

DR. JUAN MARTIN CAICEDO FERRER.

TEMA: "Salario Integral y el Sector del Comercio".

HOJA DE VIDA:

- Egresado de Derecho y Economía de la Universidad Javeriana.
- Post-grado en Comercialización Internacional. Instituto para los Países en Desarrollo de la Universidad Estatal de Amberes en Bélgica.
- Post-grado en Información Comercial de la Universidad de Lovaina. Bélgica.
- Sub-gerente del Banco de Comercio. Cali.
- Director del Dpto. Económico Cámara de Comercio. Cali.
- Vicepresidente de la Corporación de Desarrollo Social, CODENAL.
- Vicepresidente del Instituto Colombiano de Administración, INCOLDA. Cali.
- Vicepresidente de la Sociedad Económica de Amigos del país. SEAP, Capítulo del Valle. (Más tarde Presidente de la misma).
- Director Ejecutivo de la Fundación para el Desarrollo Industrial. FDI.
- Secretario Ejecutivo de la Cámara de Comercio de Cali.
- Actualmente es el Presidente Nacional de la Federación Nacional de Comerciantes, FENALCO.
- Vicepresidente de la Confederación Interamericana de Comerciantes.



## I. COMERCIO Y EMPLEO

### Participación del comercio en el producto y el empleo.

La participación del sector comercial en la economía colombiana es cada vez mayor y su contribución al producto interno bruto alcanzó el 18% en 1976. Esta creciente participación ha permitido lograr que se tome conciencia de la importancia de la distribución de bienes y servicios en el proceso de producción.

Pero quizás más importante que su contribución al producto interno, ha sido el desarrollo del comercio como generador de empleo. El sector contribuyó en 1951 con el 5.3% del empleo total, porcentaje que ha venido aumentando hasta alcanzar el 11.2% en 1973. Proyecciones de FEDESARROLLO permiten calcular esta participación en 14.8% para 1995, año en que el sector empleará aproximadamente 1.816.710 personas.

Para alcanzar la cifra proyectada en el párrafo anterior, se necesita crear 950.700 nuevos empleos en el comercio en los próximos tres lustros.

### Estructura del empleo en el sector comercio.

Aunque se ha sugerido que existe un exceso de trabajadores en el comercio y que, por consiguiente, se trata de un sector hipertrofiado, comparaciones internacionales indican claramente que esto no es así y que el patrón colombiano es típico del proceso de desarrollo, según diversos estudios realizados para un buen número de países. Una consecuencia del desarrollo económico es el crecimiento de la participación en el empleo de los sectores industrial y de servicios, en detrimento del sector agrícola.

En consecuencia, recomienda FEDESARROLLO que "... la acción gubernamental de los próximos años deberá encaminarse a diseñar y aplicar políticas que permitan absorber esta enorme cantidad de mano de obra en la ciudad, políticas que directamente estarán relacionadas con el tratamiento que se le dé al sector comercial de nuestra economía". (1).

Esta recomendación adquiere especial importancia si se tiene en cuenta que el cambio tecnológico ahorrador de mano de obra parece haber sido menos acentuado en el comercio que en otros sectores de la producción. Esto se deduce del hecho de que el valor agregado per cápita en el sector era en 1951 el triple del promedio de la economía y para 1973 la misma relación era solamente de 2 a 1.

Además de las consideraciones anteriores, es necesario tener en cuenta que en el comercio la concentración económica es prácticamente inexistente. En 1970 existían cerca de 150.000 establecimientos minoristas, de los cuales el 97% ocu-

(1) El sector Comercio en Colombia. P. 55.

paban dos personas en promedio, realizando el 55% de las ventas a ese nivel. A nivel mayorista, el 70% de los empresarios son también pequeños.

### **El Salario Mínimo.**

O sea que, al menos en el comercio, la mayor parte del empleo se genera en empresas muy pequeñas, que probablemente contratan personal con un nivel de calificación que puede considerarse como bajo, lo cual constituye uno de los problemas más delicados del sector. Estas características hacen pensar que el nivel de salarios para esta categoría de empleados se encuentra muy cerca al del salario mínimo.

Aunque se ha demostrado que el aumento del salario mínimo tiene un efecto sobre salarios superiores a aquél, el impacto es, obviamente, mayor sobre aquellas empresas que sólo pueden pagar salarios muy cercanos al mínimo. O sea que el aumento del salario mínimo tiene, para las empresas pequeñas, un efecto importante, que repercute en forma inmediata sobre sus costos y sobre la decisión del número de personas a emplear. A la inversa, cualquier cambio que haga menos complicada y menos onerosa la legislación laboral (por ejemplo, eliminación de la retroactividad de aumentos de salarios sobre las cesantías), tenderá a producir efectos favorables sobre el empleo.

Estas consideraciones son especialmente importantes en momentos en que la fuerza laboral sigue creciendo en forma acelerada, tendencia que solo empezará a modificarse en la segunda mitad de la presente década, como consecuencia de la disminución en la tasa de crecimiento de la población, lo cual, sin embargo, sólo se refleja sobre el mercado de trabajo con un retraso de varios años.

Proyecciones de FEDESARROLLO (1) hacen prever un aumento en el número absoluto de desempleados hasta finales de esta década. Si a esta evolución, que podemos considerar como de largo plazo, agregamos factores coyunturales que han producido no solamente un mayor número de desempleados, sino, además, un incremento en la tasa de desempleo, obtenemos una situación que es en extremo delicada y que tiene graves repercusiones sociales.

Si bien resulta políticamente difícil evitar negociaciones sobre salario mínimo, las consideraciones anteriores deben ser tenidas en cuenta y el énfasis darse en medidas que tiendan a aumentar el nivel de empleo, más que en favorecer a aquellos que ya se encuentran empleados. Una simplificación y racionalización de nuestro régimen laboral resulta, pues, indispensable.

(1) FEDESARROLLO, La Economía Colombiana en la Década de los Ochenta.

## EL SALARIO INTEGRAL

### II NECESIDAD DE PRECISAR EL CONCEPTO

Para hacer un análisis serio del tema considero indispensable que previamente nos pongamos de acuerdo sobre el alcance del concepto, precisando o definiendo la idea.

Teniendo en cuenta la situación actual, entiendo por salario integral en su acepción más amplia, la retribución que se pague al trabajador y que comprenda los salarios más las prestaciones sociales legales y extralegales.

Dentro del concepto de Salario deben incluirse las diversas remuneraciones fijas u ordinarias y todo lo que el trabajador reciba como retribución a su servicio, de acuerdo a lo previsto en el artículo 127 del código laboral. A este total se le adicionarían las prestaciones legales y extralegales, para obtener el salario integral en su concepción más amplia.

Sin embargo, de acuerdo a la realidad actual colombiana y a las tradicionales relaciones entre empleador y trabajador, este concepto de salario integral debe limitarse o circunscribirse a la retribución que incluirá el salario más la cesantía, más los intereses sobre la misma. Es decir, un salario integral restringido. Con esta delimitación lograremos ponernos de acuerdo más fácilmente y obtendremos un enorme avance, que implicaría hacer cuantificable para empleador y empleado, un concepto que actualmente es imposible de tasar por razón de la retroactividad de las cesantías y del ritmo de inflación. Así el trabajador sabrá con certeza cuánto devenga o el empleador podrá cuantificar sus costos.

Cuál es la razón de esta propuesta de limitación y precisión del concepto de salario mínimo?

No haber presentado estas elementales precisiones impidió que no hubieran tenido ningún desarrollo planteamientos tan interesantes como los expuestos por el doctor López Michelsen en 1976.

“Definid y no disputareis” expresaban sabiamente los griegos. Así, además, de que las partes adquieren certeza sobre qué es lo que se va a concertar, existen otras razones que imponen esta precisión, como es la de la situación legal vigente y los inconvenientes de la retroactividad de las cesantías.

## La situación laboral vigente

De acuerdo con las leyes laborales vigentes, el trabajador en Colombia, además del salario tiene derecho a percibir prestaciones legales mínimas y otras prestaciones extralegales, no contempladas expresamente en la ley, y que son negociadas o convenidas entre el empleador y sus trabajadores.

El catálogo de las prestaciones sociales extralegales existentes en Colombia es prácticamente interminable e indefinido, ya que ellas son pedidas libremente por los trabajadores a los patronos.

En cuanto a las prestaciones sociales mínimas consagradas en nuestra legislación existen las siguientes (se indica el porcentaje que representan con relación al salario) :

1o. Auxilio de cesantía	8.33%
2o. Intereses sobre cesantía (12% anual)	
3o. Prima de servicios	8.33%
4o. Vacaciones	4.16%
5o. Seguro Social	8.90%
6o. Subsidio familiar	4.00%
7o. Servicio Nacional de Aprendizaje Sena	2.00%
8o. Instituto de Bienestar Familiar	2.00%
	<u>37.72%</u>
Sub-total	

Existen otras prestaciones de más difícil cuantificación :

- 9o. Gastos por cambio de domicilio
10. Overoles y calzado
11. Gastos funerarios
12. Auxilio de transporte

Además de las prestaciones sociales existe el régimen de las indemnizaciones cuya cuantificación depende de factores tales como antigüedad, y entre las cuales vale la pena mencionar la indemnización moratoria y la indemnización por despido injustificado, que en muchos casos ascienden a cifras exageradamente altas.

Un rápido vistazo al programa actual nos indica que el sistema prestacional se ha ampliado con un criterio eminentemente paternalista y casuístico. Por este sistema de transacciones se ha eludido, tal vez sin querer, la conveniencia de encarar los reajustes que normalmente se le han debido hacer al salario para atender las necesidades del trabajador y su familia. Así la clase trabajadora colombiana se ha acostumbrado a un sistema prestacional que en muchas ocasiones considero difícil de revisar.

Sin embargo, estas prestaciones se pueden calcular previamente no así los efectos numéricos de la retrospectividad o retroactividad de las cesantías, por lo cual se

impone la conveniencia de adicionar esta prestación y sus intereses al salario normal para tener el salario integral.

### **Efectos negativos de la retroactividad**

Cuando en 1965 el decreto 2351 eliminó la retroactividad trienal, estableciendo que la liquidación de la cesantía se haría por el último salario mensual devengado, las condiciones económicas del país, y especialmente los índices de inflación, eran muy diferentes a las circunstancias actuales.

Es así como los mayores índices de incremento en el nivel de precios de los últimos años afectan a años anteriores, elevando injustificadamente a cargo del patrono la liquidación de la cesantía. Alguien podría pensar con razón que los trabajadores colombianos estarían interesados en continuar con altos índices de inflación, pues sus efectos los beneficiarían al mejorar así la liquidación definitiva de cesantías y sus intereses.

De otra parte la retroactividad es un sistema que castiga injustamente a la empresa que ofrece estabilidad a sus trabajadores. Igualmente impide que el trabajador pueda mejorar en su cargo y en su salario, desperdiciándose así la experiencia adquirida y disminuyéndose la productividad del país. Es por ésto que la retroactividad conspira contra los trabajadores más antiguos, contra su posibilidad de mejorar niveles de responsabilidad y salarios, y obliga a las empresas a una indeseada renovación de sus trabajadores.

Estas consideraciones nos permiten pensar que los mismos trabajadores están interesados en analizar seriamente un nuevo sistema que sin desmejorar las condiciones actuales, racionalice y elimine los perniciosos efectos de la retroactividad de las cesantías y necesariamente incide en el proceso inflacionario. Vale la pena recordar que un reciente estudio presentado por el señor Director de Fedepunto establece que proyectando el salario mínimo con incrementos anuales del 30%, en el curso de 20 años el salario actual de \$ 4.500.00, será en 1.999 de \$657.857 mensual y la cesantía ascenderá a la increíble suma de \$ 13.157.140.00. Todo ello sin que el poder de compra del trabajador se aumente, pues se trata de simples incrementos nominales. Esto nos indica, de manera evidente, como es de imperativo encontrar una salida al problema que nos ocupa y que no favorece ni a trabajadores ni a empleadores.

En el mismo estudio se presentaba una propuesta aparentemente sencilla, pero que yo creo debe estudiarse muy seriamente por el Gobierno, las clases trabajadoras y los patronos. Consiste tal propuesta en calcular el valor de la cesantía y de sus intereses, pagárselos al trabajador mensualmente, pero no se le entregaría esa suma adicional sino que se le consignaría en una entidad especial como sería el Banco de los Trabajadores, donde se le reconocería un interés reinvertido mensualmente del 2.37%. Este interés más el capital conformado por la cesantía y sus intereses, produciría al trabajador unos rendimientos más altos que los que hoy percibe por la retroactividad. Adicionalmente los beneficios sociales que se

podrían obtener con las inversiones de ese gigantesco Fondo Nacional, permitirían solucionar radicalmente problemas tales como el déficit de vivienda.

### **III CONDICION PARA EL ESTABLECIMIENTO DEL SALARIO INTEGRAL**

Logrando un gran acuerdo de todos los estamentos interesados sobre el punto, se impondría un pacto nacional para evitar el surgimiento y la proliferación posterior de nuevas prestaciones, que se adicionarían al salario, creando una situación más complicada que la actual.

En este sentido quiero dejar bien claro el criterio del gremio que represento. Consideramos necesaria la adopción del salario integral que recoja la retroactividad de las cesantías y de sus intereses, pero condicionada tal adopción a la no aparición de nuevas prestaciones. Los justos reclamos de los trabajadores se encausarían a través de modificaciones únicamente en el salario, no eludiendo su negociación mediante mecanismos sustitutivos, sino afrontando francamente el problema en su verdadera dimensión.

Fenalco considera útil la adopción del salario integral restringido para racionalizar el anárquico régimen prestacional vigente en Colombia y para permitir mayor responsabilidad a los trabajadores en el manejo de sus ingresos, pero vemos graves inconvenientes de orden práctico para la implantación, radicados principalmente en la autonomía constitucional del Congreso de la República para tramitar proyectos de Ley en materia laboral y también en la potestad de los trabajadores y empleadores para tramitar negociaciones laborales.

### **IV VENTAJAS DE LA ECONOMIA INFORMAL FRENTE A LA FORMAL**

Es oportuno plantear una consideración adicional sobre el tema analizado: La complejidad y frondosidad del sistema prestacional laboral significa una enorme ventaja para la economía informal, frente a la formal, por cuanto la primera no está sometida al cumplimiento de aspectos tales como horario de trabajo, recargos por trabajo adicional y nocturno o dominical, cotizaciones por I.S.S., subsidio familiar, Sena, etc. La violación de éstas obligaciones se facilita mucho más en un medio en donde abunda el desempleo y donde son preocupantes los niveles de capacitación de la población.

Es esta una de las razones que explican que muchos sectores organizados de la economía estén siendo gravemente afectados por el excesivo crecimiento de actividades informales, Pensemos que éstas últimas están exentas de obligaciones tributarias tales como impuestos de renta y patrimonio, ventas, aranceles, industria y comercio, avisos, etc.

Tampoco tienen costos de inversión en inmuebles ni en activos fijos. Si a éstas ventajas les adicionamos la evasión de las cargas laborales, quedan en una posición verdaderamente privilegiada que les permite florecer rápidamente. Esta es, por ejemplo, la enorme diferencia entre el comercio organizado y los sanandresitos o las ventas callejeras.

Este fenómeno está adquiriendo en muchos países características verdaderamente dramáticas, de tal manera que si no se cambia esta situación la economía informal se podrá imponer y aún hacer desaparecer a varios sectores de la economía formal. El tema ya está siendo estudiado por organismos internacionales de la importancia de la O.I.T., y en nuestro medio no podemos ser ajenos a él.

Es más, esa economía informal ha vinculado enormes volúmenes de población de la más variada condición social, que constituyen masas anarquizadas que se contraponen y perjudican directa e indirectamente a los trabajadores ya organizados.

Estos motivos refuerzan la necesidad de que en nuestro país aboquemos sin tardanza la concertación para adoptar decisiones sobre esta delicada materia.

## **V. NECESIDAD DE UNA REFORMA INTEGRAL A LA LEGISLACION LABORAL**

He presentado las anteriores apreciaciones como una contribución a los análisis que en estos importantes foros se han programado. Sin embargo, debo manifestar que en mi criterio es necesario que el país aboque la situación laboral en todo su conjunto, mediante una modificación integral de toda la legislación laboral, de tal manera que se haga coherente lo que actualmente es una colcha de retazos.

La legislación laboral debe entenderse no solamente como un instrumento regulador de las relaciones entre empresarios y trabajadores capaz de evitar conflictos, sino que también esa legislación debe estar inspirada en un propósito de fomento al empleo y a la producción. Estos dos criterios esenciales, de beneficio común para los sectores laboral y empresarial, deben guiar una reforma integral de la actual codificación social en Colombia.

Asuntos fundamentales que es necesario revisar, son los de la retroactividad de las cesantías, anteriormente comentaba, el calendario laboral y los síntomas de indemnización actualmente vigentes, entre los que se destaca la llamada pensión-sanción.

Se han planteado muchos comentarios en torno a la necesidad de modificar el calendario laboral. Nuestra legislación en la materia es una de las que mayor número de días festivos estipula. Llegan a 19, fuera de los descansos dominicales, vacaciones, y el descanso que se ha venido generalizando en los días sábados. Si todo esto se computa, pronto se advierte que el tiempo disponible del candelario anual se reduce drásticamente, en perjuicio de la producción y de los propios trabajadores, pues al decrecer aquella por causa de los días de vacancia y mantenerse constante el ingreso de la masa laboral, se obtiene como primer resultado una presión mayor sobre los precios. Es inaplazable que gobierne, iglesia, empresarios y trabajadores, en un gran diálogo, acuerden fórmulas encaminadas a reformar el calendario de festivos en la legislación laboral colombiana, a todas luces excesivo y nocivo para la economía en general.



Igualmente, y como mecanismo para aumentar las decrecientes fuentes de empleo, sería útil revisar la remuneración en días festivos y los sistemas de contratación, a fin de facilitar el enganche de nuevos contingentes de trabajadores. Existen en nuestra legislación algunos mecanismos creados con el buen criterio de proteger a la población laboral y garantizar su estabilidad, pero a la postre esos mecanismos, por su rigor y exceso, se transforman en instrumentos nocivos para la masa trabajadora. Así ocurre, por ejemplo, con la llamada pensión-sanción que se ha convertido en un factor de inestabilidad que afecta al trabajador; lo propio acontece con los sistemas de indemnización por rompimiento del contrato de trabajo que inciden desfavorablemente sobre la permanencia o estabilidad de los trabajadores.

## **VI POR UN SALARIO SANO**

Es indispensable abogar por el establecimiento de un salario sano, vale decir de un salario capaz de mantener su poder adquisitivo sin que sufra la aguda erosión causada por los embates del proceso inflacionario que vivimos. Por ello, miramos con algún escepticismo los reajustes simplemente aritméticos de salarios, en especial del salario mínimo, sin que esos incrementos se compaginen con la adopción de una política que mire hacia la necesidad de preservar la capacidad de compra de los salarios por períodos más o menos largos. Puntos descollantes de esa política serían la mejora sustancial de la tan decaída seguridad social —ISS, Cajas de Compensación y Previsión—, el diseño de mecanismos operantes para fomentar la producción agrícola y fabril, la revisión de los costos financieros afectados hoy por tasas exageradas que encarecen la producción y la distribución, la apertura justa y equilibrada del país hacia los mercados externos para que la dosificada presencia de la producción foránea se convierta en efectivo e imperceptible elemento nivelador de precios y de control de monopolios y calidades, la reestructuración de la administración pública evitar el cuantioso gasto que hoy implica el funcionamiento de tanto instituto oficial inútil convertidos en insaciables devoradores en cuantiosos recursos, la adopción de un tratamiento tributario más justo en favor de las clases asalariadas, el diseño de una real y efectiva política de transporte de bienes de primera necesidad, podrían ser aspectos fundamentales, entre otros, de aquella estrategia.

En el manejo y adopción de una nueva política social, que evite el deterioro rápido de los salarios, las cajas de compensación familiar deben jugar fundamental. Hemos visto que con insistencia recalcitrante muchas de estas entidades se han desviado y quieren seguir desviándose de los propósitos fundamentales del subsidio familiar, cuales son los de compensar los salarios que devengan los trabajadores de bajas escalas y con hijos a su cargo. Así observamos que el porcentaje en metálico que muchas cajas de compensación pagan a los trabajadores por concepto de subsidio familiar es ínfimo frente a las sumas que destinan a programas y obras que no son de primera necesidad, o que no están orientados hacia el beneficio de las clases populares. Una racional revisión de esta anormal circunstancia conviene sobremanera para rescatar la institución del servicio familiar y para lograr que esta prestación, justísima, realmente venga a compensar los salarios bajos, las labores que las cajas de compensación familiar pueden adelantar en campos en los cuales hasta ahora comienzan su incursión como la salud, la educación, la recreación, la vivienda, etc., son vastísimas y de incalculable repercusión social.