliación sindical. En efecto, de la muestra del nivel de sindicalización de 38 países que divulga la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Colombia exhibió en 2010 la tercera tasa más baja (2,3%). Esta situación contrasta con la de economías como la canadiense, donde hace una década su prima sindical fue la mitad de la colombiana pero su tasa de sindicalización resultó trece veces superior; o por la exhibida por Gran Bretaña recientemente, con un sobresueldo sindical de un tercio del colombiano y una afiliación diez veces mayor.

La separación entre el considerable incentivo generado por la prima sindical y los bajos niveles de sindicalización encuentra su explicación en factores estructurales del mercado laboral colombiano, como los históricamente altos niveles de desempleo e informalidad, que empoderan a los empleadores para ejercer presión hacia la no afiliación de sus trabajadores. Adicionalmente, la baja tasa de afiliación sindical en Colombia podría responder a otros factores como la persecución política y la violencia hacia líderes sindicales. En efecto, Colombia es el país del mundo con el mayor número de asesinatos a sindicalistas en la última década, agrupando el 63% de los casos presentados en dicho periodo (Castaño, 2012).

Un segundo frente de análisis del impacto de la prima sindical en Colombia es el referente a la equidad. A diferencia de lo expuesto en los países desarrollados, donde los empleados con menores estudios presentan una mayor predisposición a la afiliación, los trabajadores colombianos sindicalizados se caracterizan por altos niveles educativos (Trujillo,

<sup>1</sup> Esta diferencia entre los sobresueldos público-privados puede estar explicada por la existencia de escalas salariales predeterminadas para los trabajadores del sector público.

<sup>2</sup> La prima sindical estimada por Tenjo es para las empresas manufactureras y Cuesta contabilizó como trabajador sindicalizado al empleado que trabaja en una empresa que tiene sindicato y no sindicalizado al que trabaja en una empresa que no tiene sindicato, independientemente de si el empleado pertenece al sindicato.

2013). Por tanto, los principales beneficiados de la prima sindical en Colombia son los empleados profesionales, cuyos salarios se encuentran por encima del promedio de la economía. En este sentido, la prima salarial en Colombia termina por incrementar la inequidad, beneficiando a los dos quintiles de ingreso más altos de la sociedad; situación que contrasta con lo exhibido por los sindicatos en otras regiones del mundo, en las que la prima sindical reduce la dispersión salarial entre los empleados.



Existe una copiosa evidencia empírica sobre la existencia de primas sindicales alrededor del mundo. Sin embargo, aún no se presenta consenso en la literatura respecto a las virtudes de las mismas sobre las economías.

En resumen, de los distintos trabajos de estimación sobre la prima sindical en Colombia es posible extraer tres con-

clusiones: i) en Colombia existe una prima sindical que resulta relativamente alta frente a otras economías, ii) la prima sindical del sector privado ha permanecido relativamente estable entre un 15% y un 30% en las últimas cuatro décadas, y iii) la prima sindical en el sector privado es superior a la presentada en el sector público.

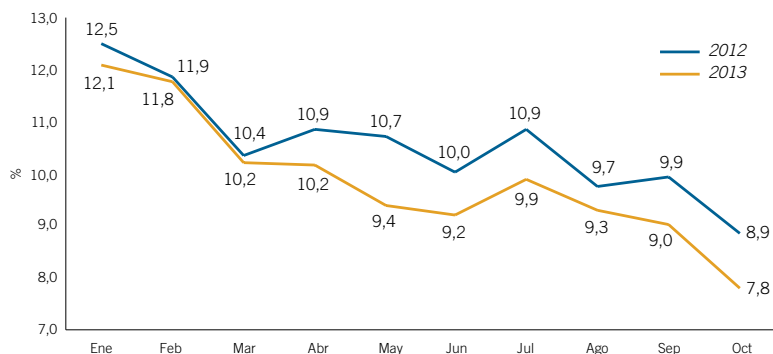
Respecto a sus implicaciones, la intuición dicta que una elevada prima sindical tiene como contrapartida una alta tasa de sindicalización. En Colombia, sin embargo, se presenta una prima sindical relativamente alta y una de las tasas de afiliación sindical más bajas del mundo. Esta situación se debe a la confluencia de factores estructurales del mercado laboral, como el alto desempleo e informalidad, y sociopolíticos, como la violencia sindical que desestimula la afiliación. En lo referente a la equidad, el sobresueldo sindical parece resultar regresivo en nuestro país, toda vez que se concentra en empleados con alto nivel educativo.

## Referencias

- Breda, T. (2012). "Firms' rents, workers' bargaining power and the union wage premium". Paris School of Economics, DARES, Banque de France, EALE.
- Cuesta, L. (2005). "Impacto de los sindicatos en Colombia: ¿mayores salarios y más desigualdad?". *Desarrollo y Sociedad*, 56:117-219.
- Castaño, J. (2012). "Panorama del sindicalismo en Colombia". Friedrich Ebert Stiftung en Colombia (FESCOL).
- Fang & Verma (2002). "Union wage Premium". Statistics Canada - Catalogue no. 75-001-XIE.
- Hernández, F. (2004). "El sindicalismo en Colombia. Implicaciones sociales y políticas". Bogotá, Pontificia Universidad Javeriana.
- Santa María M., García, F. y Mujica, A. (2011). "Los costos no salariales y el mercado laboral: impacto de la reforma a la salud en Colombia". Efectos de la Ley 100 en Salud: Propuesta de reforma. Capítulo 5. Fedesarrollo.
- Trujillo, J. D. (2011). "Intensidad de sindicalización y cambios salariales en Colombia". Tesis de Maestría. Universidad de los Andes.
- Trujillo, J. D. (2013). "Diferencial salarial entre sindicalizados y no sindicalizados: Un análisis para los sectores público y privado". CANDANE.
- TENJO, J. (1975). "Impacto de la actividad sindical sobre los salarios: un análisis econométrico", *Revista de Planeación y Desarrollo*, III (2): julio-diciembre.
- Universidad Externado de Colombia (2004). "Boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social, no. 7". Stefano Farné (ed.).
- Landerretche, O., Lillo, N. & Puentes, E. (2011). "The Union effect on wages in Chile: a two-stage approach using panel data". Universidad de Chile. Documentos de trabajo. SDT 332.

## COYUNTURA DEL MERCADO LABORAL

Gráfico 1. Desempleo nacional



Fuente: DANE.

En octubre, la tasa de desempleo nacional se ubicó en 7,8%, alcanzando su mínimo histórico desde que se empezó a registrar el desempleo mensualmente. Con respecto al mes de octubre del año pasado, la tasa de desempleo expuso una importante reducción de 1,1 puntos porcentuales.

Por primera vez en la historia de Colombia, se registran más de 22 millones de colombianos empleados, a pesar que la industria lleva trece meses consecutivos destruyendo puestos de trabajo.

Cuadro 1. Desempleo principales ciudades (%)

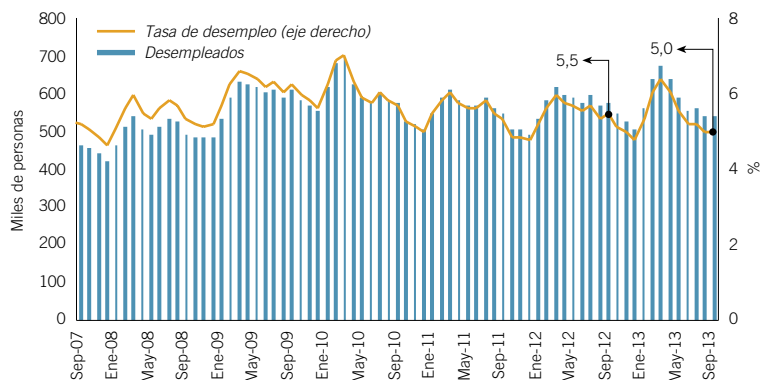
	Junio - septiembre	
	2012	2013
Bogotá	9,4	8,8
Medellín	12,0	10,0
Cali	14,2	13,4
Barranquilla	8,6	7,3
Bucaramanga	8,7	8,9
Total 13 principales	10,9	10,0

Fuente: DANE.

En el tercer trimestre del año, el desempleo en las principales ciudades del país presentó la disminución más significativa en lo corrido de 2013. Este resultado estuvo impulsado por la fuerte mejora (2,0 pps) expuesta en Medellín, que pudo subsanar parcialmente su rezago con el resto de las principales ciudades de Colombia.

En contraste con la tendencia del resto de las principales ciudades del país, la tasa de desempleo de Bucaramanga aumentó. No obstante, esta ciudad continúa exhibiendo uno de los mejores desempeños en la lucha contra el desempleo.

Gráfico 2. Desempleo jefes de hogar (trimestre móvil)

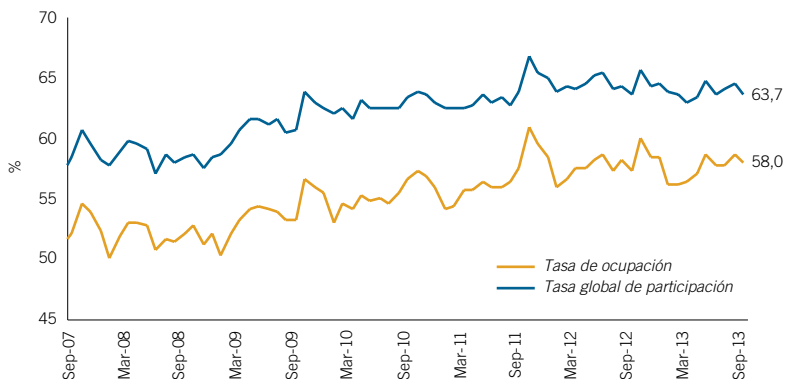


Fuente: DANE.

En sintonía con la disminución del desempleo en las principales ciudades y en el país en su conjunto, la tasa de desempleo de los jefes de hogares se redujo en 0,5 pps en septiembre, con respecto al mismo mes del año pasado.

A pesar de la reducción en la tasa de desempleo de los jefes de hogar, en la actualidad hay 90 mil jefes de hogares desempleados más que los registrados antes del inicio de la crisis financiera internacional (450 mil).

Gráfico 3. Tasa global de participación y de ocupación

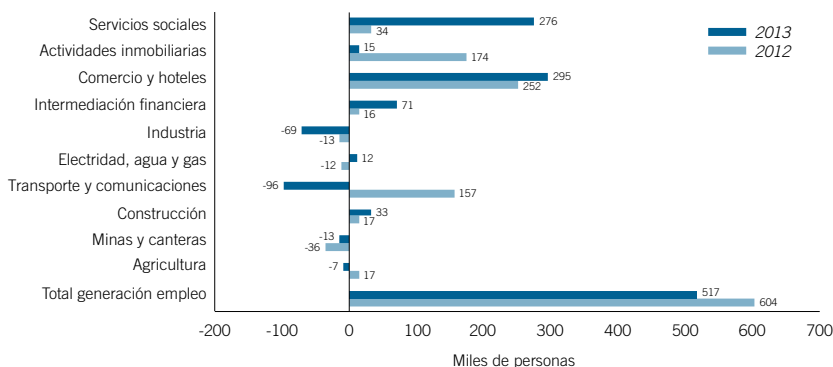


Fuente: DANE.

En septiembre la tasa global de participación aumentó y se ubicó en 63,7%. De esta forma, Colombia redujo la tasa de desempleo en septiembre principalmente por la generación de empleo.

La tasa de ocupación registrada en septiembre fue de 58,0%, exhibiendo un incremento en 0,73 pps respecto al mismo mes de 2012. Estas cifras lucen favorables toda vez que el mercado está absorbiendo mayores proporciones de la oferta de trabajo.

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

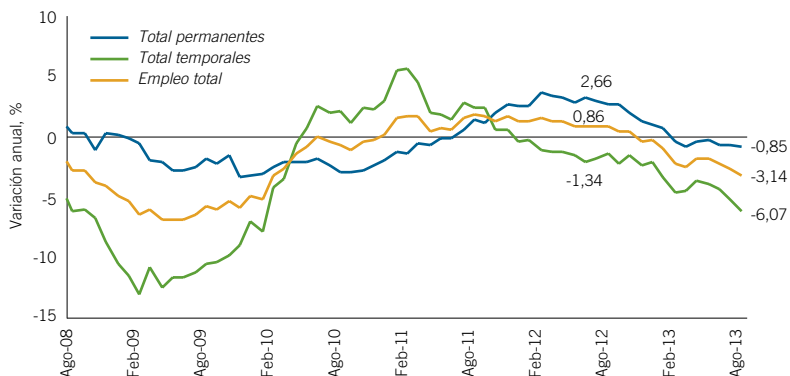


Fuente: DANE.

Los 517 mil empleos creados entre julio y septiembre de 2013 se comparan desfavorablemente con los 604 mil generados un año atrás. Sin embargo, de lo corrido del año, fue en el tercer trimestre cuando más empleos se crearon.

Los sectores que impulsaron la creación de empleo entre julio y septiembre fueron el de servicios sociales y el de comercio y hoteles, con 571 mil nuevos puestos de trabajo en conjunto. En contraste, los sectores de transporte y telecomunicaciones y el industrial destruyeron 165 mil empleos.

Gráfico 5. Crecimiento de los ocupados en la industria



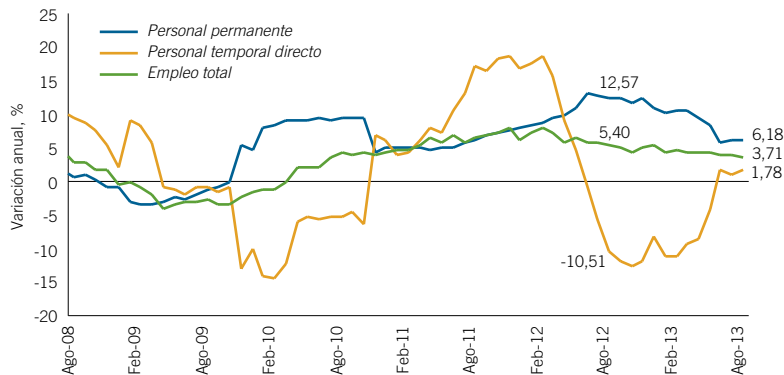
Fuente: DANE - Muestra Mensual Manufacturera.

En septiembre se revirtió ligeramente la tendencia en la destrucción de empleos en las empresas de la industria con más de 10 trabajadores.

Los empleos permanentes en la industria se han reducido levemente en lo corrido de 2013. Sin embargo, continúa registrando un mejor dinamismo que los empleos temporales. Por tanto, continúa la recomposición laboral hacia empleos de mayor calidad.



Gráfico 6. Crecimiento de los ocupados en el comercio



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

En septiembre se revirtió ligeramente la tendencia en la destrucción de empleos en las empresas de la industria con más de 10 trabajadores. No obstante, se continúa exhibiendo un comportamiento similar al registrado en los orígenes de la crisis financiera de finales de 2008.

A diferencia del desempeño expuesto en el segundo semestre de 2012, cuando los empleos permanentes crecían, en lo corrido de 2013 este tipo de puestos de trabajo se ha reducido levemente, sin embargo continúa registrando un mejor dinamismo que los empleos temporales. Por tanto, continúa la recomposición laboral hacia empleos de mayor calidad.

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

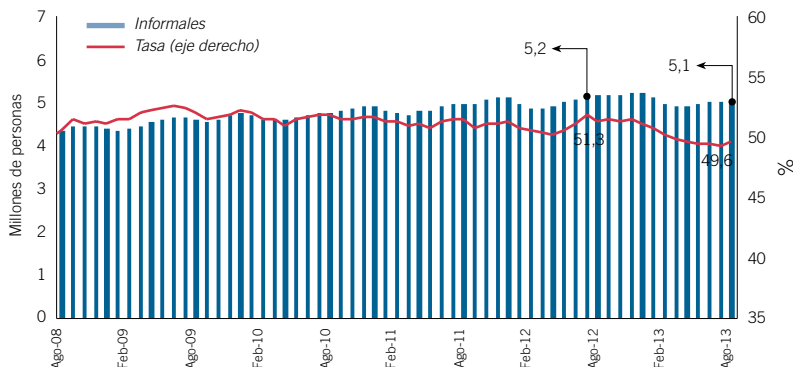
	Sept 2012 - Sep 2013 (miles de personas)
Empleado particular	369
Empleado del gobierno	71
Empleado doméstico	-28
Cuenta propia	117
Empleador	-50
Trab familiar sin remuneración	2
Trabajador sin remuneración en otras empresas	-1
Jornalero	44
Otro	-7
Total	517

Fuente: DANE-GEIH.

En el periodo comprendido entre julio y septiembre de 2013, la creación de empleos fue jalonada por los empleados particulares. En este sentido, la composición del mercado de trabajo aumentó la participación de uno de los tipos ocupacionales de mayor calidad laboral.

Aproximadamente 1 de cada 4 nuevos trabajadores en el último trimestre en Colombia fueron empleados por cuenta propia.

Gráfico 7. Informalidad 13 áreas principales (trimestre junio-agosto)



Fuente: DANE - GEIH.

La informalidad volvió a disminuir en septiembre (0,4 pps), luego de que en agosto se hubiera truncado temporalmente la tendencia de 8 reducciones consecutivas.

Aunque el mercado laboral colombiano es uno de los que presenta mayores niveles de informalidad en la región, desde inicios de 2013 se aprecian importantes avances en la lucha contra la informalidad.

# 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](http://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