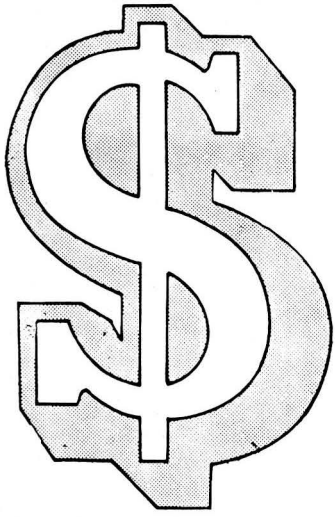
informe especial

FEDESARROLLO
BIBLIOTECA

ESTE
ES EL SIMBOLO
"PESOS"



ESTE
ES EL SIMBOLO DE QUIENES
LO PONEN A PRODUCIR.



CUENTE CON NOSOTROS!
Aumentar de manera constante su inversión es el mejor de nuestros negocios,
porque usted crece con nosotros.

PIENSE ANTES DE INVERTIR

ARMENIA BOGOTA CALI MEDELLIN PEREIRA

EL EXPRESO B.C.H. ES AHORA:

MAS POTENTE, MAS RAPIDO, MAS SOLIDO, MAS PUNTUAL.

BCH

Banco Central Hipotecario
Medio siglo de experiencia en ahorro, vivienda y desarrollo urbano.



En Defensa del Salario Integral[1] y las Prestaciones Sociales

Miguel Urrutia

Introducción

Hay trabajadores que valoran mucho la seguridad, y otros que aceptan correr riesgos a condición de obtener mayores ingresos. En muchos países la seguridad se encuentra en las grandes empresas y el empleo estatal, y el riesgo y los mayores ingresos laborales en pequeñas y medianas empresas. Este es el caso en Japón y talvez en los Estados Unidos. Aunque en Colombia el promedio de salario y la estabilidad son mayores en la gran empresa, ya es frecuente el caso de que al comparar personas con iguales calificaciones en dos empresas, gana más la empleada independientemente o en la pequeña empresa. Por otra parte, lo que si es claro es que ha disminuido el dualismo en el mercado laboral, y ya los ingresos no son inferiores en el sector informal o en la pequeña empresa[1].

Sin embargo, en Colombia la estabilidad en la empresa moderna se ha acentuado debido a la legislación laboral. En las grandes empresas es difícil despedir legalmente y después de 10 años la legislación lo hace casi imposible. Por esta razón, la estabilidad laboral en la gran empresa colombiana es muy marcada.

---

1 Salario Integral es una forma de remuneración en que todo el ingreso laboral se paga en dinero y mensual o quincenalmente.

* Este documento fue presentado en el Segundo Foro organizado por la Asociación Foro Económico Nacional, sobre el tema "Régimen Salarial en Colombia". Bogotá, mayo de 1981.

1 La eliminación en Colombia del dualismo en el mercado laboral representado por menores ingresos en el sector informal o entre trabajadores por cuenta propia ha sido verificada en las siguientes investigaciones: B. Kugler, A. Reyes, M. I. de Gómez, *Educación y Mercado de Trabajo Urbano en Colombia: Una comparación entre Sectores Moderno y no Moderno.* (Bogotá, CCRP, Monografía 10, 1979); F. Bourguignon, "Pobreza y Dualismo en el Sector Urbano de las Economías en Desarrollo: El caso de Colombia" *Desarrollo y Sociedad* No. 1, enero, 1979; Gary S. Fields, "How Segmented is the Bogotá Labor Market". (Washington, IBRD, City Stury Research Project, 1980).

La estabilidad tiene un costo para el empresario, al hacer difícil despedir un trabajador que comienza a rendir poco en el trabajo o al generar costos laborales aún en épocas de recesión, cuando el trabajador puede no estar produciendo. Este mayor costo lleva al empresario a contratar el menor número posible de trabajadores y a compensar los costos de la estabilidad pagando menores salarios. Si esto es así, esperaríamos ver un lento crecimiento en el empleo y los salarios de la gran industria. Veamos qué ha pasado en Colombia en la última década.

Salarios Reales en el Sector Formal y el Informal

En la última década se puede observar que los salarios del sector informal han crecido más rápido que los del sector formal. Esto se ve en el Cuadro 1, donde se comparan los aumentos en remuneración en la pequeña y la gran empresa industrial. El aumento en el ingreso total real de los trabajadores de las pequeñas empresas ha sido de 70% entre 1963 y 1976 contra el observado en la gran empresa, que fue de 21% en el período.

Pero lo interesante es comparar los Cuadros 1 y 2. En el Cuadro de sueldos y salarios reales en la industria, los salarios en las grandes empresas (200 y más trabajadores) aumentaron 1% en 13 años. Al sumar las prestaciones sociales, el ingreso total por trabajador en esas empresas aumentó 21%. Se ve entonces que donde se pagan muchas prestaciones y hay estabilidad, los salarios básicos han aumentado poco. En las empresas de menos de 5 trabajadores, el salario básico real aumentó 39% en el período, y en las empresas con 5 a 9 trabajadores aumentó 14%. Esto sugiere que los empleadores han compensado las mayores prestaciones sociales en las grandes empresas con ajustes pequeños o negativos en los salarios básicos.

Muchas otra información señala que se ha cerrado la brecha entre los salarios del sector formal y el informal. Los ingresos de los obreros de la construcción, sector caracterizado por empleo poco estable, han crecido mucho más que los salarios de los empleados industriales o bancarios, que son las ocupaciones estables típicas del sector que paga muchas prestaciones sociales (ver Cuadro 3). Parece entonces, que el mercado laboral ha venido descontando el costo de las prestaciones y la estabilidad laboral de los sueldos de quienes trabajan con estas ventajas.

Es decir que el mercado laboral colombiano le ofrece al trabajador empleo inseguro pero salarios crecientes, o empleo seguro pero con una remuneración más o menos constante en términos reales a través del tiempo. Dadas las preferencias diferentes del individuo, es afortunado que el mercado dé las dos opciones. Cierta gente trabaja en una industria de confección 8 horas y con seguridad en el empleo, con un sueldo de $7.000 al mes, mientres que otra persona prefiere los horarios inciertos y la inseguridad en el empleo del sector de transporte urbano, pero con un ingreso mensual de $18.000.

CUADRO 1

SUELDOS Y SALARIOS REALES PROMEDIO EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA SEGUN ESCALA DEL PERSONAL OCUPADO[1]

(Base 1954 -- 55 = 100)

(Pagos por mes)

				1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976
Menos de	5			119	109	106	109	140	109	144	151	168	151	139	147	161	165
	5	a	9	136	122	120	116	139	132	158	158	157	177	164	164	153	155
	10	a	14	168	153	150	141	174	166	175	180	176	173	158	157	160	163
	15	a	19	216	203	209	187	193	199	192	191	196	184	169	167	162	167
	20	a	24	230	215	218	209	211	207	207	197	193	203	176	177	173	174
	25	a	49	247	232	246	232	234	234	222	230	227	216	197	191	189	194
	50	a	74	283	277	276	257	264	263	267	265	262	245	224	219	214	214
	75	a	99	291	273	293	284	305	296	274	297	293	292	253	252	232	251
	100	a	199	340	336	342	327	333	338	334	352	339	316	294	278	265	281
	200	y	más	360	365	379	372	395	393	386	427	433	420	377	362	356	364

[1] Deflactado por el I. P. C. base 1954 – 55 = 100.

Fuente: DANE, Encuesta Anual Manufacturera y cálculos de FEDESARROLLO.

CUADRO 2

SUELDOS, SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES REALES EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA SEGUN ESCALA DEL PERSONAL OCUPADO[1]

(Base 1954 – 55 = 100)

(Pesos por mes)

				1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976
Menos de	5			127	117	113	120	160	118	161	170	191	174	166	170	203	216
de	5	a	9	150	135	133	128	155	149	184	182	183	211	194	200	188	199
	10	a	14	190	174	170	162	201	192	208	214	212	208	191	194	202	212
	15	a	19	249	236	246	220	228	236	233	234	238	226	210	209	205	220
	20	a	24	266	254	258	246	253	249	257	243	239	253	218	223	224	230
	25	a	49	293	279	295	282	290	287	283	288	207	276	250	247	248	265
	50	a	74	346	343	346	321	332	330	356	343	338	322	294	194	295	303
	75	a	99	358	343	362	259	393	386	369	382	389	391	346	345	320	358
	100	a	199	420	429	436	434	451	455	461	476	469	439	412	390	388	420
	200	a	más	490	493	518	515	561	562	582	647	629	633	579	566	572	594

[1] Deflactado por el I. P. C. base 1954 – 55 = 100.

Fuente: DANE, Encuesta Anual Manufacturera y cálculos de FEDESARROLLO.

CUADRO 3
CAMBIO PORCENTUAL EN LA REMUNERACION AL TRABAJO POR RAMAS DE LA ACTIVIDAD ECONOMICA

Rama de Actividad	1962–1969	1970–1979
Obreros de la Industria Manufacturera	12.0	– 6.9
No Calificados		
20 Alimentos	22.2	– 0.4
22 Tabacos	–18.0	–23.8
24 Calzado y prendas de vestir	1.1	9.9
25 Industria de madera	0.5	– 6.0
26 Muebles de madera	0.4	–11.0
29 Cuero y sus productos	20.5	– 8.1
35 Productos metálicos excepto maquinaria	5.5	– 1.2
Promedio[1]	9.5	.5
Calificados		
32 Derivados del petróleo	– 0.8	–26.2
21 Bebidas	0.6	– 8.0
23 Textiles	23.1	–12.9
27 Papel y sus productos	33.2	6.2
30 Productos de caucho	27.1	– 0.6
34 Metálicas básicas	37.8	–25.8
Promedio	29.8	–11.63
Empleados de la Industria Manufacturera	10.0	–18.3
Construcción Total[2]	4.9	13.04
Maestro	0.2	– 1.61
Oficial	7.1	17.6
Ayudante	7.9	17.0
Sector Financiero		
Profesionales	18.1	–20.6
No profesionales (con 15 años de experiencia)	43.9	– 7.0
No profesionales (con 10 años de experiencia)		40.1
Sector Gobierno		
Profesional Minhacienda	–21.6	–32.9
Dirección		–10.6
Maestro primaria		2.7
Maestro secundaria		– 5.4
Gerente electrificadora		–37.4
Jefe de personal		–12.4
Liniero		10.0
Empleados nacionales	1.0	
Empleados departamentales	1.0	
Empleados municipales	7.0	

Fuente: Cuadros 1A, 2A, 9, 25, 26 y 27.

[1] Promedio ponderado según participación en el empleo. Encuesta Manufacturera de 1968, DANE.

[2] 1962–1970 datos pequeña constructora
1972–1970 DANE, Bogotá.

Sin embargo, muchos empresarios preferirían que la legislación no requiriera la estabilidad y las cesantías. Si se plantean solo los costos de esta legislación, es claro que reformarla disminuiría costos, aumentaría nuestra competitividad internacional, y podría estimular el empleo. Pero si se acepta que el empresario puede compensar los costos de las prestaciones con un menor salario básico, y lo hace, las desventajas del sistema de prestaciones legales no son tan claras.

El sistema de prestaciones solo podría desincentivar el empleo si la legislación de salario mínimo pone el salario básico por encima de su nivel de equilibrio. Desde el punto de vista de empleo, entonces, no son las prestaciones sociales las que pueden desestimularlo, sino las decisiones sobre salario mínimo.

Problemas y Beneficios causados por las Prestaciones Sociales

Existe un problema real con las prestaciones sociales, y éste es su costo incierto. En general los empresarios, dada una expectativa sobre ingresos, prefieren disminuir el riesgo de variaciones en sus costos. En ese caso, algunas caranterísticas de las prestaciones sociales son indeseables. Por ejemplo, cuando las pensiones eran responsabilidad de las empresas, factores demográficos o cambios legislativos podían aumentar significativamente los costos por pensiones. Actualmente, este problema no es tan grave, pues las pensiones son responsabilidad del ISS y de la sociedad en general. En el caso de las cesantías, un aumento en inflación puede incrementar de manera inesperada el flujo de pagos por cesantía de un año a otro. Este factor de incertidumbre si puede desestimular el empleo, como lo puede hacer la legislación que disminuye los incentivos que tiene el trabajador para laborar con buen rendimiento.

Vale la pena aclarar aquí si la retroactividad de la cesantía es un costo no previsible y si ésta es una prestación perjudicial. En el caso en que la censantía solo se ajustara según el último sueldo y mientras ésta se mantenga en un fondo de cesantía, hay poca incertidumbre. La cesantía es un ahorro del empleado que se descuenta de su sueldo básico. Este ahorro tiene una rentabilidad para el trabajador establecida por un índice de precios determinado por los aumentos en su propio salario. Por otra parte, esta rentabilidad es el costo para el empresario de utilizar el ahorro del trabajador como capital de trabajo de la empresa.

Desde el punto de vista social la cesantía es un mecanismo defensable. Fomenta el ahorro de los trabajadores, quienes en realidad invierten en su propia empresa a una tasa de interés atractiva (la tasa en general es mayor a la tasa de inflación más aumento de productividad). Quienes quieren eliminar la retroactividad de la cesantía, como se hace en el Fondo del Ahorro para los empleados oficiales, simplemente proponen la desvalorización del ahorro de los trabajadores.

Pero el actual sistema de cesantía tiene un problema, y es que el ahorro se valoriza contablemente aún cuando el trabajador haya sacado su cesantía de la

empresa. Este si es un costo real y gravoso para el empresario. Una vez que la cesantía se liquida parcialmente, la empresa pierde la inversión del trabajador pero tiene que valorizar la cesantía como si todavía tuviera la plata. Lo lógico sería que cuando el trabajdor liquida parcialmente su cesantía para invertir en vivienda, se suponga que su inversión en vivienda se le valoriza más que la inflación. La remuneración a su ahorro la debe hacer entonces el mercado de vivienda, y no el empresario que ya no tiene la plata. En resumen, la cesantía es una prestación social con beneficios sociales claros, siempre y cuando la retroactividad se aplique a los sueldos no retirados de la empresa.

Para terminar este tema vale la pena comentar tres efectos positivos del sistema de cesantías:

1. Muchos obreros calificados han utilizado la cesantía para invertir en pequeñas empresas propias que se han convertido en semillero de nuevas industrias que necesita el país.

2. La cesantía ha facilitado la movilidad laboral, al constituirse en una especie de seguro de desempleo que mantiene el ingreso de las personas mientras buscan nuevo trabajo.

3. El sistema de cesantía probablemente ha aumentado el ahorro nacional, pues es un sistema de ahorro forzoso.

Quienes consideran la legislación colombiana sobre prestaciones y estabilidad una anomalía deben tener en cuenta que en el Japón, la economía con mayores tasas de crecimiento, la estabilidad laboral ha sido tradicional en las empresas, y las prestaciones sociales una alta proporción de los costos laborales. Lester Thurow, en su libro **The Zero-Sum Society** sugiere que es precisamente esta estabilidad laboral la que facilita el cambio tecnológico y el rápido crecimiento en Japón. Dicha estabilidad hace que la fuerza de trabajo y los sindicatos no teman el cambio tecnológico y no se opongan a él. Al contrario, en los Estados Unidos e Inglaterra los sindicatos hacen imposible el cambio tecnológico para evitar que se despida a sus adiliados. En el largo plazo es posible, entonces, que la estabilidad laboral a nivel de empresa haga posible maximizar la tasa de crecimiento de la productividad.

Salario Integral para el Sector Informal y Estabilidad Laboral para la Gran Empresa

Si analizamos las características de empresas de diferentes tamaños talvez se puede justificar una política salarial diferente para cada tipo de empresa. Para las empresas grandes, donde en general hay sindicatos y una relación laboral impersonal, normas laborales que garanticen la estabilidad pueden ser una manera de evitar reacciones adversas al cambio tecnológico por parte de la fuerza de trabajo. Pero este sistema debe ser compatible con esquemas flexibles de incen-

tivos a los trabajadores para garantizar que aquellos que mantengan altas productividades, aún en la seguridad de no ser despedidos, ganarán más. No obstante, los incentivos no pueden ser todos individuales, pues la productividad frecuentemente está determinada por el trabajo de un grupo más que de individuos aislados. Por eso son importantes en el Japón los estímulos a grupos de obreros o a todos los miembros de una línea de producción.

Tal vez no es lógico establecer muchas dificultades para el despido individual de trabajadores que pueden no estar siendo productivos. Lo importante es la prohibición de despidos masivos. Desde el punto de vista sindical y de la clase trabajadora en su conjunto, esto último es lo que interesa.

En las empresas más pequeñas en que las relaciones industriales son más paternalistas, talvez es más eficiente una mayor libertad en la contratación laboral. Existe una mayor rotación de la mano de obra en esas empresas, y también tienen una mayor tasa de mortalidad, o sea que una alta proporción se liquida periódicamente. En ellas no es realista la estabilidad laboral. En ese sector es lógico, entonces, que se pague el salario integral.

Hemos hablado de las prestaciones sociales a cargo de la empresa. Ahora hablemos de las que están a cargo del Estado como la Seguridad Social (ISS), el entrenamiento (SENA), las salacunas (ICBF), o el subsidio familiar (Cajas). Aunque en general estas prestaciones son útiles y pueden beneficiar a la clase trabajadora, el método de financiación actual no es el mejor. Podría considerarse financiar estos programas con un impuesto de valor agregado en lugar de un impuesto a la nómina que discrimina contra el factor trabajo. Un impuesto de valor agregado de $1.000 se distribuye entre capital y trabajo, mientras que el mismo recaudo basado en un impuesto de nómina probablemente tiene mayor incidencia sobre el factor trabajo.

Conclusión

En conclusión, en el mercado de trabajo colombiano, los sistemas de remuneración se han adaptado a la legislación laboral. En los sectores donde dicha legislación implica una carga para los empresarios, éstos han trasladado los costos a los trabajadores a través de menores incrementos en salarios. Por eso en la década de los setenta crecieron más rápidamente los salarios del sector informal. Si este es el caso, el actual sistema de prestaciones sociales no resulta particularmente gravoso o perjudicial.

En particular, la cesantía tiene efectos macroeconómicos interesantes, y los argumentos en contra del sistema frecuentemente no tienen validez. Sin embargo, no parece ni lógico ni equitativo que quien haga liquidación parcial de la cesantía siga teniendo retroactividad para sueldos que ya no tiene la empresa en sus reservas para cesantía.