

JOAQUIN VALLEJO A.

TEMA: "Salario Integral y los Valores Sociales".

HOJA DE VIDA:

- Ex-ministro de Estado.
- Embajador de Colombia ante las Naciones Unidas
- Profesor Universitario autor de varias obras.

SALARIO INTEGRAL Y LOS VALORES SOCIALES

Joaquín Vallejo A.

INTRODUCCION

Debo comenzar por felicitar a los promotores de este simposio por la iniciativa de estudiar un problema tan importante para el país como éste del salario integral, problema que muchos creen insoluble por su complejidad creada por los derechos adquiridos que los trabajadores no están dispuestos a renunciar, sin las debidas compensaciones.

Ignoro el alcance que otros conferencistas hayan dado a sus ponencias y corro el riesgo de repetir algunas cosas ya dichas aquí. Por ejemplo, el concepto de salario integral requiere ser definido antes de opinar sobre él. Como caso extremo, para algunos sería la retribución en dinero del tiempo trabajado, eliminando toda carga adicional, en cualquier forma. Es lo que ocurre en el contrato de trabajo ocasional, donde se pagan unas horas o unas tareas por un precio convenido; pero no creo que la idea de los promotores llegue a ese extremo. En cuanto se extienda el contrato a un período indefinido o aún de varios meses y años surge la necesidad de prever algunas prestaciones adicionales que existen hasta en los países más ceñidos al pago total en relación con las horas efectivas. En los Estados Unidos, en 1966, los recargos de la nómina por prestaciones llegaban ya al 220%, aunque es evidente la diferencia con las cifras habituales entre nosotros, que en promedio superan el 100%. Por consiguiente, hay que aceptar la imprecisión de definir el salario integral como una tendencia a eliminar la mayor parte de adiciones y prestaciones, a cambio de un aumento compensatorio en el valor de pago efectivo, a medida que los trabajadores puedan disponer de instituciones privadas o públicas que les aseguren un régimen de protección elegible voluntariamente, igual o mejor que el actual.

Puede ser que mi exposición repita tesis de otros conferencistas que han tratado las relaciones del salario integral con el desarrollo, con la economía nacional o con la industria, pero esto significaría la importancia que adquiere socialmente, que es el tema que se me asignó.

Precisamente, la oportunidad de este simposio consiste en traer a la discusión el problema más delicado que vive el país, que es sin duda el social, a pesar de las bonanzas económicas de la última década y de las buenas relaciones que existen entre sus dos grandes partidos políticos. Porque no hay que engañarse respecto a

la insatisfactoria situación social que se refleja en el desempleo creciente, en el sub-empleo y en la falsa ocupación llamada "empleo disfrazado", que figura en las estadísticas del DANE bajo el oscuro rubro de "servicios". Todo esto dentro de una inflación de la cual hay una buena parte importada, pero que mantiene la agitación en torno a la intervención oficial en precios y salarios, mientras proliferan brotes especulativos en las tasas de interés, en el valor de los bienes raíces y en operaciones financieras.

SALARIO INTEGRAL Y DESEMPLEO

Esta introducción explica que considere necesario ampliar el alcance del tema a mí asignado a las relaciones más visibles entre el salario integral y el principal problema social, que es el desempleo.

¿De qué sirve hablar de salario integral, si no hay empleo?

Pues bien: voy a mostrar que la estructura del salario actual del país es una de las fuentes de desempleo y que probablemente la adopción de una forma de salario integral favorecerá la creación de trabajo.

Hace pocos meses convocó la Cámara de Comercio de Medellín un foro para estudiar las conclusiones de una encuesta que arrojaba cifras impresionantes: cerca de cien mil personas sin trabajo y de ellas el diez por ciento con títulos profesionales. Efectivamente el DANE presenta en diciembre de 1979 las siguientes cifras para Medellín, sin tener en cuenta lo que puede estar ocurriendo en el resto del Valle de Aburrá:

Población económicamente activa: 602.348.

Desocupados: 92.539, que son el 15.20% pero si se agrega el sub-empleo este porcentaje sube al 17.70% que es un dato explosivo en cualquier parte del mundo.

Al examinar el volúmen de esta voluminosa cifra de desocupados, la Cámara de Comercio encontró que está en el desplazamiento de la gente del campo y de las poblaciones de Antioquia en busca de trabajo en Medellín, creyendo que la industria es fuente inagotable de empleo, pero están equivocados. En efecto, el crecimiento industrial en la ciudad busca sustituir trabajadores por máquinas y en esta forma no podrá absorber la emigración rural hacia la ciudad. La industria textil nacional, por ejemplo, sólo aumentó 15.413 empleos en todo el país entre 1970 y 1976 o sea un promedio de 2500 anuales, según el informe publicado por la Andi en el pasado mes de agosto, cuando el solo aumento anual de Medellín es de más de 60.000 personas.

La razón por la cual la industria tiende a hacerse cada vez más mecanizada —intensiva en capital—, tiene su origen principal en la estructura del salario, especialmente por efecto de la retrospectividad de las cesantías.

Según un cuadro que presentó la ANDI, en su última Asamblea, los aumentos reales del salario que se pactan en las convenciones hay que multiplicarlos por un factor que llega hasta 2.2 para un trabajador con antigüedad de 14.5 años, o sea que en lugar de un aumento convenido del 250/o, a la empresa le cuesta 52.20/o. Es verdad que directamente el trabajador sólo recibe el 250/o, pero la empresa tiene que abonarle en cesantías el resto, o sea otro 270/o.

Esto produce una tendencia hacia la inestabilidad del personal para su reemplazo por máquinas, lo cual explica el fenómeno anotado antes, de la incapacidad de la industria y de las empresas en general, para absorber la creciente oferta de empleo en las ciudades.

Hace cerca de medio siglo, John Hicks publicó su "Teoría de los salarios" cuando ya analizaba este proceso en Inglaterra, donde la presión sindical hacía subir la participación laboral en el rendimiento de las empresas a costa del margen de utilidades para el capital.

El capítulo 9 de su obra comienza así:

"Es preciso que de nuestra digresión histórica volvamos a los problemas generales de la teoría, con los que estamos más directamente vinculados. Hemos examinado las condiciones que permiten a los sindicatos, en cualquier momento, asegurar el pago de salarios mayores que los que se pagarían en un mercado competitivo. Debemos suponer que tales salarios se vienen pagando, ya sea como resultado de la presión sindical o porque simplemente han sido impuestos por el Estado; y podemos proceder a investigar cuáles son probablemente las consecuencias de tal situación."

Más adelante dice que un empresario en esas condiciones "reinvertirá su capital en cualquier clase de capital fijo que utiliza menos mano de obra de salario elevado, en caso de que pueda encontrar una forma que reduzca la producción menos que los costos; o bien, en lugar de reinvertir su fondo de amortización en una nueva forma de planta para su negocio, declinará reemplazar su planta y guardará su capital en forma de participaciones en otros negocios, hasta que esto le produzca un rendimiento superior que el que podría conseguir reinvirtiéndolo".

En 1973, Hicks recibió el Premio Nóbel de economía y se lo considera el fundador de la teoría económica moderna. A pesar de que su "Teoría de los salarios" le ocasionó controversias con Keynes, al recibir el premio insistió en sus viejas tesis:

"Un aumento de los salarios reales, como quiera que se produzca, tiende en sí mismo a disminuir la tasa real de utilidades. Esto tiene dos efectos que operan, en cierto sentido, en direcciones opuestas. Uno consiste en estimular la implantación de métodos habitualmente más intensivos en capital, el otro, debido a la transferencia de ingresos de las utilidades a los salarios, consiste en la disminución del ahorro".

Es obvio que la inflación obliga a los sindicatos a pedir reajustes salariales que les compensen la disminución en la capacidad adquisitiva, pero el factor de retrospectividad de las cesantías —que no recibe directamente— afecta los rendimientos del empresario y si no puede trasladar el extra-costo al público llega a la situación prevista por Hicks desde 1932: sustituir la mano de obra por máquinas o cambiar de inversión, como están haciendo cada vez más los colombianos en la compra de papeles financieros y el abandono de las acciones. Pero ya se ha visto que así no se puede crear empleo y, en cambio, con la carestía de las tasas de interés se atiza la hoguera inflacionaria, agravando el problema social.

Queda demostrada así la relación entre la estructura del salario y el desempleo, o sea sus efectos sociales. Se pregunta ahora cómo puede una fórmula de salario integral solucionar este problema.

Supóngase que se logra cortar en un momento dado la retrospectividad de las cesantías por mutuo acuerdo entre empleadores y trabajadores, porque éstos se han convencido de que el país va hacia una encrucijada. No hay duda de que las negociaciones laborales se facilitarían inmediatamente, puesto que la empresa aumentaría los salarios con la inflación y quedaría algún margen para mejorar continuamente la situación de los trabajadores, sin tener que apelar a las alzas de precios, por encima de la inflación, que resulta una solución engañosa por ser los mismos trabajadores consumidores de la producción industrial.

Pero cualquiera dirá que es imposible que los trabajadores renuncien a aquella ventaja que les ofrece un ahorro, en forma de cesantías, cada vez mayor. Muchos reconocen que esa ventaja es ilusoria porque se está sacrificando la capacidad de fundar nuevas empresas y contratar más empleo, pero pocos estarían dispuestos a renunciar a una prestación sin la debida compensación. Por otra parte, aunque se ha venido generalizando la tolerancia de anticipos de cesantías a título de financiación de habitaciones, la deuda por este concepto es difícil de cancelar en corto plazo, dado el deterioro económico que viene sufriendo el balance de las empresas, por el encarecimiento del dinero y la dificultad de aumentos de capital. En diversas oportunidades se intentó crear fondos especiales con esos recursos, orientados hacia la vivienda, pero no lograron realizarse.

Considero que este simposio permite ventilar de nuevo esa posibilidad, con la presencia de empleadores, trabajadores y altos funcionarios del Gobierno, cuando la situación social por el desempleo creciente está haciendo crisis. No será fácil la fórmula, sin duda, pero todas las partes tienen el deber de aproximarse con espíritu de sacrificio, como sucede en toda transacción. Para los empresarios sería la ocasión de volver a pensar en la capitalización de sus negocios y en la apertura de nuevos frentes de empleo, mientras que los trabajadores lograrían el ablandamiento en las futuras negociaciones salariales, perturbadas por la carga onerosa de la retrospectividad. El Gobierno lograría el doble propósito de una paz laboral y menos desocupación. Son tan evidentes las ventajas de un arreglo a esta clase, que hay que conservar el optimismo de llegar a una fórmula.

Por otra parte, hay un asunto que viene contemplándose también desde hace mucho tiempo, como una solución civilizada en las luchas entre el capital y el trabajo: la participación de éste en los beneficios de la empresa. Cuando alguien menciona el tema surge inmediatamente la objeción relativa a los peligros de la congestión, que podría obstaculizar el manejo responsable de la administración, porque aparezcan intereses extraños en la representación de los trabajadores, más orientados en el dominio del poder que en los beneficios mutuos. Se cree que las fórmulas de participación sólo llegarán a ser benéficas cuando la madurez sindical alcance un grado suficiente para evitar esos peligros.

No es conveniente que el trabajador, aisladamente, sea el accionista, por varias razones, entre ellas: a) la posibilidad de enajenarlas, a cualquier título, con lo cual se perdería una de las ventajas, la de la participación en los beneficios; b) la pérdida de la unidad en la representación laboral como accionista, puesto que la división facilitaría el enfrentamiento en grupos; etc. Las acciones de los trabajadores tendrían que mantenerse en forma de grupo, para que signifiquen una fuerza suficiente, comparable a la de otros grupos. Sin embargo, hay que estudiar la conveniencia de que sean acciones especiales, como las denominadas "privilegiadas" en el sentido de que tengan dividendos fijos a cambio de la renuncia a las operaciones de gestión, pero no las de control y auditoría. El dividendo al capital que se somete a riesgos no es el adecuado para el Fondo de los trabajadores que necesitan ingresos ciertos, aunque indirectamente se benefician o perjudican con la tasa de interés fijo, resultante de una buena o mala gestión de cada ejercicio fiscal.

A pesar de estas reservas, considero que ha llegado la hora de estudiar soluciones realistas y este foro es adecuado para ello.

Una fórmula que podría resolver simultáneamente los dos problemas planteados antes serían los siguientes:

- a) Una ley abriría la posibilidad de cambiar la estructura del salario, por voluntad de la mayoría de los trabajadores.
- b) La nueva estructura transformaría las reservas de cesantías en Fondos con personería jurídica, que simultáneamente se invertirían en acciones especiales de la empresa.
- c) Las participaciones de los trabajadores en los Fondos son intransferibles, excepto en casos de retiro o muerte, en los cuales los Fondos las adquirirían.
- d) Los beneficios de los Fondos se distribuirían así: una parte como dividendos por las participaciones; otra parte para readquirir las que resulten por muerte o retiro de los trabajadores y el resto para financiar planes de habitaciones con el Instituto de Crédito Territorial y el Banco Central Hipotecario.
- e) Las reservas de cesantías correspondientes al ejercicio de cada balance se liquidarían con carácter exhaustivo y se pagarían al Fondo de la empresa.

Estos son, en síntesis, los elementos básicos de la fórmula, pero es obvio que se podría aprovechar la oportunidad para prever en la ley las precauciones que deben tomarse para proteger el Fondo contra intereses extraños al bien de la empresa. Igualmente se podría combinar con estímulos financieros para las empresas que logren esta transformación en la estructura del salario, para facilitarles la modernización paulatina, sin que ésto signifique amenaza para el empleo existente y más bien abra oportunidades para su aumento, mediante ensanches o ampliaciones en la producción. La ley determinaría además la clase de acciones que emitiría la empresa y las bases para el cálculo de su valor, independientemente de los precios de bolsa.

Aunque nadie se haga ilusiones de convertir al trabajador en accionista directo de la empresa a la cual presta sus servicios, sin duda una fórmula de participación de esta clase acercaría cada vez más los intereses mutuos del empleador y el trabajador, por los beneficios de la sociedad. Sería un paso para la armonía de las relaciones laborales, siempre que se logre alejar el Fondo de propósitos ajenos a su objetivo social.

Desde luego, esta fórmula no introduce todavía el salario integral pero facilita su adopción en cualquier momento, ya que las liquidaciones anuales de cesantías pueden considerarse como parte del salario que va a constituirse en ahorro del trabajador, en forma de participaciones en el Fondo. Cabe pensar si el mismo Fondo puede llegar a hacerse cargo de otras prestaciones directas de la empresa, disminuyendo así cada vez más su forma de paternalismo, mediante cuotas debidamente calculadas, correspondientes al valor de las prestaciones que se transfieren al Fondo.

La fórmula permite además que la modernización sea aceptable para los trabajadores, quienes serían beneficiados a través del Fondo.

SALARIO INTEGRAL Y DIGNIDAD HUMANA

Sin duda, el pensamiento de los organizadores de este simposio, al asignar el tema de "Salario integral y los valores sociales", fue la relación que puede haber entre esta forma de salario y el valor del trabajador como persona en la sociedad.

El paternalismo de la empresa cumplió una función previsora y seguirá cumpliéndola mientras el trabajador no sea completamente responsable del buen uso de su salario.

Cada una de las prestaciones que se obliga la empresa a asumir en favor de sus trabajadores supone que estos no son capaces de prever sus necesidades y las de su familia con partes del salario integral que se les pagara, al cambiar la estructura del salario. La cesantía es un ejemplo. Nadie cree que voluntariamente el trabajador va a colocar un porcentaje de su salario en un Fondo para constituir un ahorro que le permita disponer de recursos efectivos en el momento de la terminación de su trabajo. Esta observación conspira contra el salario integral, pero si se tiene en cuenta que la transferencia al Fondo corta la relación paternalista, hay un cambio

de situaciones. Desde ese momento, un Fondo que es exclusivamente de los trabajadores es el que le maneja su ahorro y como su participación en el mismo lo convierte en copropietario, su actitud mental como persona cambia.

La existencia de un Fondo de los trabajadores es una escuela de formación de la conciencia responsable de éstos, que lleva su dignidad humana.

Hay trabajadores que tienen una mentalidad tan independiente que prefieren establecer su relación de trabajo como contratistas con la empresa, aún sacrificando prestaciones de empleados de nómina. Desde luego, una industria no podría funcionar totalmente bajo esas condiciones, porque los programas de producción están sometidos a una disciplina rígida. Pero bajo la forma de salario integral adquiere el trabajador más independencia, pudiendo disponer del valor de sus prestaciones para darle el mejor uso por medio de instituciones de protección independientes de la empresa. Y para los empleadores es más conveniente conocer el costo exacto de esas prestaciones, que bajo el sistema paternalista se vuelve confuso.

Hay que prever, como es lógico, una función educativa para preparar ese cambio de mentalidad, porque muchos trabajadores recibirían con angustia la noticia de que con el pago del salario integral asumen la responsabilidad de decidir sobre el destino de sus prestaciones.

Hace poco leí lo que ocurrió al terminar la esclavitud en los Estados Unidos, cuando muchos prefirieron seguir con sus antiguos amos, para seguir apoyados en la protección paternalista que éstos le ofrecían, hasta que nuevas generaciones vinieron a comprender el verdadero significado de la libertad.

Porque de eso se trata, cuando se habla de la dignidad humana y del valor social del salario integral. Es una especie de liberación a cambio de riesgos, que es lo que en el fondo busca el hombre, al menos bajo los sistemas políticos de empresa privada y economía de mercado.

En las relaciones laborales, entre empresarios y trabajadores, ha ocurrido un cambio notable en este siglo, en Colombia. Mientras al principio las empresas eran familiares y existía una relación humana entre los propietarios y sus trabajadores, la aparición de la sociedad anónima, por una parte, y de los sindicatos, por otra, ha destruído la posibilidad de continuar el paternalismo casi familiar que inspiraba aquellas relaciones laborales. Hoy estas relaciones tienen lugar entre altos funcionarios que defienden los intereses de los accionistas y las directivas sindicales que representan a los trabajadores. Cualquier forma de paternalismo que subsista tiende a desaparecer, como en efecto ocurre después del primer choque donde se enfrentan intereses antagónicos. Las estructuras del salario, que venían inspirándose en el criterio paternalista, tienden a despersonalizarse y por ésto es oportuno el exámen del sistema de salario integral, con capacidad para asumir la responsabilidad de las prestaciones, convertidas en salario.

La estructura del salario integral requiere, además de la educación de los trabajadores para su buen uso, la institución de servicios que garanticen las prestaciones que vienen recibiendo de sus empleadores.

En los Estados Unidos hay una amplia organización de seguros particulares, hasta para la protección de la salud. "La Cruz Azul" y "El Escudo Azul", por ejemplo, cubren gastos médicos, de drogas y hospitalarios con posibilidades de elección por el paciente, para mantener el concepto de competencia, es decir, de mercado. Las compañías de seguros cubren hasta los más extravagantes riesgos, a juicio del asegurado, de acuerdo con sus necesidades.

Se alegrará que en esta forma se sacrifica el criterio distributivo que tienen las llamadas cotizaciones o cuotas de la seguridad social, según el cual los que ganan más pagan más, aunque generalmente no hagan uso proporcional del Seguro. Esto puede compensarse por muchos sistemas, por ejemplo a través de la tributación que proveería al Estado de recursos para subsidiar aquellas instituciones que prestan el servicio, con lo cual se facilita el campo de intervención y vigilancia, como protección de los usuarios.

El cambio de mentalidad que se ofrece con la asunción de esta responsabilidad, por parte de los trabajadores, preocupará a muchos; pero hay que entender que esa transformación no viene súbita sino paulatinamente. Inclusive, antes mencioné la posibilidad de aceptar a los Fondos de cesantías como intermediarios, para sustituir a los empleadores en una primera etapa, permitiendo la preparación de los trabajadores para la libre elección de las instituciones que prestan aquellos servicios. Pero no se me oculta la importancia de este cambio, que sería un regreso del pensamiento de que sólo el Estado es capaz de garantizar al individuo la protección total desde la cuna al sepulcro, según el lema de los laboristas británicos.

Volviendo al título del tema que se me asignó: "Salario integral y los valores sociales", quiero referirme a lo que creo que haya sido el pensamiento de los organizadores, es decir, el significado del salario integral, en consideración de la dignidad humana.

Cuando un individuo se hace cargo de la responsabilidad de elegir libremente la forma de asegurar sus prestaciones, con los mayores recursos que le otorga el salario integral, está dando prueba de una autonomía de que no gozan los trabajadores bajo los sistemas paternalistas. Es evidente que no queda sometido a ser una cifra de una tarjeta despersonalizada sino que tiene capacidad de exigir los servicios como persona. Para usar una palabra grata al marxismo, no está "alienado" o subordinado a una mecánica administrativa, sino que tiene el derecho de escoger el grado y la clase de protección, dentro de los límites de sus nuevos recursos. En este sentido, el salario integral contribuye indudablemente a levantar el nivel de dignidad del trabajador ante la sociedad, aunque pueda correr más riesgos, pero es que éste es el significado que habitualmente se reconoce al sentido de libertad, como lo entiende la mayoría de la gente.

En síntesis, el Salario Integral tiene un profundo significado político, de reconocimiento en la capacidad del individuo para disponer la mejor forma posible de distribuir su salario, protegiéndose con las instituciones que la economía de mercado le ofrece como más favorables.

¿Está el trabajador colombiano preparado para asumir esa responsabilidad?

¿Se podrán establecer las etapas progresivas de la transformación para permitir al trabajador que adquiera los elementos de juicio para la mejor elección?

¿Cuál es la fórmula que permite la transición de la estructura paternalista del salario hacia la del salario autónomo o integral?

Estos y muchos otros interrogantes quedan en suspenso para que los estudiosos del resultado de este importante simposio saquen las conclusiones, pero una vez más quiero aprovechar la oportunidad para llamar la atención sobre la gravedad del problema social del desempleo' el cual tiene relación comprobada con la estructura del salario actual.

