

A qué Precio, las Negociaciones Colectivas en Colombia

Por: Alberto Acosta Tobón
Profesor Agregado de Legislación
Laboral y Negocios y Sociedades
Abogado de la Universidad Ponti-
ficia Bolivariana, M.B.A. Univer-
sidad de Syracuse.

La población trabajadora de Colombia está representada por un 53% de su población total y se ha previsto que este porcentaje se incrementará a un 54.5% para 1970, lo que significa que para entonces habrá más de once millones de colombianos en edad de trabajar. Qué significa esto para el futuro de la economía colombiana y de sus relaciones obrero-patronales?

Tenemos que considerar primero que todo el dilema al cual se ve abocado el Gobierno, quien aún dando por descontadas las mejores intenciones de su parte, no podrá permitir ilimitadas negociaciones salariales. Si tenemos en cuenta que el mayor problema en la etapa de desarrollo de un país es la formación de capital, comprenderemos que no le será fácil a un gobierno garantizar siquiera un mínimo equilibrio económico, que conlleve solicitudes cada vez más apremiantes de orden salarial, y mayores programas asistenciales que van a propinar rudo golpe a la empresa privada y a frustrar sus posibles planes

de expansión. Y a qué precio ocurrirá esto? Si será posible en esta forma inyectar nueva vida a la expansión económica?

Definitivamente no. Si a través de las negociaciones colectivas los representantes sindicales logran obtener mayores salarios para sus miembros estos fondos serán empleados en su totalidad para ejercer una mayor capacidad de consumo un tanto inoficioso y la mayoría de las veces contraproducente. (1) Si dentro del proceso circular de la economía no es posible dejar un margen no solo para el ahorro en si mismo considerado, sino para dar así pie a que se invierta dicho sobrante de la capacidad de consumo en inversiones apropiadas que expandan el capital, no se estará de ninguna manera contribuyendo a la creación de valor necesario y esencial para la expansión económica, sino que por el contrario se estará echando por tierra el incentivo económico de las empresas las cuales verán sus reservas alarmantemente disminuídas por el pago, no compensado, cada vez mayor de salarios y prestaciones sociales. (2)

El Gobierno puede, es cierto, establecer ahorros forzosos, pero ésto representará una reducción en el "ingreso inmediato disponible" de los trabajadores quienes lógicamente resentirán, aún más, resistirán estas medidas impositivas. El ahorro y la inversión no serán nunca posibles a una escala satisfactoria en una economía de restricción e imposición. La primera labor del gobierno en una economía en desarrollo es por lo tanto asegurar un nivel salarial tal que permita un consumo conveniente y deje un margen para el ahorro e inversión, sin ir a frustrar la capacidad de expansión de las empresas (3).

Más aún, que no vaya a causar con ello un impacto que cree desconfianza en los empresarios y dueños del capital que los mueva a dar liquidez a sus activos y a depositar los fondos fuera del alcance de un gobierno voraz y absolutista. Es este precisamente el fenómeno de la fuga de capitales que asesta un golpe fatal a cualquier economía y que en Colombia se ha manifestado en forma alarmante. Es esto el fruto de la desconfianza, de la falta de incentivos y de las demandas desmedidas de representantes sindicales, o apoderados de estos, quienes toman a su cargo la representación sindical en la mesa de negociaciones con una actitud absolutamente legalista y con muy pobres conoci-

- (1) Friedland William H. Unions and Industrial Relations in Underdeveloped Countries. New York State School of Industrial & Labor Relations at Cornell Bulletin Nº 47, 1962.
- (2) Ritter Lawrence S, Money and Economic Activity. Houghton Mifflin Co. Boston, 2nd. Ed.
- (3) Fisher Waldo E. California Institute of Technology, Bull. 24, 1954. Bases for Industrial Relations.

mientos de la estructuración económica de un país en desarrollo. Algunos otros, y estos son peores, quieren llevar la representación sindical con miras personalistas y afanes egoistas de obtener victorias políticas, llamar la atención con demandas extravagantes, tácticos bloqueos, negociaciones a lo largo de las 24 horas del día, amenazas de huelga, prueba de nervios y cosas por el estilo. En esta forma no podrá nunca ponerse en práctica la negociación colectiva, equitativa y justa. (4).

Antes de que echemos una mirada a la situación económica actual de la fuerza laboral colombiana valiéndonos para ello de las más recientes Convenciones Colectivas firmadas en distintas industrias, hagamos primero un análisis somero de la naturaleza y contenido de la Negociación Colectiva de Trabajo.

1º Para qué la Negociación Colectiva:

La negociación colectiva representa las reglas y políticas que rigen las relaciones entre la empresa y sus trabajadores organizados. La Convención es el recordatorio permanente de las fronteras que voluntariamente se han aceptado para limitar las actuaciones y decisiones de una y otra parte; pero sobre todo es la guía por donde deben encauzarse las relaciones industriales; debe ser una base de entendimiento más que un mero inventario de fórmulas con soluciones, para las variadas preguntas en el campo de las relaciones laborales.

Su contenido es bien conocido: "Salarios, prestaciones sociales y condiciones de trabajo". Vemos pues como su contenido es extenso y a veces incierto, ya que dentro del concepto condiciones de trabajo caben innumerables situaciones no necesariamente ubicadas dentro del ámbito de la empresa.

No puede negarse que la negociación colectiva ha sido un factor decisivo para el progreso de la fuerza laboral colombiana; por medio de ella:

a) Se han fijado y reforzado los derechos sindicales, y se ha conformado cada vez la idea de que el sindicato es una contraparte que debe ser oída y atendida.

b) Se ha elevado el nivel de vida de los trabajadores y se les ha hecho a éstos copartícipes en las utilidades logradas.

(4) Wolf William B.

Cases and Exercises in the Management of Personnel. Belmont, California, 1962.

c) Se ha dado mayor oportunidad a los obreros y empleados para que disfruten en su totalidad de todos los derechos humanos desarrollando dentro de la empresa mejores relaciones humanas.

d) Se ha tecnificado la forma y procedimiento para resolver las quejas diarias que surgen de la interacción humana de la empresa.

e) Se han trazado claros objetivos a largo plazo encaminados a mantener e incrementar la posibilidad de que la clase obrera disfrute de una vida mejor.

Pero si bien ésto es cierto y debe ser abonado, la negociación colectiva se queda todavía corta para llenar la misión total que debe corresponderle. Siendo todavía un sistema más bien nuevo en nuestro medio, la negociación colectiva está todavía en proceso de adaptación y aceptación tanto por empleados como por empleadores. Ha habido poco incentivo que despierte habilidades en este campo ya que una de sus características ha sido el haber estado siempre desposeída de toda técnica y derrotero para encauzar el complicado proceso de regateo en la mesa de negociaciones.

Tres elementos a veces de limitación y a veces de amplificación han contribuido a conformar la forma y contenido de la Convención Colectiva: a) Las limitaciones y decisiones hechas por los empleadores. b) Las pretensiones sindicales, y c) Las normas y limitaciones impuestas por la ley. Vemos pues como la Convención Colectiva representa el parecer combinado de varias fuerzas que en ella intervienen, no solo de una. El concepto, por tanto, de "salarios, horas y demás condiciones del trabajo" tiene un carácter dinámico cuya definición exacta la seguirán determinando día tras día cada una de las empresas que adopten o usen la Negociación Colectiva como medio de regir sus relaciones obrero-patronales.

Entrando en forma más específica en el modelo de la Convención Colectiva, ésta comprende cuatro tipos de cláusulas y provisiones que cubren las materias que usualmente son objeto de discusión: 1º Provisiones que ponen de presente el espíritu y actitud de las partes en la negociación. 2º Provisiones que delinean las políticas que se pondrán en práctica en el futuro en las controversias y situaciones que se presenten. 3º Provisiones que fijan reglas específicas de conducta; y 4º Las provisiones de tipo monetario. (5)

(5) Carpenter, Walter H. Case Studies in Collecting Bargaining; Prentice Hall, Inc. 3rd. Ed., 1956.

Con estos cuatro tipos de provisiones tenemos ahora que diferenciar dos tipos generales de convenciones. a) Convenciones de tipo administrativo y b) Convenciones de tipo legislativo.

Las primeras son documentos cortos que se ocupan primariamente de expresar políticas generales que servirán de guía para resolver los problemas que puedan surgir en la interacción obrero-patronal. Es raro encontrar este tipo de convención en nuestro medio. Las segundas por el contrario se manifiestan en un largo y detallado cubrimiento de cada situación particular en la que ambos bandos puedan tener participación.

Dentro de esta doble estructuración se van desarrollando los distintos capítulos de la Carta Colectiva de Trabajo. En la parte introductoria se establece la identidad de las partes contratantes, su calidad, el poder representativo del que están revestidas, el lapso que durará la vigencia de la convención y el procedimiento seguido para la negociación del contrato.

A continuación siguen las provisiones que expresan la actitud y el espíritu que deberá ponerse en práctica para el cumplimiento e implementación de la convención. Yo siempre he hallado estas normas difíciles de comprender, particularmente cuando, como ocurre frecuentemente, tanto la administración como el sindicato tienen conceptos diferentes de "Eficiencia, armonía y una atmósfera agradable de trabajo", lo que constituye de ordinario el contenido de estas declaraciones iniciales. Estas provisiones son solo objetivos hacia los cuales, cada parte bien intencionada indica que desea encaminarse. La sinceridad de estas manifestaciones solo podrá ser apreciada después de que una serie de acciones y situaciones puedan ser examinadas en conjunto. Las disposiciones que expresan políticas son como las anteriores, intenciones generales y amplias. Sin embargo, los artículos que expresan políticas se refieren siempre a problemas específicos, cuya naturaleza requiere el uso de considerable discreción al aplicarlas. Los precedentes sentados y las pasadas prácticas dan de ordinario más significación a la forma como estas políticas deberán ser aplicadas.

Ambas partes tienen la responsabilidad de desarrollar adecuados medios de comunicación que garanticen a todos los niveles organizacionales el entendimiento pleno de estas normas con el fin de garantizar la consistencia en su aplicación. Esta es la única forma de construir un sistema operante que lo podríamos llamar "Jurisprudencia Industrial". (6)

(6) Davey, Harold W.
Contemporary Collective Bargaining. Prentice Hall, Inc. Second Edition 1959.

Vienen en cuarto lugar las Reglas y Disposiciones específicas que gobernarán la conducta dentro de la planta. Estas son llamadas "Reglas de Trabajo" y dictan normas que delimitan la conducta de los trabajadores en forma más clara que las meras declaraciones de política. Algunas veces estas reglas tienen su origen en normas de política de convenciones anteriores.

En quinto lugar tenemos las disposiciones económicas, comprendiendo en éstas tanto los cambios salariales, como las normas relacionadas con primas, bonificaciones, ajustes al costo de vida, etc.

Finalmente se determina la forma como se dirimirán las disputas que surjan a lo largo de la vida del contrato.

La administración de estos varios tipos de provisiones ya descritas presenta problemas de interpretación de expresiones, terminología empleada y sobre todo la acomodación de las distintas situaciones concretas que se pueden presentar a estas normas de suyo generales. De aquí que la organización y conformación de un Comité de Quejas sea absolutamente necesario para garantizar el cumplimiento exacto de la convención colectiva.

Bien se ha dicho que no se sabe qué sea de más trascendencia para el éxito final de la negociación colectiva, si la concepción y estructuración material de la convención o la posterior administración de la misma. (7)

Desafortunadamente se acusa entre nosotros una falta de sistematización y de técnica en la mesa de negociaciones. Quizá sea esto consecuencia de que la mayoría de nuestros administradores tienen actitudes negativas, o por lo menos neutrales hacia las organizaciones sindicales. Comparativamente pocos parecen haber descubierto que la negociación colectiva ofrece una oportunidad única para alcanzar los objetivos de la compañía. Esto ocurre debido a que el empleador promedio ha asumido una actitud errada hacia la negociación y se ha llenado de prejuicios contra la misma aún antes de que haya tenido oportunidad de pulsar sus posibilidades. Aunque las empresas individualmente consideradas difieren en su actitud hacia la negociación, podría no obstante clasificarse ésta en tres categorías: 1ª Aquellas que consideran la negociación colectiva como una fuente continua de frustración que obligatoriamente tienen que aceptar pues así lo exige la ley. 2ª Aquellas que aceptan la negociación colectiva como algo normal, pero la aceptan como el área más conflictiva y desagradable del proceso administrativo. 3ª Aquellas, finalmente que piensan que lejos de

(7) Cronom, David E., Contemporary Labor, management Relations, Copyright 1960 by Henry Holt and Company, Me.

ser la negociación colectiva un obtáculo, antes por el contrario depara a la administración una oportunidad única para impulsar los objetivos de la empresa. Sobran palabras para expresar que esta tercera actitud es la única ideal y la que debiera ser aceptada por nuestras organizaciones ya que es la única que puede abrir sus ilimitados recursos de entendimiento y armoniosas interacciones en el ambiente de trabajo.

Dale Yoder ha señalado los resultados favorables de esta actitud cuando afirma que gracias a ella, la productividad y las utilidades se han incrementado, el desperdicio y los accidentes han disminuido, y la misma actitud de las partes ha cambiado en el sentido de que los trabajadores han cobrado confianza en sus empleadores y ha disminuído la sospecha de que éstos puedan estar maquinando la forma de desembarazarse de ellos y de su sindicato. (8)

Examinemos ahora brevemente el estado actual de las negociaciones en Colombia mirando algunas de las más recientes y representativas Convenciones Colectivas hoy en vigencia en nuestro medio, con el fin de evaluar un tanto la tendencia progresista o retrógada que éstas llevan.

En ellas se puede apreciar cómo hay algunos factores que son invocados de parte y parte según las circunstancias del momento. Esto nos prueba lo indeterminada e insegura que ha sido la Negociación Colectiva en Colombia.

Estos factores son siete principalmente:

1º— “El nivel de vida de los trabajadores” ha sido invocado por el sindicato cuando éste se ha elevado en forma alarmante, pero han sido los patronos quienes han tocado el punto en las épocas de receso de precios.

2º— “La capacidad para lograr mayores salarios” se ha traído a cuento por el sindicato cuando la empresa está disfrutando de relativa prosperidad, pero ha sido del interés del patrono llamar la atención sobre élla cuando ha habido una apreciable rentabilidad.

3º— “La productividad” sea que ésta haya subido o bajado ha llamado la atención de una u otra parte.

4º— “Los salarios predominantes” han sido traídos al tapete por el sindicato o la empresa según que las otras empresas afines los paguen sobre o bajo el nivel de la empresa negociadora.

(8) Yoder, Dale. Personnel Management and Industrial Relations, Prentice Hall, Inc. Englewood Clifts, N. J. 1962.

5º— “La capacidad de consumo” se ha invocado por el sindicato como una filosofía básica de bienestar mientras el patrono a su vez trae a consideración el más alto costo de la mano de obra que el incremento de aquella implicaría.

6º— “El nivel de salarios de las industrias directrices” hará que éstas ejerzan una influencia apreciable en las negociaciones salariales en consideración.

7º— Pero sobre todo “LA COSTUMBRE ESTABLECIDA” de que no puede producirse ninguna negociación colectiva sin que contenga en alguna de sus cláusulas estipulaciones encaminadas a reajustar los salarios hace que se abuse de este derecho y se quiera ir más allá de los límites convenientes para la rentabilidad de la empresa y sus planes de expansión. En estos momentos precisamente cursa bajo discusión un pliego petitorio en una de nuestras empresas locales, pliego que contiene una fuerte solicitud de alza en los salarios. Es de tenerse en cuenta que esta misma empresa hizo durante la vigencia de la actual Convención Colectiva un aumento voluntario general de salarios para todo su personal

Es digno de notarse también como se acusa cada vez más una tendencia a dar mayor importancia a aquellas solicitudes no de índole económica pero que están encaminadas a lograr mayor seguridad en el puesto, darle al sindicato más autonomía y autoridad, así como a mejorar las condiciones ambientales de trabajo. Muchos de estos logros sobrepasan con creces los ordenados en la nueva Reforma Laboral. Examinemos algunos de ellos:

En el área de la seguridad en el puesto tenemos las siguientes ilustraciones que son muy dicentes de la manera como quieren los sindicatos reforzar este punto:

CELANESE COLOMBIANA, S.A.:

Los representantes sindicales de Celanese estipularon en la convención colectiva actualmente en vigencia una indemnización por despido hasta de 300 días de salario básico para aquellos trabajadores que tuvieren más de un año y un día de trabajo, y 30 días adicionales por cada año completo de servicios posteriores al primero. Esta indemnización en el Decreto 2351 de 1965, para las empresas con un capital mayor de \$ 3.500.000 es de solo 45 días de salario por un año de servicios y de 15, 20 y 30 días adicionales por año, según se lleven menos de 5, entre 5 y 10, y más de diez años continuos de servicios en la empresa.

CALOX COLOMBIANA, S.A.

Tiene una escala de indemnizaciones que van desde 45 días de salario para los trabajadores con no más de un año de servicios continuos hasta 623 días para los trabajadores con veinte años de servicio.

TEXTILES MODERNOS, S.A.

Esta empresa tiene en la cláusula Décima de su convención colectiva vigente, la cual lleva por título "Régimen contractual de estabilidad" los siguientes puntos: a) La empresa no contratará personal a término fijo sino en aquellos casos que expresamente autoriza el Artículo 4C del Decreto 2351.

Cuando se refiere a despidos se establece una escala indemnizatoria que va desde 45 días de salario para aquellos trabajadores que llevan menos de un año de servicios hasta 665 días de salario para aquellos que completan veinte años. Estas indemnizaciones deberán ser canceladas con base en el último salario devengado y si éste es variable, sobre el promedio del último año.

Como cláusula final tiene la siguiente:

(c) "Antes de aplicarse un despido, la empresa dará oportunidad de ser oído tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que pertenece. No producirá efecto alguno el despido que no siga este trámite".

TALLER INDUSTRIAL APOLO:

Con fecha Noviembre 20 de 1965 estipuló en su Convención lo siguiente:

"Cláusula Vigésima Octava: Cuando la empresa despidiera un trabajador haciendo uso de la facultad que le concede el Art. 7º del Decreto 2351 de 1965, el trabajador despedido podrá, por medio del sindicato solicitar dentro de las veinticuatro horas siguientes a la notificación de despido la constitución de un tribunal que revise su caso. El tribunal, dentro de los cinco días siguientes a su instalación resolverá el caso ordenando el reintegro del trabajador o manteniendo la decisión de la empresa. La decisión del tribunal será obligatoria para las partes y no admitirá más recursos ni reclamaciones. En caso de que ordene el reintegro, la empresa deberá, además, pagar el valor de los salarios ordinarios que el trabajador hubiere dejado de percibir por

culpa del despido siempre y cuando no se haya empleado en otra parte por contrato de trabajo. "Este mismo procedimiento, con todas sus consecuencias y términos se seguirá cuando la empresa haga uso de la facultad que le confiere el Art. 8º del mismo Decreto para el caso en que el trabajador despedido lleve más de diez años continuos al servicio de la empresa".

Más adelante se establece una indemnización en dinero que va desde 70 días de salario que se pagan al trabajador despedido que lleve seis meses y un día de servicios continuos, hasta 270 que se le pagarán a quien siendo despedido lleve más de diez años de servicio.

SINTETICOS, S.A.

En su Convención de Abril 12 de 1966 fija una indemnización de despido inicial de cincuenta días de salario para el trabajador que lleve menos de un año de servicio continuo y 32 días adicionales de salarios sobre los 50 básicos iniciales por cada uno de los años subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción. Se totalizarían así 558 días de indemnización para el trabajador que llegara a cumplir 20 años de servicio.

En el mismo sentido se pronuncian las empresas, Tejicóndor. Curtimbres de Itagüí, Industrias de Aceros Ltda., Procesadora de Leches, Cementos el Cairo, S.A., Confecciones Primavera, Cía. Colombiana de Tabaco, Argos, Coltejer y muchas otras. Esto nos demuestra como ha pasado a ser de importancia definitiva dentro de las cláusulas del Contrato Colectivo, aquellas que estipulan certeza y estabilidad en el puesto para todos los trabajadores vinculados a las empresas.

Si echamos ahora una ojeada a las mismas convenciones colectivas en el campo de la autonomía sindical nos encontramos también con cláusulas altamente ilustrativas a este respecto. Ellas giran sobre todo alrededor de los permisos remunerados que la empresa se obliga a dar a los representantes sindicales cuando tengan que ventilar asuntos relacionados con la administración de la convención colectiva y atender a las quejas que puedan surgir por parte de los trabajadores a causa del cumplimiento de las cláusulas del Reglamento de Trabajo y de la misma Convención. Se contienen así mismo, cláusulas que dan facilidades a los afiliados al sindicato para que concurran a los Congresos Sindicales de Federaciones y Confederaciones tanto fuera como en el interior del país.

Entrando ya en el campo específico de las demandas salariales podemos ver a través de las mismas convenciones como el salario

mínimo legal ha sido ampliamente superado por los esfuerzos desplegados en la mesa de negociaciones por los representantes sindicales.

De acuerdo con la ley 1ª/63 y Decretos 236/63 y 240/63 los salarios mínimos fijados y que todavía continúan vigentes son los siguientes: para Antioquia, Atlántico, Boyacá, Caldas, Cundinamarca, Norte de Santander, Santander, Tolima, Valle, San Andrés y Providencia y algunos sectores del Cauca, el salario mínimo rural es de \$ 9.00 por día, y el salario mínimo urbano e industrial es de \$ 11,10 para patronos con patrimonio hasta de \$ 200.000.00 y de \$ 14.00 diarios para patronos con patrimonio que sobrepase los \$ 200.000.00.

Si comparamos estas cifras con las actualmente en vigencia en algunas empresas bastante representativas podremos notar la diferencia existente. Así tenemos que para Diciembre 31 de 1966 existían estas ratas de salario mínimo en las siguientes factorías:

Empresa	Salario Mínimo
Solla S.A.	\$ 21.00
Sintéticos S.A.	20.00
Curtimbres de Itagüí	24.50
Municipio de Itagüí	22.50
Noel, S.A.	24.50
Vicuña	20.50
Siderúrgica	26.00
Everfit — Indulana	20.00
Landers Mora y Cía.	24.75
Procesadora de Leches	21.15
Hilanderías Medellín	24.00
Fabricato	26.00
Grulla, S.A.	21.44
Calox Colombiana S.A.	27.00
Fundiciones Técnicas, S.A.	22.00
Textiles Modernos S.A.	21.85
Laminación y Derivados	22.00 (9)

Estos salarios tienen una vigencia que va desde 14 hasta 24 meses, y fueron logrados con la asesoría sindical de UTRAN, UTC, FEDETA, UTRATEXCO y el Bloque Independiente. Es de anotarse que estas cifras representan estrictamente el salario mínimo, el cual lógica-

(9) Ediciones Laborales, Convenciones Colectivas en la Industria. Revista Mensual Especializada, N° 52, Medellín, 1966.

mente deberá aumentarse al cumplir el trabajador su período de prueba en forma satisfactoria. No es de extrañarse pues que ya para 1960 el pago de salarios en Colombia estuviera a punto de traspasar la barrera de los diez mil millones de pesos como nos lo indica la siguiente Tabla publicada en la Revista del Banco de la República donde se da la Relación del Producto Bruto Nacional para ese año y la participación que en el mismo tuvieron los salarios.

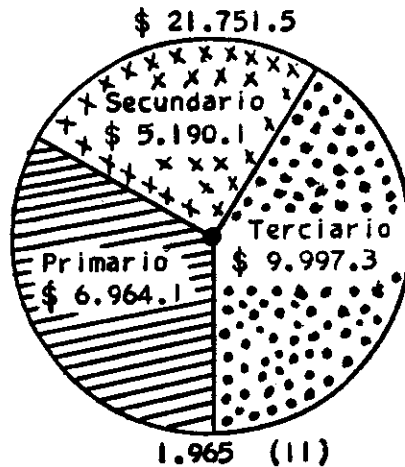
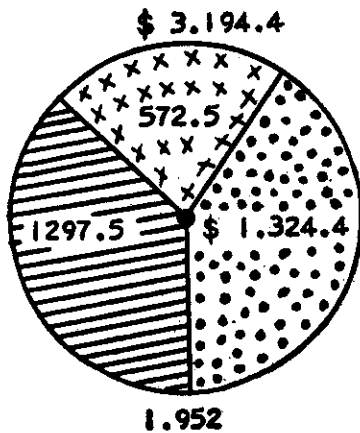
TABLA I

Participación de los salarios en el Producto Bruto Nacional, de acuerdo a distintos sectores económicos. (Cifras en millones de pesos) [10]

Año	Agric. y Ganadería	Industria de Manuf.	Comercio	Transp.	Otros	Totales
1951	954.5	371.7	176.3	193.3	1048.9	2744.7
1952	964.2	399.7	180.1	223.8	1135.4	2903.2
1953	1049.6	450.4	212.0	255.2	1331.2	3298.4
1954	1175.7	516.3	253.0	286.3	1583.1	3814.4
1955	1224.2	642.6	255.5	317.0	1756.6	4195.9
1956	1275.1	686.9	263.9	333.0	1969.0	4527.9
1957	1440.5	884.8	336.2	393.1	2270.8	5325.4
1958	1661.5	1027.7	407.5	432.9	2721.7	6251.3
1959	1862.9	1180.1	481.4	479.1	3194.4	7197.9
1960	2640.5	1855.3	555.2	543.5	3654.1	9648.6

Esta cifra para 1965 era ya de \$ 21.751.5 millones o sea más que duplicada, teniendo en cuenta los sectores: Primario, que arrojaba un monto de \$ 6.964.1 millones; el secundario con \$ 5.190.1 millones y el terciario con \$ 9.997.3 millones. Para ilustrar en forma aún más patética el incremento, casi increíble ocurrido en los últimos 15 años basta con que miremos las cifras que constituían la remuneración del trabajo para 1952. Estas eran de solo \$ 3.194.4 millones, o sea \$ 1.297.5 para el sector primario; \$ 572.5 para el sector secundario y \$ 1.324.4 para el sector Terciario:

(10) Tomado de la Relación del Producto Bruto Nacional. Banco de la República. Bogotá, 1961.



Qué explicación se podría dar para justificar un pago salarial que en sólo 13 años llega a arrojar incrementos porcentuales de casi un 700.5%. Podrá el país continuar absorbiendo una tal increíble espiral ascendente sin que ésto llegue eventualmente a constituir un caos económico?

Bien hay que reconocer que no son sólo las demandas desmedidas a través de las negociaciones colectivas las responsables de esta espiral. El Gobierno a través de sus inconsultas alzas de salarios generales obligatorias ha tenido también mucho que ver en el asunto.

No obstante, no podemos librar a la negociación colectiva de la parte de responsabilidad que le corresponde, pues ha sido élla el canal a través del cual se han manifestado en Colombia, como de ordinario ocurre en todos los países poco desarrollados, el deseo de una comunidad ansiosa de ubicar sus aspiraciones económicas muy por encima de la capacidad de ingreso del país. Ahora bien, si tenemos en cuenta la poca propensión al ahorro que se manifiesta en una comunidad mal educada en este sentido y con poco incentivo inversionista, vemos que cualquier esfuerzo que se haga para liberar recursos con miras a expandir el capital comunitario será de efectividad muy limitada. En estas circunstancias sólo queda la inflación como única fuente de financiación para expandir la producción y habilitar a las empresas para pagar mayores demandas salariales.

(11) Banco de la República. Gráficos, Diciembre de 1965. Departamento de Investigaciones Económicas.

Una expansión monetaria de este tipo, si bien en ciertas ocasiones puede contribuir a introducir un elemento de flexibilidad a la economía de un país, y hará que los "ahorros forzosos" dejen libres algunos recursos para el desarrollo, no obstante debido a que ésta sobrepasa el incremento de la producción real, deberá siempre tomarse con limitaciones estrictas en cuanto al grado de expansión que pueda beneficiar (12) No es pues esta la forma más efectiva de arbitrar recursos para satisfacer un deseo inmoderado de mayores ingresos laborales.

Es este indudablemente el problema crucial para el Gobierno, en un país como el nuestro, en donde el problema inflacionario crónico, incentivado por la insuficiencia de recursos en todas las órdenes, hace que los trabajadores ante la amenaza constante de que sus ganancias salariales declinen de valor, presionen constantemente para obtener salarios más altos, o para lograr ajustes escalonados que aseguren, al menos, el mantenimiento del valor real de sus ingresos. Al mismo tiempo los patronos con mayores utilidades en dinero, estarán dispuestos a competir entre sí por la mano de obra, otorgando salarios más altos. Igualmente las personas con perspectivas de jubilación no quedarán satisfechas con los programas de pensión que relacionan los beneficios que van a recibir, a ingresos monetarios del pasado. Se ejercerán presiones para la adopción de planes de jubilación que contengan cláusulas de ajuste. El Gobierno actuando por motivos humanitarios, accederá a estas presiones, desarrollando, como en efecto lo ha hecho, programas de jubilación que relacionen los pagos de la pensión al costo de la vida, al nivel de salarios mínimos o a otros factores similares (13). Y que no se diga que mediante el logro de alzas continuas e ilimitadas, se va a lograr mantener por mucho tiempo a nivel aceptable el valor real de los ingresos salariales; no en Colombia por lo menos. Y por qué?

Para dar respuesta a esta pregunta entremos un poco a analizar los efectos del alza de salarios a los tres niveles básicos de: Bajo Empleo, Empleo Moderado y Pleno Empleo, para que apreciemos cómo, aunque en forma un tanto irónica, Colombia se tiene que ubicar en la tercera casilla, no porque realmente sea un país de pleno empleo, sino porque debido a sus limitaciones para abrir nuevos frentes de trabajo en forma sostenida que absorba el alto porcentaje de desempleo existente, sus empresas no están en capacidad de absorber ma-

(12) El efecto de la inflación sobre el Desarrollo Económico, Graeme S. Dorrance, Revista Banco de la República, Bogotá, Septiembre de 1963, p. 1.137.

(13) Graeme S. Dorrance, id. p. 1.141.

mayor número de trabajadores debido a que éstas han copado ya el límite máximo de su producción, o no tienen recursos para expandir ésta, de tal manera que la mayor alza en salarios se vea equilibrada por la mayor producción. A un nivel tal, cualquier alza de salarios tiene que ser necesariamente inflacionaria y tendrá que incidir en forma desfavorable en el mayor costo de la vida.

Veamos:

En una economía de bajo empleo es fácil para los empleadores contratar mayor número de trabajadores a precios corrientes. La oferta de mano de obra es abundante y las horas de trabajo pueden fácilmente incrementarse para aquellos trabajadores que laboran sólo parte de tiempo; las firmas no están trabajando a plena capacidad y por consiguiente el producto de las mismas puede mantenerse a un costo razonable. Si se incrementa la demanda de salarios también se podrá incrementar la producción, sin que sea necesario apelar a inflar los precios de los productos.

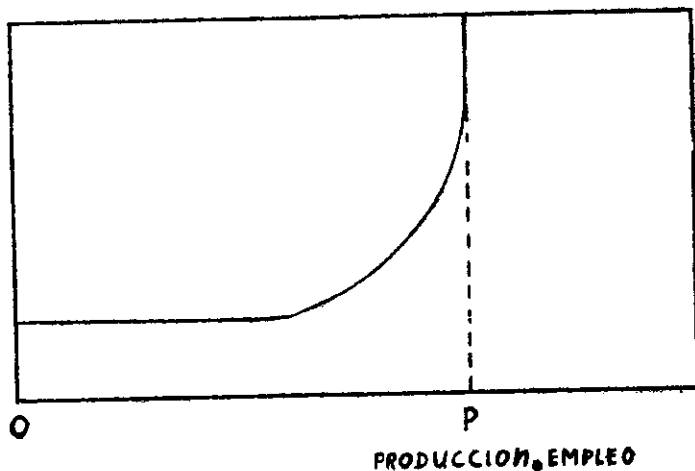
Ahora bien, en una economía de empleo moderado, si la demanda de mayores salarios ocurre, las empresas podrán hacer frente a estas demandas contrapesándoles con mayor empleo de mano de obra en lugares donde ésta sea abundante, pero si esto ocurre en localidades de escasa oferta, las empresas tendrán que elevar los salarios, y en este caso esta alza se reflejará en el costo de la vida en el sentido de que los productos de consumo al detal verán sus precios reajustados debido a que las fuentes empleadas para producirlos se han elevado.

Cuando ocurre una demanda por más altos salarios en una economía de pleno empleo, debido a que toda la fuerza laboral está empleada y más aún, muchos están trabajando tiempo extra; y se está haciendo uso total de los recursos humanos y naturales así como del equipo de producción esta demanda incidirá verticalmente en el costo de la vida ya que las firmas se verán compelidas a reajustar sus productos con el fin de absorber el mayor costo de la mano de obra (14).

El siguiente gráfico muestra la relación que se establece entre la Producción y el Empleo de un lado y los Precios y Costo de la Vida del otro:

(14) Economic Controls and Defense, Donald H. Wallace, 1953.

PRECIOS Y
COSTOS DE
VIDA PROMEDIO



Aquí se puede apreciar cómo cuando el Empleo se incrementa la producción se incrementará en la misma proporción sin que se afecten mucho los precios de los productos, pero a medida que la demanda se acrecienta, el efecto en los precios es más apreciable en tanto que disminuye el efecto en la producción y en el empleo. Finalmente, al punto P, de pleno empleo de los recursos, la producción no puede incrementarse más, y cualquier mayor costo en dicha producción tendrá necesariamente que reflejarse en mayores precios y por consiguiente mayor costo de la vida (15)

Esta tercera situación es la que ocurre en nuestro medio, donde se está haciendo uso hasta el máximo posible de las actuales fuentes de trabajo. Al demandársele a las empresas el pago de mayores salarios éstas tienen necesariamente que apelar a inflar los precios de sus productos con el fin de poder absorber los mayores costos. A dónde llegaremos si esta espiral alcista se mantiene al ritmo acelerado que lleva?

Yo estoy seguro que quienes llevan la personería de las partes a la mesa de negociaciones debieran responder esta pregunta antes de iniciar la discusión sobre un punto que tiene una trascendencia tal para el equilibrio económico nacional.

(15) Production and Employment, Theodore Morgan, 2nd. ed. 1952.