

25 años de estabilidad salarial

*Eduardo Lora**

La estabilidad es el rasgo más destacado de los salarios colombianos. En contraste con otros países del área, en Colombia el poder de compra del salario mínimo o de otras remuneraciones obreras no se redujo durante la crisis de los ochentas ni ha tenido fluctuaciones pronunciadas a través del tiempo.

En el campo los salarios reales aumentaron 1.2% por año entre 1970 y 1977, pero desde entonces no han tenido ninguna tendencia de aumento ni de disminución. En cambio, los salarios industriales tendieron a caer en términos reales hasta 1977, pero luego han aumentado a un ritmo del 1.9% anual.

Los economistas han debatido durante mucho tiempo las razones que explican estas tendencias. En los setentas estaba en boga la teoría de la dualidad, según la cual los salarios debían ser altos en los sectores modernos, como la industria, pero bajos en los sectores tradicionales, como la agricultura o la construcción, independientemente de las condiciones de la economía o de las capacidades de los trabajadores.

Actualmente se tiene un mejor entendimiento del mercado laboral. Los salarios dependen, en esencia de la productividad del trabajo, en la cual intervienen factores individuales, tecnológicos y macroeconómicos. En el nivel individual, la educación, la experiencia y las habilidades son los factores decisivos.

Las variables tecnológicas juegan un rol crucial a través del tiempo. Dada una tecnología, la abundancia del trabajo calificado frente al no calificado, y de estos dos frente al capital determinan las remuneraciones relativas. Cuando cambia la tecnología, también se modifican estas remuneraciones relativas. Así, la apertura ha inducido la adopción de tecnologías más avanzadas que requieren mano de obra más calificada, elevando así la remuneración de este tipo de trabajo.

Finalmente, los salarios dependen de la situación macroeconómica: en períodos de auge, la productividad laboral y la demanda de trabajo aumentan, con lo cual tienden a mejorar los salarios reales. Lo contrario ocurre cuando hay desaceleración económica.

Estos factores explican las grandes tendencias de los salarios reales en el campo y en la ciudad en las

* Director de Fedesarrollo.

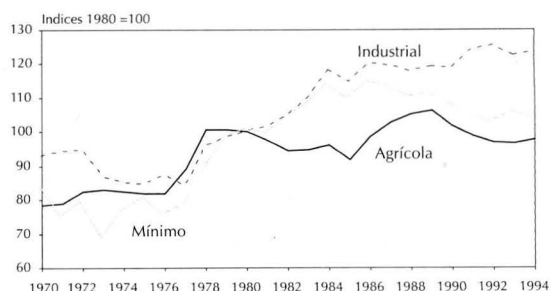
últimas décadas. Pero, ¿qué papel juegan entonces el salario mínimo y los mecanismos de negociación y ajuste periódico de los salarios que existen en Colombia para proteger a los trabajadores de la inflación?

Décadas atrás se tenía mucha fe en la capacidad del salario mínimo para mejorar las remuneraciones laborales y en la discrecionalidad de las grandes empresas para manejar sus salarios. Como muchos sectores gozaban de suficiente protección frente a las importaciones, había en efecto algún margen de acción para estos instrumentos. Aun así, los aumentos generalizados de salarios tendían a reflejarse en mayor inflación y en desaliento exportador. Así ocurrió después de la fuerte alza del salario mínimo de 1963 y luego de los aumentos sucesivos de fines de los setentas.

La lección se aprendió. Desde los ochentas se ha entendido que el salario mínimo debe utilizarse exclusivamente como un mecanismo de protección de los salarios más bajos. En consecuencia se ha tratado de mantener su nivel real estable.

En Colombia el salario mínimo tiene una enorme influencia, pues determina las remuneraciones de cerca de la mitad de los trabajadores no calificados del país, que son el 80% de la fuerza de trabajo del país. Si el salario mínimo se eleva artificialmente, la mayor inflación y el mayor desempleo que se generan contrarrestan completamente sus posibilidades distributivas y aumentan la informalidad.

EVOLUCION DE LOS SALARIOS REALES



Fuente: Dane, Misión de Empleo, 1986. Cálculos del autor.

En los últimos 25 años se ha ganado así en estabilidad en las remuneraciones laborales, permitiendo que el progreso gradual en las condiciones laborales sea resultado de la mayor productividad por razones individuales, tecnológicas y macroeconómicas. Pero el ritmo de este progreso no es suficientemente rápido, y ése es el reto para el futuro. La reforma laboral de 1990 eliminó las principales barreras a la contratación laboral: desmontó la doble retroactividad de las cesantías, flexibilizó los contratos y puso fin a la estabilidad laboral forzada. Pero la ocupación formal aún está restringida por un exceso de recargos a la nómina (SENA, ICBF, cajas de compensación), que carecen de justificación con los actuales sistemas de seguridad social. Por otro lado, la apertura ha evidenciado las deficiencias de la educación básica y de la formación tecnológica. Estos son los grandes problemas que será preciso resolver para que las remuneraciones laborales puedan crecer más rápido que en el pasado.