

Imprimir

Los gremios y el gobierno han dicho que el aumento del salario debe ser “prudente”. Y ello significa que el incremento tendría que ser bajo. Los menores salarios se justifican diciendo que el salario bajo estimula el empleo. Esta apreciación es falsa por tres razones. Una, de naturaleza micro, relacionada con la productividad. Otra, de carácter macro, asociada a la demanda agregada. Y el tercer argumento tiene que ver con el consumo de los hogares[1]. Estas consideraciones ya las había hecho la Misión Chenery[2], que terminó sus estudios a mediados de los ochenta. La depresión salarial, dice la Misión, no favorece el aumento del empleo. Este enfoque keynesiano fue abandonado completamente por la ley 789 de 2002, que en lugar de estimular el aumento salarial, propende por una depresión de las remuneraciones, argumentando que cuando los salarios caen los empresarios contratan más trabajadores. A partir de la ley 789 se ha insistido, cada vez con más fuerza, en la conveniencia de reducir los salarios. El acento en la demanda agregada se dejó de lado y todo el énfasis se puso en la disminución de los salarios.

La Misión Chenery concluyó que:

“... los desequilibrios en el mercado laboral son, ante todo, un reflejo de los desajustes macroeconómicos globales, asociados al impacto de la economía mundial y a las políticas económicas domésticas... No hay evidencia de que los costos laborales hayan sido una causa fundamental del deterioro del mercado de trabajo en los últimos años...” (Chenery, Ocampo y Ramírez 1986, pp. 14 y 15, subrayado añadido).

Por tanto, no hay relación directa entre salarios y empleo. El proceso de mediación lo realiza la demanda.

1. Salarios y productividad

Hay un cierto consenso en la aceptación de la identidad entre los salarios y la productividad. Se supone que el nivel salarial debe corresponder a la productividad. Frente a esta identidad se presentan dos discusiones. La primera es sobre la forma de medir la productividad. Y la

segunda sobre la relación de causalidad que existe entre el salario y la productividad.

La medición de la productividad

En Colombia se están utilizando dos medidas: la *productividad total de factores* (PTF), y la *productividad media* (PM).

La primera se calcula a través de una función de producción, que se estima haciendo supuestos muy discutibles sobre la forma de la función, la medición del capital, la cuantificación del trabajo, etc. Es una caja negra, que no es transparente. Y por su oscuridad no es conveniente para una negociación salarial.

La segunda medida es menos compleja. Es la relación entre el valor agregado (VA) y el trabajo (T), así que $PM = \frac{VA}{T}$. Aunque esta aproximación es más sencilla que la PTF, tiene dificultades, y no hay consenso sobre la forma como se deba calcular. Se discute, por ejemplo, si la productividad debe incorporar todos los sectores económicos, o solamente a los que tienen más relación con actividades industriales. Tampoco hay acuerdo sobre la conveniencia de incluir las actividades informales. Y en cuando a la valoración del trabajo, también hay dudas, sobre el valor que podría ser más adecuado: el número de trabajadores, las horas trabajadas, o el salario. Obviamente, los resultados son muy distintos, dependiendo de la forma de medir.

Es importante que en la mesa de negociación se deje de lado la PTF, y se consideren diversas alternativas de PM.

La relación de causalidad entre salario y productividad

Si se acepta la identidad entre el salario (S) y la productividad (P), el paso siguiente es determinar el sentido de la causalidad. La primera opción, que se podría llamar A, es: menor salario entonces mayor productividad. Y la opción B sería: mayor salario entonces mayor productividad. En ambos casos el resultado final sería la identidad entre salario y productividad.

Los empresarios colombianos y el gobierno, insisten en la primera lógica. Para ellos, el salario tiene que bajar, de tal manera que aumente la productividad, y se logre la identidad. Esta es la secuencia que ha predominado en la mesa de negociación.

Aunque la alternativa *B* se ha rechazado sin ningún argumento, sería la más conveniente. El aumento de los salarios obliga a los empresarios a mejorar la productividad. Es la secuencia que han seguido países como Alemania. En Colombia, el bajo salario no estimula el mejoramiento de la productividad. Un buen ejemplo es Corabastos. Esta plaza tiene una logística propia del medioevo. Si el salario es bajo, los empresarios no tienen estímulo para mejorar la logística, y los trabajadores cargan bultos al hombro. Si el salario fuera alto habría bandas computarizadas transportando la carga. En resumen, los aumentos del salario estimulan la productividad de las empresas. Por tanto, no riñen con la micro-eficiencia. A diferencia de la opinión de Santiago Levy, el asesor del gobierno en materia de empleo, el mejoramiento del salario reduce la informalidad.

2. La demanda agregada

Si el salario sube, la demanda crece, la inversión aumenta, y la ganancia empresarial se incrementa. Esta secuencia elemental la descubrió Ford en 1914. En aquel momento decidió pagarles a sus trabajadores 5 dólares día, cuando el salario vigente era de 2 o 3 dólares. Ford logró tres beneficios. Primero, aumentó sus ganancias porque los trabajadores le compraron sus carros. Segundo, incrementó la productividad. Y, tercero, mejoró el clima laboral, y los sindicatos terminaron colaborando con la empresa.

Los empresarios colombianos son miopes, y no logran captar las potencialidades de la lógica fordista, que posteriormente fue desarrollada conceptualmente por Keynes, y se convirtió en uno de los pilares fundamentales del Estado del Bienestar.

La visión corta del empresariado colombiano llega a sus extremos cuando Fenalco, un gremio que debería buscar el estímulo de la demanda, insiste en que el aumento salarial debe ser “prudente” (“bajo”).

3. Consumo de las familias

El mejor salario permite aumentar el consumo de las familias. En condiciones ideales, el salario mínimo debería garantizar que, por lo menos, el hogar supere la línea de pobreza. Este es el sentido de la normatividad constitucional que existe en el país.

Durante estos días de pandemia se ha discutido la conveniencia de estimular una *renta básica*. Un paso en esta dirección sería un salario mínimo que garantice superar la línea de pobreza.

[1] El editorial del New York Times del 28 nov. propone modificar el discurso a favor de los salarios bajos. En su opinión, el salario tiene que subir (NEW YORK TIMES., 2020. “Let’s Talk About Higher Wages”, *New York Times*, nov. 28.)

[2] CHENERY Hollis., OCAMPO José., RAMIREZ Manuel., 1986. *El Problema Laboral Colombiano: Diagnóstico, Perspectivas y Políticas*, Informe Final de la Misión de Empleo, Economía Colombiana, Serie Documentos, Separata no. 10, agosto-sep., Bogotá.

Jorge Iván González

Foto tomada de: <https://www.semana.com/>