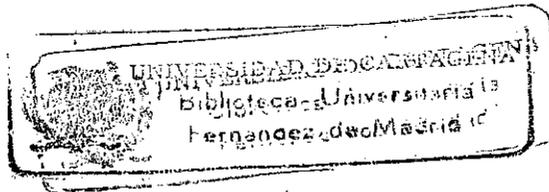


T  
331.21  
M857



LAS POLITICAS SALARIALES  
EN COLOMBIA 1.974-1986

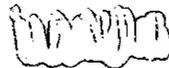
EDWIN MORILLO VALDELAMAR  
//  
EDUARDO SALGUEDO MARRIAGA

Trabajo de Grado presentado  
al Comité de Graduación.



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS  
PROGRAMA DE ECONOMIA

58936



Cartagena, junio 26 de 1.988.

Nota de Aceptación

---

---

---

---

Presidente del Jurado

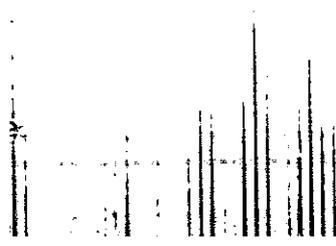
---

Jurado

---

Jurado

Cartagena, junio de 1.988



A G R A D E C I M I E N T O S

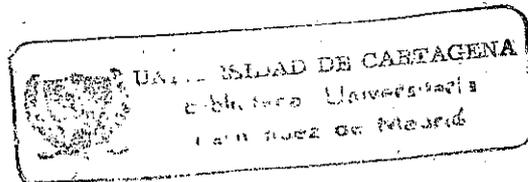
Los autores expresan sus agradecimientos de una manera muy sincera;

AL DOCTOR DANIEL VERGARA, Profesor Universidad de Cartagena, por sus servicios prestados como asesor.

A RODOLFO DIAZ ACEVEDO, Egresado Universidad de Cartagena, por su valiosa colaboración en esta dura tarea.

A LOS PROFESORES DE LA FACULTAD de Ciencias Económicas, por sus conocimientos transmitido, que de una u otra forma nos han sabido orientar hasta alcanzar este objetivo.

A todas aquellas personas que en una u otra forma colaboraron en la realización del presente trabajo.



Señores:

MIEMBROS COMITE DE GRADUACION

Facultad de CIENCIAS ECONOMICAS

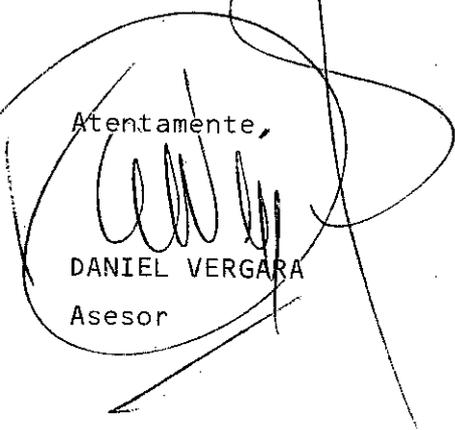
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA.-

E. S. D.

Estimados señores

La presente tiene el propósito de comunicarles que he asesorado el Trabajo de Tesis titulado " LAS POLITICAS SALARIALES EN COLOMBIA 1.974 - 1.986 ", Presentado por los egresados EDUARDO SALGUEDO MARRIAGA y EDWIN MORILLO VALDELAMAR, como requisito indispensable para optar el título de ECONOMISTAS,

Atentamente,



DANIEL VERGARA

Asesor

5

Cartagena, 26 de Junio de 1.988.-

Señores  
MIEMBROS COMITE DE GRADUACION  
Facultad de CIENCIAS ECONOMICAS  
Universidad de Cartagena  
Cartagena.-

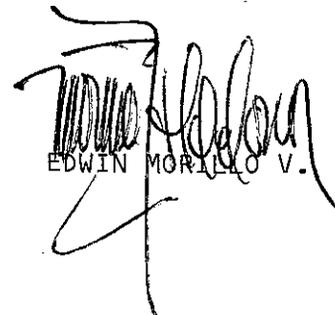
Apreciados señores,

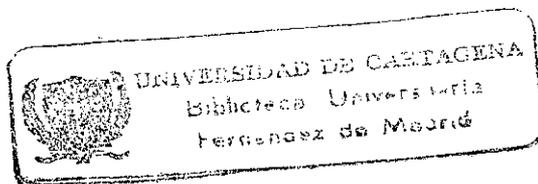
Tenemos el agrado de presentar a su consideración nuestro Trabajo de Tesis que versa sobre " LAS POLITICAS SALARIALES EN COLOMBIA 1.974 - 1.986 "., como requisito indispensable para optar el título de ECONOMISTAS.

Anticipándoles nuestros más sinceros agradecimientos por la atención que les merezca.

De ustedes atentamente,

EDUARDO SALGUEDO MARRIAGA

  
EDWIN MORILLO V.



6

## TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
0. INTRODUCCION	1
0.1 FORMULACION DEL PROBLEMA	3
0.2 DELIMITACION DEL PROBLEMA	4
0.2.1 DELIMITACION FORMAL	4
0.2.1.1 De Espacio	4
0.2.1.2 De Tiempo	4
0.2.2 DELIMITACION MATERIAL	4
0.2.2.1 Variable Dependiente	4
0.2.2.2 Variable Independiente	4
0.3 IMPORTANCIA	4
0.4 OBJETIVO DE LA INVESTIGACION	5
0.4.1 OBJETIVO GENERAL	5

	Pág.
0.4.2 OBJETIVO ESPECIFICO	5
0.5 HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION	6
0.5.1 HIPOTESIS GENERAL	6
0.5.2 HIPOTESIS DE TRABAJO	6
0.6 OPERACIONALIZACION DE LA HIPOTESIS	6
0.6.1 DEFINICIONES CONCEPTUALES	6
0.6.2 DEFINICIONES OPERATIVAS	7
0.7 MARCO TEORICO	9
0.8 METODOLOGIA	14
1. ASPECTOS TEORICOS DE LAS POLITICAS SALARIALES	16
1.1 MODELOS TEORICOS	16
1.1.1 Teoría Económica Tradicional	16
1.1.2 Enfoque Teórico Keynesiano	17
1.1.3 Teoría del Mercado Interno de Empleo	20
1.1.4 El Concepto de Capital de Trabajo	21
1.1.5 Teoría de la Antigüedad y la Edad	22

	Pág.
1.2. IMPORTANCIA Y OBJETIVOS DE LAS POLITICAS SALARIALES	23
1.2.1 Importancia de la Política Salarial	23
1.2.2 Objetivos de las Políticas Salariales	24
1.2.2.1 Distribución	24
1.2.2.2 Productividad	26
1.2.2.3 Mantenimiento del Poder Adquisitivo y de la Demanda Efectiva	27
1.2.2.4 Sociales y de Inversiones	27
1.3 EFECTOS DE LAS POLITICAS SALARIALES	28
1.3.1 Efectos Sobre los salarios pagados y otros salarios	28
1.3.2 Efectos sobre la Distribución del Ingreso	32
1.3.3 Efectos Macroeconómicos	34
1.4 METODOS USADOS PARA LA POLITICA SALARIAL	35
1.4.1 Métodos de la Empresa	36
1.4.2 Métodos utilizados por los sindicatos	37
1.4.3 Métodos usados por el Estado.	38
2. ANALISIS DE LAS POLITICAS SALARIALES EN EL PERIODO 1.974 - 1.986	39
2.1 ANALISIS DEL PERIODO 1.974 - 1.978	39
2.1.1 Política salarial del Plan	41
2.1.2 El papel del salario mínimo y el integral	44
2.1.3 Política de Salarios mínimos legales	46

	Pág.	
2.2	ANALISIS DEL PERIODO 1.979 - 1.982	48
2.2.1	La Política Salarial del Plan de Integración Nacional	50
2.2.2	Políticas de Salarios Mínimos Legales	53
2.3.	ANALISIS DEL PERIODO 1.983 - 1.986	55
2.3.1	La Política Salarial del Plan "Cambio con Equidad "	56
2.3.2	La Política de Salarios Mínimos	58
2.4	PERSPECTIVAS DEL PLAN DE ECONOMIA SOCIAL	59
3.	ANALISIS DE LA EVOLUCION DE LOS SALARIOS, CAPACIDAD ADQUISITIVA, LOS NIVELES DE EMPLEO Y LA DISTRIBUCION DEL INGRESO	62
3.1	SALARIOS	62
3.2	CAPACIDAD ADQUISITIVA	69
3.3	NIVELES DE EMPLEO	73
3.4	DISTRIBUCION DEL INGRESO	77
4.	LAS POLITICAS SINDICALES	84
4.1	BREVE HISTORIA DEL SINDICALISMO EN COLOMBIA	84
4.1.1	Huelga y masacre en Santa Marta	86
4.1.2	Nace la Confederación de Trabajadores Colombianos CTC.	87
4.2	IMPORTANCIA DE LAS POLITICAS SINDICALES	88

	Pág.	
4.2.1	En los Años 1.974 - 1.978	88
4.2.2	En los Años 1.979 - 1.982	90
4.2.3	En los Años 1.983 - 1.986	95
5.	REGIMEN PRESTACIONAL COLOMBIANO	98
5.1	EL REGIMEN PRESTACIONAL DEL SECTOR PRIVADO	98
5.1.1	Impacto de las Prestaciones Sociales sobre los Costos Laborales	99
5.1.1.1	Para las Pequeñas y Medianas Empresas	102
5.1.1.2	Para las Grandes Empresas	102
5.1.2	La Carga Prestacional en la Práctica	102
5.1.3	Incidencias de la Retroactividad de las Cesantías en la Carga Prestacional	103
5.1.4	Análisis de las Propuestas de Reformas al Régimen de Cesantías	104
5.1.4.1	Propuestas que implican el Traslado de Fondos de Cesantías de las Empresas hacia Entidades Especiales	104
5.1.4.2	Propuestas que no implican el Traslado de las Cesantías a Entidades Específicas	108
5.2	REGIMEN PRESTACIONAL DEL SECTOR PUBLICO	115
	CONCLUSIONES	119
	RECOMENDACIONES	121

BIBLIOGRAFIA

Pág.

123

ANEXOS

125

## I N T R O D U C C I O N

Es importante que todas las personas que tienen relación con el manejo de la economía, analicen y conozcan en forma completa y detallada aspectos importantes de las Políticas salariales, ya que dependiendo de la efectividad de éstas así serán los cambios en los campos económicos y sociales que se darán en el país.

Con este estudio pretendemos hacer un análisis exhaustivo de las políticas salariales implementadas en nuestro país en el período 1.974-1.986.

Para una mejor comprensión de la investigación la dividiremos en 5 capítulos.

En el primer capítulo se hará un análisis de los Aspectos Teóricos describiéndose algunos modelos teóricos, su importancia y objetivos, sus métodos y sus efectos en la economía.

En el segundo, se estudiarán minuciosamente las Políticas Salariales planteadas en los diferentes Planes de Desarrollo por los diferentes

gobiernos en el periodo en estudio.

En el tercer capítulo, se analizará la evolución de los salarios, los niveles de empleo, la capacidad adquisitiva y la distribución del ingreso.

En el cuarto, se hará una breve reseña histórica del sindicalismo en Colombia, destacando la importancia de las políticas sindicales y su influencia en las variaciones de los salarios.

En el quinto capítulo haremos un análisis del régimen prestacional colombiano.

La última parte se basa en una serie de conclusiones y recomendaciones.

## 0.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Tradicionalmente se ha utilizado las Políticas de Salarios como un instrumento dirigido a abolir la pobreza, ya que a través de éstas se pretende asegurar la satisfacción de las necesidades de consumo básico de los individuos.

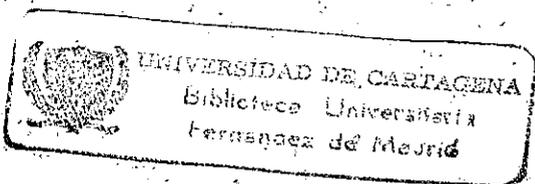
Sin embargo, muchas son las controversias que se han dado alrededor de las incidencias que sobre algunas variables económicas tienen un ajuste en el nivel de salarios exageradamente altos, ya que afecta los niveles de empleo, la inversión, los precios y los otros salarios, la distribución del ingreso y la productividad; desfavoreciendo siempre a los obreros con poco o ningún nivel de capacitación, a los jóvenes que buscan trabajo por primera vez y a los habitantes de las regiones marginadas de la actividad económica.

En Colombia uno de los problemas económicos, sociales y políticos que necesitan unos nuevos y efectivos lineamientos acordes con la realidad son las Políticas de Salarios, las cuales no han logrado sus objetivos principales.

¿ En qué medida las Políticas Salariales trazadas por los gobiernos colombianos han contribuido con el Desarrollo Económico y Social del país ?

## 0.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.

0.2.1. DELIMITACION FORMAL



0.2.1.1. Delimitación de Espacio

El espacio básico de esta investigación es la República de Colombia.

0.2.1.1. Delimitación de Tiempo

Para el análisis del problema nos remitimos al período comprendido entre 1.974 - 1.986.

0.2.2. DELIMITACION MATERIAL

0.2.2.1. Variable Dependiente

Políticas Salariales

0.2.2.2. Variables Independientes

Nivel de vida, Distribución del Ingreso, capacidad adquisitiva y nivel de empleo.

0.3. IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION

El tema de los salarios y en su acepción más general el de la remuneración Total del Trabajo reviste especial importancia puesto que los sa

Salarios no sólo son un indicador de la situación del mercado laboral del país sino también son el determinante del nivel de vida de gran parte de la población.

Las políticas de Salarios constituyen uno de los temas más controvertidos del momento, ya que afectan directamente la estructura y funcionamiento de la economía en general.

Es un aporte al análisis de este tipo de casos que se caracterizan por su trascendencia política, económica y social.

Puede servir como marco de referencial para todos aquellos institutos que se interesan por tan controvertido tema.

#### 0.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

##### 0.4.1. OBJETIVOS GENERALES

Mostrar a través del análisis histórico cual ha sido el manejo de las diferentes políticas salariales que se han implantado y de que manera éstas han podido incidir en el desarrollo económico y social del país.

##### 0.4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

Específicamente este trabajo va a hacer un análisis crítico de las políticas de salarios implantadas en el periodo de estudio.

Analizar la evolución de los salarios nominales y reales, los niveles de empleo y la distribución del ingreso.

Resaltar la importancia de las políticas sindicales en el proceso de reivindicación de la clase obrera en el periodo.

Resaltar la importancia del régimen prestacional colombiano en el campo laboral.

#### 0.5. HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION

##### 0.5.1. HIPOTESIS GENERAL

En Colombia, las políticas salariales no han cumplido con sus objetivos principales, por la poca importancia que se le ha dado como un instrumento clave de la economía.

##### 0.5.2. HIPOTESIS DE TRABAJO.

En Colombia, las Políticas Salariales no han logrado mejorar el nivel de vida de los trabajadores, mejorar la distribución del ingreso, mantener la capacidad adquisitiva y los niveles de empleo.

#### 0.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LA HIPOTESIS

##### 0.6.1. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Políticas Salariales : Conjunto de medidas encaminadas a regular administrativamente la evolución de los salarios monetarios en un economía.

Distribución del Ingreso : Es la forma como se reparten o distribuyen los ingresos en una sociedad.

Capacidad Adquisitiva : Es el valor del dinero, en su capacidad para adquirir mercancías que se desean en virtud de sus características específicas. Este poder adquisitivo dependerá de cuáles sean las mercancías en cuestión, de las proporciones que se desean, y de sus precios.

Proceso Inflacionario : Es aquel proceso en el que se reflejan algunas expectativas inflacionarias. Es un proceso donde se observan movimientos rápidos y significativos ascendentes en el nivel general de precios de un país.

Niveles de empleo : Número de personas empleadas en el proceso productivo y por las cuales el Gobierno trata de mantenerlos ocupados y busca, además, absorber la mano de obra cesante con el fin de dar mayor poder de compra a los sectores menos favorecidos.

#### 0.6.2. DEFINICIONES OPERATIVAS

VARIABLES	INDICADOR	FUENTE
Políticas Salariales	Salario mínimo	Planes de Desarrollo
	Prestaciones Sociales	Revista Legislación Laboral.
Distribución del Ingreso	Participación de la Remuneración del Trabajo en el Ingreso Nacional	Cuentas Nacionales.
	Nivel de Ingreso por Sectores y estratos económicos.	
Capacidad Adquisitiva	Ingreso Real	D.A.N.E.
	Salario Mínimo real Salario Mínimo nominal	
Niveles de Empleo	Número de empleados	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
	Tasa de Crecimiento de los Niveles de Empleo.	
	Tasa de desempleo	D.A.N.E.

Nivel de Vida

Indice de Costo  
de Vida

D.A.N.E.

Indice de Precio  
alimento

0.7. MARCO TEORICO.

En el decurso de la humanidad y en su evolución económica en cuanto ha  
ce a la estructura capitalista; la categoría salario mantiene un papel  
preponderante en todos los órdenes.

El salario representa en la sociedad capitalista la categoría dominan  
te para determinar la retribución de cualquier tipo de trabajo. Es de  
cir, una categoría capitalista presupone que el trabajo se haya conver  
tido en una mercancía, esto es, que los trabajadores poseedores de la  
fuerza de trabajo estén desprovistos de medios de producción y se vean  
obligados por lo tanto a vender su fuerza de trabajo en el mercado de  
trabajo a quienes poseen los medios de producción.

Debido a que en la producción capitalista es el modo de producción pre  
dominante, el salario se convierte en el término de comparación en la  
distribución de las fuerzas de trabajo incluido en las formas de produ  
cción precapitalistas residuales.

Hemos querido en el presente trabajo hacer una ubicación teórica e his  
tórica del problema de los salarios en relación con las distintas es

cuelas y enfoques para comprender mejor como la actualidad de la polémica en cuestión se remite a una vieja discusión entre quienes consideran que un aumento en los salarios incrementa la capacidad de consumo y con ella la producción de la fuerza de trabajo, pero, en cambio un aumento en el precio de las demás mercancías, sería una injusta retribución al riesgo de la inversión capitalista.

Indudablemente en cada circunstancia ello obedece a una política y no es casual que al precisar los alcances del alza de salarios siempre se haga con propósitos demagógicos como aquellos del salario mínimo, que apenas cubre un mínimo porcentaje de los trabajadores del país; y que a decir de Planeación Nacional en un estudio realizado en 1.975: el efecto de las modificaciones del salario mínimo en el resto de los niveles de salarios es tan pequeño que este no debería considerarse como un mejoramiento de las condiciones de los asalariados, excepto de quienes los perciben directamente.

Los economistas de la primera parte del siglo XIX formularon una teoría que sostenía que los salarios deberían ubicarse en un nivel de subsistencia, justificando dicha afirmación en razón de que la oferta laboral depende directamente de los ingresos de los individuos.

Más tarde se afirma por los Marginalistas que el salario es determinado por la productividad marginal del trabajo, por lo tanto el nivel de salario sólo puede crecer si aumenta la productividad del trabajo, si esta no crece el incremento salarial reduce la generación de em

pleo. o produce desocupación.

Pero: esta teoría que es la que se mantiene vigente para muchos economistas, no considera un aspecto fundamental de los salarios; el papel que juega como determinante de la demanda por bienes y servicios de la comunidad.

Surge más adelante la Teoría de los Salarios Altos, la cual explica que mediante un incremento en los salarios se puede aumentar la eficiencia de los trabajadores y el nivel de la demanda por bienes y servicios, dado que la propensión marginal a consumir de los asalariados es mayor que la de los capitalistas. Esta teoría explica los efectos negativos que una baja de los salarios provoca en la demanda; pero, hay que tener en cuenta que no necesariamente un mayor salario implica mayor eficiencia inmediata dado que esta se manifiesta resagada en el tiempo. Es de anotar que la teoría de los salarios altos deja de por lado completamente la función de salarios o de costos haciendo una restricción muy fuerte al análisis.

Es por tanto más adecuado un análisis salarial teniendo en cuenta el papel que tiene el salario como costos e ingresos.

Las Teorías modernas de la oferta le dan especial importancia a las expectativas de las variaciones de los precios, de los salarios y su impacto en el empleo.

La Teoría de la segmentación del Trabajo considera que en el mercado de trabajo, aunque variada, plantea que los salarios son diferentes entre trabajadores con características comparables, como una función de grupo en el mercado laboral y aunque no todos tienen iguales posibilidades de acceso a los empleos mejormente remunerados, la consecuencia de la segmentación sería que el nivel de los salarios y prestaciones se está de tal manera que en la medida en que los salarios sean más elevados será también la procreación y si son menores el número de hijos por pareja será menor.

Luego se involucró en la determinación del salario un valor físico y otro histórico y social. Esta nueva teoría combina el nivel de subsistencia con el patrón vida. Se supone que los salarios pueden crecer por presiones externas, pero que el límite de su crecimiento está dado por el exceso que conforma el ejército de reserva.

Posteriormente se desarrolla la Teoría del Fondo de Salario que se preocupa fundamentalmente por los factores determinantes de la demanda laboral. Según esta la demanda laboral depende de la acumulación de capital, pues el capital se considera como un simple anticipo de salarios a los trabajadores. Para esta teoría la prosperidad económica y disminución de la natalidad son las únicas formas de elevar los salarios por encima del precio de equilibrio entre la oferta y la demanda para un sector.

Los Neoclásicos en general consideran y atribuyen a los aumentos en

los salarios efectos negativos sobre el nivel de empleo y sobre los precios en general.

Los Teóricos del Intercambio Desigual, Enmanuel, Samir Amin y Palloix, parten de que hay intercambio desigual y tomando los esquemas de la cuota de ganancias, encuentran que ya no son suficientes para explicar el intercambio desigual, dado que en esos países o esquemas hay igualdad de salarios. Introduce entonces tasas de explotación diferentes y pasan a explicar el intercambio desigual.

La razón que dá Enmanuel, para explicar los bajos salarios, es esencialmente que el valor de la fuerza de trabajo es menor en los países subdesarrollados en su conjunto.

Es de anotar que según esto las necesidades del hombre subdesarrollado en su conjunto permanecen aún en el nivel mínimo fisiológico.

Finalmente afirma que hay posibilidades para que los salarios varíen según las leyes que le son propias y que en consecuencia pueden ser que constituyan el valor independiente del sistema.

Samir Amin, concluye que las relaciones de intercambio y los flujos de capitales entre centro y periferia, no han atenuado las diferencias de productividad y niveles de consumo, sino que se ha acrecentado. Además, que los términos de intercambio tanto para los productos agrícolas e industriales provenientes de los países subdesarrollados y los sala

rios de estos países se han deteriorado en relación al centro, a partir de la transformación del capitalismo central en monopolio.

Amin, explica las razones por las que la productividad igual a los salarios son desiguales, se remite a la política de organización del exceso de mano de obra sobre el capital dominante de la periferia.

Palloix, considera que las diferencias de composición orgánica del capital son producto de la Ley del Desarrollo Desigual, no sólo de rama a fundamento de la diferencia de rama, sino de nación a nación, esta forma de desigualdad es el salario.

De estas teorías se concluye que para los teóricos del Intercambio desigual, el capitalismo se ha expandido en forma desigual y distorsionada. Explica que los salarios demasiado bajos de los países dependientes en relación a los desarrollados tienen que ver efectivamente con la situación histórica en que esos países han venido desarrollando las relaciones de producción capitalista y han tenido que acceder tardíamente al capitalismo y soportar la dominación económica y política de imperios ya establecidos.

#### 0.8. METODOLOGIA

En el presente estudio utilizaremos el método Descriptivo-evaluativo.

El diseño de la investigación se basa en la documentación bibliográfica

fica, que nos permitirá conocer los diferentes aspectos relacionados con el tema.

Son de gran utilidad las revistas, cuadernos y folletos especializados que a nivel nacional publican entidades como: DANE, FEDESARROLLO, DNP, CINEP, CEDE y ANIF.

Y a nivel internacional la OIT, CEPAL, BANCO MUNDIAL y el FMI.

28

## 1. ASPECTOS TEORICOS DE LAS POLITICAS SALARIALES

### 1.1. MODELOS TEORICOS.

#### 1.1.1. Teoría económica tradicional.

Los economistas clásicos, cuyo universo se sitúa en un mercado de perfecta competencia, consideran que, la edad y la antigüedad, no son de su incumbencia. En efecto según la teoría marginalista, el nivel de salarios está determinado por la oferta y la demanda en el mercado y debería ser igual a la productividad marginal del trabajo.

Un segundo postulado plantea que " la utilidad del salario, cuando se emplea un volumen dado de trabajo es igual a la desutilidad marginal de este volumen de empleo ". Esto es, en palabras de Keynes, "el salario real de una persona empleada basta precisamente para inducir el empleo del volumen de trabajo realmente ocupado ". 1/

---

1/ J.M. Keynes. Teoría General del Empleo, el interés y el dinero; Pag. 517.

Considera Keynes, que sólo existen cuatro posibilidades de mejorar el nivel de empleo según los clásicos.

1. Una mejora en la organización o en las técnicas de previsión que reduzca el paro " friccional ".
2. Un descenso de la desutilidad marginal del trabajo, expresada por el salario real para el que existe nueva mano de obra disponible de manera que baje el paro " involuntario ".
3. Un aumento de la productividad marginal física del trabajo en las industrias que producen bienes para asalariados.
4. Un aumento en el precio de los bienes para no asalariados en relación con el precio de los bienes para asalariados, acompañados por un desplazamiento, en los gastos de los no asalariados, de los bienes para asalariados a los bienes para no asalariados.

No se ve en esta teoría de que manera los factores edad y antigüedad pueden influir en la oferta y demanda o en la productividad marginal del trabajo, por lo cual se les considera como factores sociales, que caen fuera del campo del análisis económico.

### 1.1.2. El Enfoque Teórico Keynesiano

Keynes, presenta una serie de argumentos que se apartan de los concep

tos de los economistas que relacionan la actividad productiva y el nivel de ocupación, con el precio de los salarios nominales bajos, al considerar los clásicos que con dicha baja, una parte de los ingresos puede liberarse para ocuparse en la producción.

Keynes, no comparte la teoría que afirma que una reducción de los salarios puede estimular la producción; por creer que " es más normal convenir en que la reducción de los salarios nominales puede tener algún efecto sobre la demanda global a través de la baja que produce en el nivel de compra de algunos trabajadores."

Para refutar la conclusión de que " una baja de los salarios nominales aumentará la producción porque reduce el costo de producción ", opina Keynes que: hay que seguir el curso de los acontecimiento según la hipótesis más favorable a este punto de vista, es decir, la de que, al principio, los empresarios esperan que la reducción de los salarios nominales tenga éste efecto.

Según Keynes, la falla de la posición teórica está en la desestimulación que se hace de la demanda efectiva, ya que se piensa que pueden alterarse los salarios sin que ocurran alteraciones en la demanda efectiva global.

La diferencia entre Keynes y la Escuela Clásica, dicen sus discípulos, acerca de las reducciones de salarios sobre el empleo, se re

suelve en una cuestión práctica: Keynes niega, y la escuela clásica afirma, que las reducciones de salarios nominales pueden constituir un factor importante en la restauración del empleo total.

Es necesario aclarar, que Keynes en ningún momento se preocupa por el aspecto social de los obreros, ni mucho menos, por la defensa, como clase explotada.

Keynes, no se refiere al salario real, cuyas variaciones positivas son las que, al fin y al cabo interesan y benefician a los trabajadores. Sólo se dedica a analizar los movimientos de los salarios nominales, por cuanto este tipo de enfoque encuadra en su modelo teórico y en sus concepciones inflacionarias.

Los consejos que da Keynes a la gran burguesía para disminuir el desempleo, corresponden plenamente a los intereses de los monopolios. Para disminuir los salarios recomienda la inmediata elevación de los precios, con ayuda de la inflación regulada. Repite varias veces que los capitalistas no deben rebajar el salario nominal, pues ello traería, mayor oposición de los obreros, que la baja indirecta de los salarios, conseguidos con el alza de los precios de las mercancías.

"De hecho un movimiento de parte de los patronos para revisar los contratos sobre salarios nominales con el fin de rebajarlos, encontrará una resistencia mucho mayor, que un descenso gradual y automático

de los salarios reales como resultado de alza de los precios "

1.1.3. Teoría del mercado interno de empleo.

Las ideas centrales de esta teoría, en realidad, fueron lanzadas hace ya algunos lustros en formas de críticas de la teoría marginalista de los salarios. Algunos de sus autores son H.M. Dunlop, Doerinh, Piore y Livernash.

Livernash, señala que un balance individual de ventajas e inconvenientes, sin nada que estimule el deseo de ascenso, es un concepto extraño. Para que sea real, la estructura de salarios debería seguir utilizando sin duda el estimulante de la promoción, con un excedente constante de trabajadores capacitados y deseosos de ocupar puestos mejor remunerados. 2/

Partiendo de ello, los partidarios de esta teoría distinguen entre el mercado externo y el mercado interno del empleo. El mercado externo corresponde aproximadamente al mercado del empleo en sentido clásico, en el que los trabajadores se hallan en una situación competitiva y cambian de empresa en función del salario ofrecido.

El mercado interno, por su parte, está constituido por la unidad admi

2/ H. Suzuki, " Edad, "antigüedad y salarios". Revista Internacional del trabajo, Vol. 93,, núm. 1. enero - febrero de 1.976.

nistrativa o por la empresa, lugar donde se toma efectivamente la decisión relativa a los salarios. La empresa forma una unidad en que los empleos se clasifican jerárquicamente según una lógica interna y donde los salarios no son otra cosa que expresión de una jerarquía.

#### 1.1.4. El Concepto de Capital Humano.

Este enfoque está muy en boga desde hace una decena de años y actualmente se halla lo bastante acreditado para merecer el derecho de citación en las ciencias económicas.

Este concepto ha sido utilizado principalmente para definir el papel de instrucción, incluida la formación de la enseñanza y de la mano de obra, siendo raros los investigadores que han intentado establecer con él una teoría de la determinación de los salarios. Pero, sin embargo, en la esencia misma de este concepto se encuentra la idea del nivel de retribución.

En síntesis, el "capital humano está formado por "inversiones en hombre", cuyos principales elementos son la instrucción, la formación profesional y la formación en el taller; los trabajadores que han recibido muy esmerada formación son más productivos que los que no han hecho esta inversión, cuyo costo puede correr a cargo del propio trabajador.

Ello implica que los niveles de salarios de estos trabajadores forma

dos ascienda más aprisa que los demás.

En este vínculo el que ha inspirado escasos estudios efectuados con miras a utilizar el concepto de " capital humano " como base de la determinación de los salarios.

#### 1.1.5. Teoría de la antigüedad y la edad.

Economistas, como H.Suzuki, han intentado demostrar a partir de datos concretos tomados de diversos países industrializados, con economía de mercado, que la influencia de la antigüedad y la edad sobre los salarios no queda limitada a algunos sectores en los que se ejercen presiones sindicales o sociales, sino que una y otra constituyen verdaderamente criterios importantes en la determinación de las condiciones de empleo, especialmente de los salarios.

Por medio, pues, de la antigüedad y de la edad se indica con frecuencia la contribución de la experiencia a la productividad.

Estos economistas, con objeto de analizar la amplitud y la lógica de este criterio, examinan ante todo diferentes prácticas de la antigüedad, y el caso de Japón especialmente.

En una segunda instancia " estudian el aspecto cuantitativo de los factores personales", es decir, la edad y el nivel de salario, tras haber examinado la relación entre la antigüedad y la edad.

Continúan exponiendo que " si bien los hechos muestran claramente que la edad y la antigüedad ejercen considerablemente influencia en el nivel del salario, en la mayoría de los países, rara vez se ha intentado hasta ahora, una teoría de la relación entre nivel de salario y estos factores. 3/

## 1.2. IMPORTANCIA Y OBJETIVOS DE LAS POLITICAS SALARIALES.

### 1.2.1 Importancia de la Política Salarial.

La importancia del salario radica en que de él depende la subsistencia de la mayoría de los seres humanos.

Efectivamente, sustentar la vida es deber común a todos y cada uno, y faltar a este deber es un crimen. De aquí, necesariamente nace el derecho de procurarse aquellas cosas que son menester para sustentar la vida, y estas cosas no las hallan los pobres, sino ganando un jornal con su trabajo.

La producción y distribución están dadas en función de las necesidades humanas, no se encontramos que la sociedad que no haya hecho explícita una política de salarios, carece de herramientas fundamentales para el manejo de la gestión económica.

---

3/. H. Suzuki. " Edad, Antigüedad y Salarios ". Revista Internacional del Trabajo, Vol. 93, núm. 1, enero - febrero de 1.976.

Además de conocer en detalle estos factores, es necesario poseer una actitud positiva a nivel social, que consiste en creer y practicar el hecho económico-social, de que se produce para beneficio de toda población; que el agregado de mercados de un espacio económico-social debe ser atendido por la producción nacional.

### 1.2.2. Objetivos de las políticas salariales.

#### 1.2.2.1. Distribución.

Es muy difícil abarcar todos aquellos objetivos que persigue una política salarial, sin embargo, trataremos de exponer aquellos que consideramos más prioritarios.

Para que la política salarial tenga un sentido en las relaciones de los hombres, debe tender a suavizar los conflictos existentes en las relaciones del trabajo asalariado; es decir, desarrollar formas para resolver el conflicto que tengan una estabilidad suficiente, para que pueda asegurarse un orden económico y social.

El objetivo de armonizar los conflictos está estrechamente vinculado con el darle al hombre, en relación, del trabajo asalariado, una posición no solamente con vista al nivel y a la parte correspondiente al salario, sino también a la satisfacción de necesidades sociales más elevadas.

Desde el punto de vista de los ingresos, el salario está vinculado con la necesidad de bienes imprescindibles para el sustento. Pero sobre el volumen de la satisfacción de las necesidades de los ingresos nominales, no son los que deciden, sino el poder adquisitivo de los mismos. La tesis de que los ingresos nominales, teniendo en cuenta los costos de vida, deberían bastar por lo menos para asegurar la subsistencia del obrero, pertenece por lo tanto a las metas más antiguas de las políticas salariales.

El objetivo de la distribución debe, además, encaminarse a resolver el problema de la desigualdad de ingresos entre las clases sociales. Una política salarial que mantenga la capacidad adquisitiva indudablemente que logrará un efecto distributivo en la población, pero sobre todo en las clases sociales de menores recursos económicos, que en el transcurrir de los años es la clase que ha pagado las consecuencias negativas que produce el proceso inflacionario.

Un aspecto que merece especial observación, lo constituye la participación que tiene la remuneración en el valor agregado, debido a las conveniencias que tienen sobre la distribución del ingreso y por ende en el nivel de bienestar de la comunidad, un crecimiento representa una mejor distribución y lo contrario sería lamentable.

El objetivo de distribución de la política salarial debe buscar am

pliar la cobertura de los salarios mínimos, evitando su evasión y que además facilite la creación de nuevos empleos, pero empleos bien remunerados. Así de esta forma se estaría logrando una verdadera distribución que beneficiaría a toda la sociedad.

#### 1.2.2.2 Productividad.

No sólo los objetivos de las políticas salariales se relacionan con la distribución, sino que se remiten a otros campos, aun cuando en ellos no ocupa ese papel primordial que tienen en la distribución. Es así como, la diferenciación del salario según el trabajo efectuado, no se limita únicamente a la meta de la política de distribución, de pagar un salario justo, sino que igualmente a la de la política de producción, de aumentar la productividad.

Una política salarial que estimule al obrero, mediante la relación que guarde entre los ingresos y los resultados del trabajo, indudablemente que dará como resultado una mejor disposición del obrero a trabajar.

Esta combinación del trabajo con la productividad es muy aceptable desde el punto de vista macroeconómico, porque origina una suma de ingresos adicionales, acompañados de un correctivo aumento de bienes y servicios.

1.2.2.3. Mantenimiento del poder adquisitivo y de la demanda efectiva.

Un objetivo coyuntural de la política salarial es el del mantenimiento del poder adquisitivo.

Los ingresos disponibles provenientes del salario representan también un importante factor económico para la industria de bienes de consumo, por lo cual conviene emplear la política de salario en pro del mantenimiento del poder adquisitivo y de la demanda efectiva en los mercados de bienes de consumo.

1.2.2.4. Sociales y de inversiones.

Este objetivo es primordial en momentos en que los sectores sociales que se encuentran distanciados del control de los factores productivos, se debaten en una angustia permanente para adquirir los bienes necesarios para satisfacer sus necesidades, originada por el constante proceso inflacionario, sociales y de inversiones.

Indudablemente que la conjugación de los objetivos anteriores llevarán a un orden social mucho mejor y que garantizará la formación de la propiedad, dando así las bases para que se de un marco de condiciones económicas y sociales propicias para el proceso de inversión, trayendo consigo una elevación del ritmo de empleo con sus beneficios consecuentes, sobre todo si se tiene en cuenta que la creación

de empleos bien remunerados, es una forma efectiva para lograr una mejor distribución.

Es de analizar que todo esto se logra bajo una condición previa: el salario adicional, producto de una mejor remuneración, no deberá dirigirse hacia el mercado de bienes de consumo, o sea, deberá dirigirse hacia inversiones, después de haber sido canalizado al ahorro.

### 1.3. EFECTOS DE LAS POLITICAS SALARIALES.

En esta sección nos referiremos específicamente a los efectos de los salarios mínimos, como eje principal de las políticas salariales.

Se hace ésto porque el salario mínimo es uno de los métodos de política salarial más utilizados, tanto en economía desarrolladas como sub desarrolladas y es a través de ellas que se trata de garantizar la subsistencia, por lo menos, del obrero.

#### 1.3.1. Efectos sobre los salarios pagados y otros salarios.

El efecto real de los salarios mínimos dependerá considerablemente de su nivel respecto de la pauta de remuneración que existía antes de su fijación. También dependen en parte de la cobertura y el tipo de tasas mínimas que se hayan fijado.

Allí donde éstas se limitan a ciertas ramas de actividades o están su

jetas a gran número de exclusiones, como así también donde se establece toda una estructura de salarios para una categoría de ocupaciones, en vez de fijarse tan sólo una tasa mínima, no es fácil determinar la cantidad de trabajadores cuyas remuneraciones han sido afectadas.

Además, los efectos directos de los salarios mínimos creados por nuevas disposiciones legislativas, tienen que producir necesariamente efectos indirectos sobre los salarios superiores a las tasas mínimas. Los cálculos de los incrementos de los costos de la mano de obra deben considerar hasta que punto y con qué rapidez las tasas superiores al salario mínimo son afectadas por las tendencias hacia el restablecimiento de las diferencias de salarios que existen previamente.

Cuando se trata de averiguar como se han asimilado los mayores costos de mano de obra, lo que más preocupa es saber si ha habido o no reducción de empleo.

La teoría económica tradicional sugeriría que, en ausencia de circunstancias especiales, cualquier aumento del salario mínimo que determine un aumento considerable de los salarios en una rama de actividades habrá de acarrear una reducción del nivel de empleo. Es decir, que bien quedarán sin ocupación algunos trabajadores que hasta ese momento la tenían, o se producirá una reducción del ritmo de crecimiento del empleo.

Lo que interesa a los efectos de la fijación de los salarios mínimos

no es la posibilidad de que se recurra a ellas, sino más bien la probable magnitud general de sus efectos.

El riesgo de cierta reducción del empleo se considera a menudo como un precio que se debe pagar para que los salarios puedan elevarse a niveles más aceptables.

Sobre esta cuestión, de proporciones críticas, la teoría económica tradicional sólo contiene indicaciones muy escasas. Señala, no obstante, diversos aspectos que deben tenerse en cuenta cuando se trata de cuantificar los efectos de los cambios de los salarios mínimos sobre el empleo. Ante todo, la necesidad de asegurar que en tal cuantificación se tomen en cuenta todos y no sólo algunos de los medios a que puede recurrirse para asimilar los mayores costos de mano de obra.

Otra consecuencia algo paradójica de la teoría económica tradicional es que todo aumento de los salarios mínimos tiene porque ocasionar necesariamente una reducción del nivel de empleo.

Si la experiencia concreta refuta las suposiciones en las cuales se basa la conclusión usual de una reducción del empleo, sucederá que las predicciones derivadas de la teoría económica no han de ser tan determinantes. Por ejemplo, la suposición de que "los demás factores hayan de permanecer constantes" implica que no todos los cambios de los salarios mínimos, sino sólo aquellos que exceden de las ten

dencias generales de los movimientos de salarios y precios, han de tener consecuencias desfavorables para el empleo.

La hipótesis usual de que " la productividad es independiente de los niveles de salarios " puede también no ser completamente válida, sobre todo respecto de las categorías de asalariados con menores remuneraciones en los países subdesarrollados.

Al ser aumentado los salarios excepcionalmente bajos, pueden ocurrir aumentos de la productividad ya sea a raíz de mejoras administrativas o de una mejor eficiencia de la mano de obra, ocasionada por una disminución de las pérdidas provenientes del excesivo movimiento del personal y de los conflictos laborales, no menos que por el mejoramiento de la moral y de la nutrición de los trabajadores que a su vez determina una mayor voluntad y capacidad de trabajo y una mejor frecuencia de las enfermedades debilitantes, de las ausencias por razones de mala salud y de los accidentes ocasionados por la fatiga.

Si los mayores salarios, van acompañados por mejoras importantes de la productividad del trabajo, es concebible que los costos de mano de obra puedan disminuir en lugar de aumentar, y ello hasta tal punto que el nivel de empleo no se reduzca.

Tampoco el empleo decaerá como resultado de los aumentos de los salarios mínimos, por lo menos dentro de determinados límites, si ocurren que algunas categorías de salarios se habían venido manteniendo hasta

entonces a niveles excepcionalmente bajos a causa de la débil capacidad de negociación en forma individual.

### 1.3.2. Efectos sobre la distribución del ingreso.

Los efectos sobre la distribución del ingreso, también depende de la forma en que se adaptan a la situación aquellos asalariados que pierden sus puestos, o que ven disminuidos sus perspectivas de empleo.

Es preciso considerar el hecho de que en algunos países los asalariados de bajos ingresos, (o sea, los que más probablemente pueden beneficiarse o perjudicarse con los cambios de los salarios mínimos), pueden no pertenecer a las categorías de trabajadores con los ingresos más bajos de todos.

Los efectos de los salarios mínimos sobre la distribución del ingreso debe tener en cuenta " el grado en que las mejoras salariales se introducen a expensas de otras categorías de trabajadores o de los capitalistas ". 4/

Este asunto es por lo general de difícil averiguación. Para ilustrar la variedad de posibilidades pueden mencionarse dos casos extremos. En el primero de los dos, " los salarios mínimos a raíz de su deficiente aplicación, limitada cobertura y fijación de tasas elevadas,

---

4/ Fijación de los salarios mínimos, GERALD STAR, OIT, 1.982.Pag.175.

pueden tener el efecto de aumentar los ingresos de un grupo relativamente pequeño de trabajadores rurales y de los independientes, tanto en las zonas urbanas como en el campo.

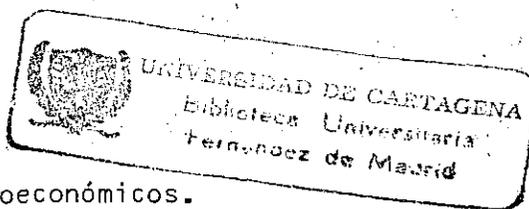
Podríamos añadir, que si los empleadores consiguen mantener sus tasas de beneficios, subirán los precios de los bienes y servicios producidos en las zonas urbanas, modificando los términos de intercambios en forma desfavorable para los productores rurales, y para empeorar todavía la situación, los altos salarios pagados a una minoría pueden inducir una excesiva emigración hacia las ciudades.

Un segundo caso, los salarios mínimos pueden utilizarse principalmente para beneficiar de modo directo a quienes se encuentran en los escalones más bajos de la jerarquía de salarios e ingresos, compensando la inequitativa debilidad de su capacidad de negociación en el mercado de trabajo. De esta forma se reducen las diferencias de ingresos entre los asalariados mientras que permanecen inmutables o por lo menos no aumentan considerablemente las diferencias entre los asalariados y los demás trabajadores. 5/

En la mayoría de los casos tales cambios se considerarían como determinantes de una mejor distribución del ingreso.

---

5/ Ibid., Pag. 175.



### 1.3.3. Efectos macroeconómicos.

Los efectos de los salarios mínimos en general sobre la economía en materia de inflación y de crecimiento económico son tan leves que pueden dejarse de lado; pero no cabe proceder así cuando es evidente que los salarios mínimos tienen efectos considerables sobre el nivel general de las remuneraciones vigentes.

Un aumento salarial podría generar presiones inflacionarias tanto desde el punto de vista de la demanda, como de los costos de producción ya que estos están muy relacionados con los aumentos de precios.

Sin embargo, debemos tener en cuenta que si en una economía existen recursos no utilizados, como consecuencia de una baja demanda general, los salarios reales más elevados pueden estimular los gastos de consumo y por ende el empleo y el crecimiento.

En los países subdesarrollados, como el nuestro, bien podría suceder así cuando quienes se benefician de los ingresos más elevados no dedican sus ahorros a inversiones nacionales productivas y mantienen pautas de consumo dirigidas hacia bienes intensivos de capital, cuya producción sólo crea pocas oportunidades de empleo; en tal caso, un desplazamiento de la distribución del ingreso en favor de los grupos más necesitados pueden inducir una pauta más intensiva de mano de obra en la demanda general, y por lo tanto la aparición de nuevos empleos.

#### 1.4. METODOS USADOS PARA LA POLITICA SALARIAL.

Dentro de los ejecutores de la política salarial suelen distinguirse tres niveles: el Estado, los empresarios y los sindicatos.

El Estado, mediante la política salarial estatal, " debe servir al bienestar común, siendo su objetivo principal disminuir los conflictos mediante la modificación de la distribución de los ingresos en la economía de mercado. Además, coordinar la política salarial con la política económica global y con las medidas salariales tomadas por los sindicatos y las empresas ". 6/

Los objetivos buscados por los sindicatos y las empresas son el resultado de intereses particulares muy distintos, generalmente, de los de la totalidad.

52778

Los objetivos de los empresarios son los de " la creación de una relación óptima entre los gastos habidos por el pago de salarios y el resultado del trabajo. Este objetivo de la mayor economicidad posible en el empleo del factor " trabajo " sirve simultáneamente al mejoramiento de la rentabilidad.

---

6/ Erich Arndt, " Política ... " op.cit, Pag., 99.

A su vez los objetivos de los sindicatos son los de "obtener aumentos en los salarios y las prestaciones sociales, mejoras en las condiciones de estabilidad laboral, a través de la presión que pueden ejercer sobre empresarios para forzarlos a hacer tales concesiones", la capacidad que tengan los sindicatos de ocasionar costos a los empresarios es el arma principal con que cuentan los obreros sindicalizados para obtener aumentos salariales.

Lo interesante de cada uno de estos niveles, es que utilizan métodos muy diferentes y variados para conseguir sus objetivos.

A continuación mencionaremos los métodos utilizados principalmente por cada uno:

#### 1.4.1. Métodos de la empresa.

Tenemos entre estos métodos:

El salario por unidad de producto o salario a destajo, es este el método más antiguo y el más simple de vincular al salario con el resultado del trabajo; el salario por unidad de tiempo, es otro, presenta la ventaja para el obrero de que los ingresos son estables y fáciles de calcular, para el empresario le facilita la cuantificación de la liquidación.

Otro método resulta de la combinación de los anteriores: salario por

unidad de producción y de tiempo.

Los sobresueldo incentivados; los salarios de participación en la ganancia, en las ventas y rendimientos; los salarios garantizados son parte de esta gran gama de métodos utilizados por los empresarios.

#### 1.4.2. Métodos utilizados por los sindicatos.

Pudimos observar que la característica principal de los métodos utilizados por los empresarios es la del convenio individual de trabajo; los métodos utilizados por los sindicatos se basan en los convenios tarifarios o convenciones tarifarias colectivas, que garantizan el logro de determinadas condiciones mínimas.

Otro método es su " influencia sobre el mercado de trabajo " éste tipo de influencia se divide en dos grupos: su naturaleza y sus objetivos.

La primera, su naturaleza, consiste en aquellas medidas tendientes a satisfacer los intereses de grupos y al servicio de luchas laborales ya previamente planeadas; la segunda, sus objetivos, tiene como finalidad velar por el mercado de trabajo. Ambas medidas tienen la facultad de influir tanto en la oferta como sobre la demanda.

#### 1.4.3. Métodos utilizados por el Estado.

El Estado cuyo objetivo es uno de los más difícil de lograrlos influyendo sobre las magnitudes del mercado y las variaciones de éstas.

Una medida eficaz es mejorando la orientación con respecto al mercado, mediante una bien organizada bolsa de trabajo y una previsión de empleo que marche bien.

El Estado puede fijar los salarios por Ley, y constituye una intervención directa en la política salarial.

Esta fijación del salario puede hacerlo en las modalidades, como salario máximo, mínimo o fijo.

Otra medida es la ejecución de una política estatal del salario social y mucho más efectiva la fijación de un salario real.

2. ANALISIS DE LAS POLITICAS SALARIALES EN EL PERIODO 1.974 - 1986.

2.1. ANALISIS DEL PERIODO 1.974 - 1.978.

Este periodo, el cual se caracteriza por su gran actividad en el campo laboral, fue presidido por el doctor Alfonso López Michelsen.

Entre hechos destacadisimos en este periodo, tenemos el reconocimiento de la C.S.T.C., aumentos en el salario minimo, controversias sobre el salario integral y reforma laboral.

El Gobierno del Dr. López Michelsen, con miras a la defensa de los salarios y en general de los ingresos del trabajo, propuso como base de su plataforma politica y económica, la llamada politica de ingresos y salarios en su forma de economía concertada, que consistía en un acuerdo entre el Estado y los gremios económicos, en el cual el Gobierno, los sindicatos de los trabajadores y las asociaciones patronales se comprometían a adoptar un comportamiento tal que cada uno no exigiera para si más que aquella parte del producto social que permitiera el desarrollo de la economía sin que sufran la producción, el empleo, y el nivel de precios.

Para que este sistema funcionara, era necesario que se cumplieran condiciones tales como la representación de la mayoría de los colombianos en las asociaciones entre empresarios, trabajadores y la intervención del Estado.

Se perseguía con esta política, afirmaba López en su campaña, detener el proceso inflacionario y lograr eficazmente controlar el proceso de distribución del ingreso, defendiendo al trabajo frente al capital.

En concreto planteaba en su campaña electoral " un esfuerzo general por contener la inflación a través de una intervención y control por parte del Estado de todos los tipos de ingresos. Intervención en los ingresos del Gobierno para que el gobierno no gaste más de lo que tiene; en las utilidades de las empresas, para obligar a éstas a distribuir una menor de aquellas y reinvertir lo más posible, a fin de crear más y más empleo; en los salarios, para que estos no suban más de lo que permite la productividad del país, para que los aumentos salariales no recaigan sobre el resto de la población y para que haya proporción entre los salarios de los diversos sectores y regiones de la economía. En esta política la regulación o control de los salarios debe jugar un papel primordial.

Bajo la presidencia de Alfonso López se creó La Comisión Tripartita, integrada por representantes del Gobierno, de los empresarios y de los trabajadores, como entidad encargada de implementar la Acción Concertada.

Esta comisión se reunió por primera y última vez el 17 de Septiembre de 1.974, ya que fue disuelta posteriormente con el argumento de que el Consejo Nacional de Salarios podría realizar las actividades encomendadas.

### 2.1.1. Política salarial del Plan.

En el plan de desarrollo "PARA CERRAR LA BRECHA", presentado por el Dr. López Michelsen, se proponía como objetivo principal "lograr un crecimiento de la economía que haga posible la creación masiva de empleo productivo y, por lo tanto, beneficie de manera especial al cincuenta por ciento más pobre de la sociedad colombiana".

Además consideraba que " para lograr está propósito no es suficiente una alta tasa de crecimiento de la producción. Es necesario, además, cambiar la calidad del crecimiento, para asegurar que este transforme el estilo de vida de este estrato de la población".

Con el fin de lograr los objetivos propuestos, el plan de desarrollo planteaba, en su primera parte, unas políticas macroeconómicas encaminadas primordialmente a fomentar el crecimiento acelerado de aquellas actividades que utilizan intensamente el factor trabajo, y a evitar un proceso inflacionario que golpea de manera especial a los trabajadores en los sectores más atrasados de la economía.

Para entrelazar y coordinar los objetivos del plan en materia sala

rial el D.N.P. elabora un importante estudio denominado "BASES PARA UNA POLITICA DE SALARIO MINIMO DENTRO DE LOS LINEAMIENTOS DEL PLAN DE DESARROLLO", con el cual se buscaba que " la fijación del salario mínimo legal se hiciera de manera que no solamente no contradiga los propósitos del plan, sino que facilite y acelere su cumplimiento.

Vista en esta forma, la política de salario mínimo adquiere un alcance y una relevancia mucho mayor de aquella que tradicionalmente había tenido, porque abarcaría, ya no sólo el impacto sobre quienes lo perciben directamente, sino también, sobre el conjunto del sector marginado de la población. En otras palabras, hacer de la política de salario mínimo, un instrumento del Plan de Desarrollo, equivalía, a convertirla en una política para mejorar las condiciones de vida y el bienestar social, no solamente de un pequeño grupo de perceptores, sino de todos los componentes de ese 50% más pobre.

Partiendo de esta nueva concepción, era necesario plantear el análisis del salario mínimo, desde tres puntos de vistas diferentes, a saber:

- a) Como factor de mejoramiento de las condiciones de vida del grupo de perceptores del salario mínimo;
- b) Como factor de mejoramiento del ingreso del conjunto de los asalariados.
- c) Como instrumento para elevar los niveles de vida del 50% más

pobre de la población, en donde tienen especial importancia los desempleados y quienes ganan menos del salario mínimo.

Luego del análisis, el D.N.P., llega a las siguientes conclusiones: dicha política ha sido un factor importante de mejoramiento de las condiciones de vida de sus perceptores, que han tenido que ver muy poco con el promedio de asalariados y concebiblemente, ha podido perjudicar directa o indirectamente a los grupos más pobres de la población, especialmente los desempleados.

En vista de lo anterior el D.N.P. plantea una serie de recomendaciones, que a continuación mencionaremos:

A corto plazo se proponía el cumplimiento de la legislación, más bien que alzar salarios y para ello informar a los obreros de sus derechos y elaborar sistemas de control directo del cumplimiento de la ley. En caso de que esto ocurra se hace necesario prever mecanismos para absorber los mayores costos que esto significaría para las pequeñas empresas, como ejemplo programa de créditos.

A mediano plazo, la fijación de los salarios mínimos debería considerar los siguientes criterios: primero, beneficiar al 50% más pobre de la población que no significa esto mejorar el nivel de vida de los perceptores; en segundo lugar sugiere, el mejoramiento de las condiciones de vida de quienes perciben directamente el salario mínimo. Y por último uniformar espacialmente el poder de este tipo de salario.

### 2.1.2. El papel del salario mínimo y el integral.

En 1.976 el país vive una etapa de auge debido a las altas cotizaciones del café, pero la inflación toma un ritmo ascendente, bastante acelerado, lo que garantizaba para los inversionistas un índice de predecibilidad de los costos de la mano de obra. Buscando una solución a este problema el gobierno recurre a la Economía Concertada.

Es en el Congreso de Economistas de Cúcuta donde el Presidente plantea una defensa a su gestión económica. Y en ella vuelve a tocar la ya olvidada política de ingresos y salarios.

López buscaba que las medidas que se tomarán para manejar la bonanza cafetera en cuanto a la revaluación del peso y alza de salarios, no disminuya la competitividad en las exportaciones y desequilibren el Patrón Laboral Colombiano. Por lo tanto no habría revaluación del peso y las alzas de los salarios no deberán disminuir la competitividad internacional.

En resumen, el Gobierno proponía la solución al problema del desempleo, cuyo origen se debía a la "incertidumbre acerca de la legislación laboral futura que día a día y muchas veces, sin cálculos actuales, arrojan nuevos compromisos sobre los patronés".

Consistía el salario integral, para López, en un "salario inmediato más elevado con menos prestaciones y abalorios" que los salarios ac

tuales en donde con prestaciones paternalistas, se seduce al obrero como se hacia con los aborígenes con "espejitos y chucherías". Además, proponía el gobierno, luchar contra la inflación con "una tregua en la legislación adicional sobre cargas laborales, a cambio de un salario integral conocido".

De esta forma se evita que estas cargas laborales creen desempleo, nuevos impuestos o alzas de precios en el sector privado.

Esta idea del salario integral tuvo mucha acogida en aquellos gremios muy estrechamente relacionados con el Gobierno, tales como: U.T.C., ACOPI., FEDEMETAL, FENALCO y otros. Pero contó con la oposición de la CSTC., FETRAMECOL. Al final esta iniciativa no llegó a tomar cuerpo y sólo fue una propuesta más.

La otra alternativa fue la de aumentar el salario mínimo, teniendo presente los tres puntos mencionados por el D.N.P., para fijar un salario mínimo. En este estudio se llegó a la conclusión de que esta medida lejos de proporcionar beneficios a la comunidad produce resultados negativos, y que para el pobre es muy peligroso, sobre todo, en una sociedad como la nuestra.

Sin embargo, el 24 de Junio se convocó a el CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS, con la representación de los obreros en la U.T.C. y C.T.C., con la intervención de la ACOPI aunque con voz pero sin voto.

En este CONSEJO NACIONAL, que debía poner en práctica la política de Economía Concertada, se reduce a discutir el salario mínimo.

Los hechos nos demuestran que la Economía Concertada no funcionó, se redujo sólo a discutir el salario mínimo dejando de lado el salario integral; y ni siquiera en la fijación de este, salario mínimo, se llega a un acuerdo.

Existían diferentes intereses entre los grupos de dominación; por un lado los grandes industriales apoyan el alza de salarios, por el otro, los pequeños industriales y los agricultores se oponen. Mientras que los obreros exigen reivindicaciones que saben que no van a ser aceptadas.

El Gobierno por su parte se inclinaba por los grandes industriales, y lo da a entender en el discurso de Cúcuta, cuando proponía la economía concertada para favorecer las exportaciones y competitividad internacional en el costo del trabajo.

2.1.3. Política de salarios mínimos legales.

El Gobierno inició su política de salarios mínimos legales con el decreto No. 2394 de Noviembre 8 de 1.974, modificando los salarios mínimos, pero sin tener en cuenta ya el criterio de tamaño de la empresa de manera formal. Consideraba que estos criterios, que se venían utilizando desde 1.962 estaban obsoletos y no tenían ninguna validez.

De acuerdo a este decreto el salario sería de \$ 40.00 para los sectores Manufactureros, construcción, comercio, servicio, transporte, explotación de minas y canteras. Para el resto del país y en el sector primario en \$ 37.00 y \$ 34.00 respectivamente.

En esta medida el Gobierno sólo incrementó en un 20% el salario para sus servidores, ante la protesta de las organizaciones gremiales. Aunque esta medida, al parecer fue tomada para mejorar la realidad agobiadora del presupuesto familiar.

Con el decreto No. 1623 de Junio 30 de 1.976 se fijan normas, desde su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1,976, en \$ 52.00. Además se fija un salario mínimo legal, incluyéndose para aquellos municipios que no hacían parte de la enumeración conocida, de la siguiente forma: desde la vigencia del Decreto anterior hasta Diciembre 31 de 1976, en \$ 48.00; de Enero 1 a Diciembre 31 de 1.977, en \$ 58.00; para aquellos trabajadores del sector primario serían de la vigencia del decreto hasta Diciembre de 1.976, en \$ 44.00; y del 1 de Enero al 31 de Julio de 1.977, en \$ 50.00 y de Agosto 1 al 31 de Diciembre de 1.977, en \$ 53.00.

Podemos observar en esta medida, que el Gobierno fijó salarios para periodos semestrales; originado esto, ante las grandes presiones ejercidas por los sindicalistas; estos según cifras del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, condujeron a la firma de 940 contrataciones colectivas, incluyendo pactos, convenios y fallos arbitrales.

Una medida de gran importancia durante este período es la Ley 4a. de 1.976, que es la norma actualmente vigente, sobre reajustes anuales de pensiones tanto en el sector público como el privado.

## 2.2. LA POLITICA SALARIAL EN EL PERIODO 1.979 - 1.982.

Este período de gobierno fue presidido por el Doctor Julio Cesar Turbay Ayala. Durante su gestión se dieron muchas polémicas y conflictos en cuanto a las luchas sindicales y al costo de vida. También se registraron relativos acercamientos entre las fuerzas del capital y del trabajo a través de las reuniones de concertación.

En el campo laboral, además, se encuentran hechos importantes como los paros cívicos nacionales del 13 de Mayo de 1.981 y del 21 de Octubre del mismo año; los proyectos de ley sobre subsidio familiar y el estatuto del consumidor.

Es de destacar en este período que la acción del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social estuvo encaminado a mediar los conflictos laborales, a cortar la distancia existente entre el sector del capital y del trabajo y a intervenir ante el legislativo para que se aprobaran los proyectos de ley que competen directamente a patronos y obreros en el país.

Sin embargo, no fue un período fácil para los obreros, quienes vivieron problemas sociales, económicos y políticos de gran envergadura.

La inflación, la especulación, el cierre de empresas, el alto costo de vida y el desempleo fueron los aspectos que más afectaron en materia económica a los obreros colombianos.

En el campo sindical los obreros denunciaron en numerosas oportunidades violaciones de las leyes 26 y 27 de 1.976, sobre los derechos de asociación y huelga. Se aplicaron despidos, sanciones, suspensión de personerías jurídicas, cancelación de registros sindicales, y además, se presentaron conflictos en las empresas, ya sea por las negociaciones del pliego de peticiones, o bien por el incumplimiento de los empresarios en la aplicación de convenciones colectivas ya pactadas.

El Plan de Desarrollo elaborado por el Gobierno durante este periodo fue el PLAN DE INTEGRACION NACIONAL. Considerado como uno de los mejores planes de desarrollo concebidos en el país. El PIN tiene básicamente dos interdependientes coordinadas de Acción; una económica y otra social.

En la primera, se tiene como objetivo la descentralización económica y la autonomía regional; en la segunda dimensión del plan, en su contenido social, se tiene como objetivo básico el mejoramiento de las condiciones generales de vida de la población colombiana, en sus más destacados componentes de salud, educación y empleo.

En general el PIN busca el desarrollo económico y social del país. El logro de este objetivo se plantea mediante progreso, tanto en la in

fraestructura económica como en la infraestructura social.

### 2.2.1. La política salarial del plan.

El PIN formulaba dentro del conjunto de su NUEVA POLITICA SOCIAL además de los planes de educación y salud, y de su política nacional de Atención al Menor, una política de trabajo y Seguridad Social, la cual orienta prioritariamente a los trabajadores no vinculados directamente al sector moderno de la economía.

Esta política de Trabajo y Seguridad Social, contiene en el fondo la política salarial del plan.

Dice el Plan que la " nueva política social ", que se adelantará dentro de los delineamientos señalados, permitirá lograr que los recursos asignados por el Estado al sector social, al igual que los asignados al área económica, hagan una contribución decisiva a la elevación del nivel de la vida de la población colombiana.

Partiendo de la filosofía de que " el trabajo es el principal recurso con que se cuenta para alcanzar las metas fijadas en cada uno de los sectores de la producción y, de otra, el mejoramiento del nivel de vida de los trabajadores y de sus dependientes es el objetivo último y natural de todo esfuerzo de desarrollo ", el plan buscaba una Política Laboral que hiciera más eficientes los mercados de trabajo, y de una política de bienestar y fomento dirigido principalmente al

llamado " sector informal " de la economía.

En el campo económico los objetivos fundamentales de la política laboral eran los siguientes:

- a) Lograr un aumento rápido y sostenido del empleo.
- b) Aumentar la productividad, y por esa vía, el ingreso real de los trabajadores.

Consideraba el plan que los anteriores objetivos están estrechamente relacionados y en el largo plazo no podrían lograrse en forma independiente ni mediante políticas limitadas en el área estrictamente laboral. Por un lado, es evidente que el crecimiento sostenido del empleo sólo podrá garantizarse a través de un proceso de expansión económica basado en el pleno aprovechamiento del mercado interno y de las oportunidades que brinda la demanda externa y que a su vez para el éxito de ese proceso sería indispensable aumentar la productividad del trabajo, único medio seguro para elevar los salarios reales en el largo plazo, se verían desestimulados a menos que se garantice un crecimiento continuo de la demanda de todos los sectores mediante esfuerzo de liberado para lograr una alta tasa de crecimiento de la producción y el empleo en general.

El Gobierno proponía, en el PIN, para el logro de los objetivos de aumentar el empleo y la productividad del trabajo las siguientes políti

cas generales:

1. Introducción de un mayor grado de competencia en la economía.
2. Revisión de la legislación laboral.
3. Esquemas de financiamiento de algunos gastos de seguridad social.
4. Capacidad laboral.
5. Salarios mínimos.

En lo referente a la política de salarios mínimos, el Gobierno expresaba en el PIN, " que continuaría promoviendo en el Consejo Nacional de Salarios, una política de salarios mínimos que, al mismo tiempo contribuya a preservar el poder adquisitivo de los salarios, incorpore criterios de eficiencia económica y se constituya en un incentivo para el aumento de la productividad, evitando efectos adversos sobre el empleo. Además, se fortalecerán los mecanismos de control para evitar el incumplimiento de la legislación sobre el salario mínimo".

Podemos notar que la política salarial del plan se limitaba a asegurar una " concertación " con el objeto de preservar el poder adquisitivo de los salarios, objetivo que sería difícil de lograr en momentos como el que se vivían con una alta tasa de inflación.

### 2.2.2. Políticas de salarios mínimos legales.

El Gobierno del Dr. Turbay Ayala inició su política de salarios con el decreto No. 2381 Diciembre 28 de 1.978, que entraría en vigencia el 2 de Enero de 1.979, fijando un salario mínimo de \$ 115.00 para todos aquellos sectores, excepción del sector primario y para este en \$ 105.00. Notese que el incremento sólo fue 33 % con respecto al año anterior. La inflación de ese año fue del 20% aproximadamente.

Un hecho de especial importancia en este periodo lo fue el avance durante 1.979, en la unificación del salario rural con el urbano. Esta medida, que consulta la naturaleza eminentemente agrícola de la economía del país, disminuye los incentivos para el flujo de población campesina hacia los centros urbanos, anotando como una de las causas fundamentales del aumento de las tasas de desempleo de las principales ciudades.

Consecuentemente, el 2 de Enero de 1.979, entró en vigencia el Decreto 2381 de Diciembre del año anterior, mediante el cual el Gobierno fijó nuevos topes de salarios mínimos legales para los distintos sectores de la actividad económica. En los niveles salariales bajos el mínimo establecido fue de \$ 105.00 diarios, unificando la remuneración básica legal para todos los sectores de la actividad económica.

Con respecto a los límites vigentes en Diciembre de 1.978, el aumento representó un 42.9% para el Sector agropécuario y un 30.4% para

las demás actividades económicas. En el nivel de los salarios altos el reajuste constituyó al 33,7% al asignar un valor de \$ 115.00 diarios para todos los sectores, con excepción del agropecuario que recibió el mismo reajuste en ambos niveles.

A partir del 2 de Enero de 1.980, el monto del salario mínimo legal asciende a \$ 140.00. Tan sólo aumentando en un 33%, cuando la inflación acumulada para ese año era del 26.5%

Para el 1.981, mediante el Decreto 3453 de Diciembre 26 de 1.980, se fijó en \$177.00 para el sector primario y de \$ 190.00 para aquellos que no son del sector primario, representando un incremento nominal del 26%, con respecto al ajuste anterior.

Por último el Gobierno fijó para 1.982 un salario mínimo legal diario de \$ 247.00 para Bogotá D.E., capitales y municipios. Y para aquellos trabajadores del resto de municipios y en el sector primario sería de \$ 234.00.

Según lo anterior podemos concluir que la política salarial de Turbay Ayala se limitó a subir anualmente los salarios mínimos y los del sector público de acuerdo con el nivel de la inflación, sin tener en cuenta que a pesar de que esta modalidad de ajuste ha logrado mantener el salario promedio sin mayores cambios, su explicación en el contexto de una inflación alta y estable genera una especial inestabilidad del poder adquisitivo de los salarios a lo largo del año y más si

tenemos en cuenta que estos ajustes se hacen en forma retrospectiva.

### 2.3. ANALISIS DEL PERIODO 1.983 - 1.986.

Este periodo tiene como hecho destacable que no hubo uno sino dos planes de desarrollo. El primer plan " Cambio con Equidad " 1.982 - 1984, tenía como metas la estabilidad, el crecimiento y la equidad. El segundo plan "Ajuste con Crecimiento" 1.984 - 1.986, significó la reducción definitiva de la intervención del Gobierno en la economía.

Este periodo se caracterizó indudablemente por un exceso de readaptaciones en las políticas económicas, cambios, muchas veces, sorprendentes en sus contenidos y en sus propósitos, en primera instancia un equívoco en sus concepciones, al subestimar la debilidad del sector externo y su relación íntima con el resto de la economía, luego agravando una demanda a la baja con estrategias tributarias que reajustaron todos los impuestos, más adelante emitiendo para lubricar la capacidad de compra a través del Gasto Público y cuando todo comenzaba a declinar, con la asistencia de una monitoría del Fondo Monetario Internacional, una reversa espectacular para frenar todas las variables, ejecutar el esquema rígido y recesivo de aquel organismo, una economía que vivía dramáticamente un alto desempleo, como fruto del sacrificio para lograr unos créditos externos frescos que sin desenvolverse, causaron efectos negativos en la producción y en el ingreso. Termina este periodo con una minibonanza del café, que generó una esperanza de reactivación fundamentada en el aumento del precio del grano.

En materia salarial el resultado final fue el incremento del salario mínimo en niveles muy semejantes a los observados en los años inmediatamente anteriores. Gracias al favorable comportamiento de los precios al consumidor, este incremento en términos nominales se tradujo en mayores salarios reales.

### 2.3.1. La política salarial del plan " Cambio con Equidad "

El plan "CAMBIO CON EQUIDAD, de Belisario Betancourt, tenía como premisas principales " una creciente participación comunitaria de los beneficios de este progreso. Ello supone vincular al progreso de desarrollo tanto la población urbana como a las regiones apartadas o marginadas que cubren la mayor parte de la extensión territorial nacional ".

El objetivo inmediato que tenía el gobierno era la reactivación económica, para superar la actual situación coyuntural de recesión con inflación, de tal manera que no se frustren los diferentes programas sociales, ni se minimicen las posibilidades de reorientar el proceso de desarrollo hacia los grupos más necesitados de la población.

Posterior a la Reactivación Económica, el Gobierno se encaminará a buscar una mayor equidad en la distribución de las oportunidades de progreso, mediante el Ordenamiento del Cambio Social, es decir, integrar y definir los servicios que preste el Estado para que los esfuerzos de las distintas instituciones concuerden con las necesidades de

la comunidad. Finalmente busca la consolidación del Desarrollo, con el objeto de avanzar en la constante elevación de las condiciones de vida.

Consideraba el Plan que " un elemento de la política económica de corto plazo es entonces el desmonte de las expectativas inflacionarias, para facilitar el aumento en el ingreso real de los que menos tienen. En este sentido, el Gobierno ha planteado la racionalización del Régimen de precios administrados y de los sistemas automáticos de propagación inflacionaria. De ahí que se promueva la concertación de unas metas de reajustes salariales consecuentes con la situación de producción y empleo; se propicien los acuerdos especiales de precios dentro del marco de los esquemas de la contratación del desarrollo, especialmente en el sector agropecuario, y se fije una política de tarifas de servicios públicos y de control de precios que se forman en condiciones de monopolios, dirigida a frenar el proceso inflacionario ".

El Gobierno pretendía armonizar en su política salarial las metas de estabilidad, crecimiento y equidad, que habían sido propuestas en el plan de desarrollo. El instrumento clave para alcanzar este objetivo era la política de concertación. Esta política aseguraría incrementos del salario mínimo acordes con la intención de expansión y re canalización de la demanda interna, pero a su vez, evitaría crecimientos desorbitantes en los salarios nominales que pudieran desencadenar en la economía una espiral inflacionaria.

El resultado sería el incremento del salario mínimo en niveles muy semejantes a los observados en los años inmediatamente anteriores.

### 2.3.2. La política de salarios mínimos.

El Gobierno de Belisario Betancourt inició su política de salarios mínimos con el Decreto 3687 del 22 de Diciembre de 1.982, con el cual se determina un salario de # 308.00 para los trabajadores ubicados con el límite superior y de \$ 292,50 para los del límite inferior para 1.983, siendo este reajuste del 25% con respecto al año anterior. La variación en el Índice de Precios al Consumidor fue de 24% al finalizar 1.982 y de 16.6% al final de 1.983. Esto permite una recuperación del salario real aceptable.

Para 1.984 con el Decreto 3506 del 27 de Diciembre de 1.983, el Gobierno establece unos salarios diarios de la siguiente forma: de Enero a Marzo de 1.984 serían de \$ 376.60 para los límites superiores y de \$ 362,20 para el límite inferior; de Abril a Junio sólo se incrementaría en el sector rural en \$ 369.60 y de Julio en adelante en \$ 376.60 en el sector rural. Como podemos observar los reajustes se hacen con el fin de equilibrar los salarios en todo el territorio nacional. En este año el incremento del salario fue del 22.3% aproximadamente respecto al año anterior y la variación del índice de precios al consumidor fue al final del año de 18.2%.

El 2 de Enero de 1.985, mediante el Decreto 01 de 1.985 el Gobierno

establece un salario mínimo diario de \$ 451,92, para todo el país : esto representaba un incremento del 20%. La variación del índice de precios al consumidor, al final del año, fue del 22.4%.

Para el año de 1.986, con el Decreto 3754 de 1985 se establece desde el 2 de Enero, un salario mínimo diario de \$ 560,38, que representaba un incremento, con respecto al año anterior, del 22%, al final del año la inflación llegó al 22.1%.

Se puede observar al final del período un aumento de 10,11 puntos porcentuales, en el salario real diario, esto más que todo por el favorable comportamiento de la inflación, que había sido una de las metas claves a controlar por el Gobierno.

#### 2.4. PERSPECTIVAS DEL PLAN DE ECONOMIA SOCIAL

EL PLAN DE ECONOMIA SOCIAL, dentro de sus Programas Sectoriales de Desarrollo Social, contiene el de Mejoramiento en las condiciones de Empleo y de Remuneración al Trabajo, plantea que tiene por objetivos a asegurar a los hogares, una adecuada percepción de ingresos, que les permitan elevar su nivel de vida y garantizar el pleno aprovechamiento del potencial productivo de los recursos humanos, que constituyen el activo fundamental de la sociedad.

La política general de empleo se fundamenta en el logro de un crecimiento alto y sostenido de la economía, que permita aumentar los pues

tos de trabajo y mejorar las condiciones de remuneración. La política salarial está orientada a vincular el crecimiento de los salarios reales con los aumentos de la productividad y a mejorar la remuneración de los trabajadores de las microempresas y de la producción parcelaria. 7/.

Para garantizar una mayor capacidad de generación de empleo en el país, la política salarial busca incrementar en la productividad como soporte del crecimiento de los salarios reales. 8/.

El Gobierno promoverá las acciones requeridas para que en los criterios de negociación sobre el salario mínimo se eviten presiones desfavorables sobre el mercado de trabajo. Continúa exponiendo que "un ajuste del salario mínimo superior al valor de la productividad del trabajo, tiende a agravar la inestabilidad y la baja calidad del empleo asalariado, a aumentar el empleo informal, disminuyendo los ingresos medios de este sector, y a promover cambios tecnológicos en contra de la generación de empleo, en detrimento de los estratos más pobres y desprotegidos de la población.

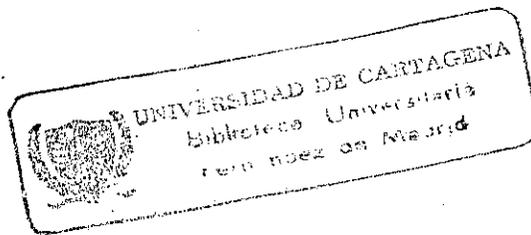
Por lo planteado anteriormente, en el plan, referente a la política salarial, consideramos que el plan se limita a sostener que los au

---

7./ D.N.P., Plan de Economía Social. Pag. 185.

8./ Ibid. Pag 185.

mentos del salario mínimo real deben estar acompañados de aumentos de la productividad del trabajo, como premisa para garantizar una mayor capacidad de generación de empleo bien remunerado.



73

### 3. ANALISIS DE LA EVOLUCION DE LOS SALARIOS, CAPACIDAD ADQUISITIVA, LOS NIVELES DE EMPLEO Y LA DISTRIBUCION DEL INGRESO.

El presente capítulo analiza la evolución de los salarios, los niveles de empleo y la distribución del ingreso en Colombia, en el periodo tomado como estudio.

#### 3.1. SALARIOS.

El análisis del tipo de política salarial que se aplique en cualquier país se manifiesta en los salarios, en los niveles de empleo y en la distribución del ingreso.

Al entrar en el análisis de los salarios es mucho más dicente y claro cuando observamos el proceso inflacionario, ya que este influye directamente en ellos.

Los salarios, debido a la forma manetaria existente, necesariamente hay que observarlo desde los puntos de vista nominal y real, o sea, salario nominal o monetario y el salario real. El primero, es el que se expresa en dinero; y el segundo, es el conjunto de mercancías que

el obrero puede adquirir con esa suma de dinero, y el que interesa al trabajador, para el cual el dinero no puede tener otro uso que servir para adquirir los bienes en el mercado, para satisfacer sus necesidades. Y puesto que cuando existe inflación el salario no aumenta en la misma proporción, se comprende que el trabajador trate de que el salario nominal contractual aumente regularmente a cada porcentaje preestablecido de aumento de los precios.

En el presente análisis utilizaremos específicamente los salarios mínimos legales para hacer el cuestionamiento.

La evolución de los salarios reales, en forma general, nos permite identificar un contraste apreciable, ya que en el periodo 1.958- 1.963 venía aumentando en forma considerable y cae en forma significativa hasta 1.973, año en el cual alcanzó el mismo nivel presentado dos décadas atrás. Desde 1.974 se inició una nueva etapa de aumento, hasta alcanzar actualmente uno de los niveles más altos de los últimos 30 años. Pero esto no significa que haya crecido en una forma significativa, de tal manera que tuviera unas influencias positivas importantes en la Demanda Interna. Ver cuadro No. 1.

Pero mucho más claro son los indicadores de la evolución del salario real por ramas de actividad, ya que en nuestra estructura salarial se presentan notables diferencias de acuerdo a las ramas de actividad y esta determina los niveles de ingresos de los asalariados y la forma de movilidad de la fuerza de trabajo. Es apreciable, que la economía

75

colombiana se ha estructurado tradicionalmente a diferencias significativas de salarios. (Ver cuadro # 1.)

Observando, en los cuadros No. 2 y 3, nos percatamos que la tendencia de largo plazo del sector privado, en zonas urbanas y rurales, han sido ascendentes; aunque han estado sujetas a importantes fluctuaciones y recientemente se ha deteriorado su capacidad de compra.

Los indicadores de los ingresos urbanos nos muestran un crecimiento permanente hasta 1.972, disminuyendo en 1.977 y ascendiendo en los siguientes años, mostrando así su mayor pendiente en 1.982 y 1.984. ver cuadro # 2.

Analizando los ingresos rurales, encontramos que aunque mostraban un crecimiento hasta 1.962, comenzaron a estancarse hasta 1.976 y mostraron signos de recuperación en 1.977 y 1.978, cayendo de nuevo en los años posteriores.

La evolución de los salarios medios en el sector público nos muestra una tendencia al deterioro, una respuesta relativamente lenta a las fluctuaciones en la tasa de inflación y el ajuste real se ha reducido en los años recientes, debido en parte a las "restricciones fiscales" del plan de ajuste.

Es mucho más apreciable las grandes fluctuaciones de los ingresos de los trabajadores informales del sector urbano, que presentaron un gran deterioro del ingreso real entre 1.982 y 1.984.

C U A D R O No. 1.

INDICADORES DE LA EVOLUCION DEL SALARIO REAL POR RAMAS DE ACTIVIDAD  
( PESOS DE DICIEMBRE 1.978)

	Agricultura		Industria Manufacturera		Construcción		Comercio al por menor		Sector Público	
	Jornales	Empleados	Salario Mensual	Salario Mensual	Salario diario Prom.	Sueldo y prest.	Sueldo y prest.	Sueldo y prest.	Salario Mensual.	Promedio Mes
	Clima Frío.		Obreros	Maestro	Oficial	Ayudan.	Promedio. mes.	Promedio. mes.		
1.966	77.3	12098.8	6151.3		84.0				6838.1	
1.967	83.3	112663.7	6304.2		93.3				6638.9	
1.968	82.3	13209.4	6574.8		100.1				6638.3	
1.969	75.1	12746.0	6324.1						7036.8	
1.970	80.0	15639.4	6421.1		98.1				7923.5	
1.971	79.4	13851.6	5879.1		88.3				8025.8	
1.972	87.8	13204.0	5754.0		96.9				7683.5	
1.973	91.2	11661.2	4974.7		86.8					
1.974	88.2	10456.6	4561.3		91.9					
1.975	89.3	10575.0	4706.5	334.4	128.3	88.7		4925.7	8328.2	
1.976	88.0	10155.9	4465.7	282.6	114.1	81.6		5111.4	7211.9	
1.977	103.2	9356.7	4328.1	264.2	103.0	78.5		5637.5	7319.6	
1.978	113.5	10129.9	4746.2	299.9	124.4	90.5		6275.5	8087.0	
1.979	111.1	9732.2	4909.8	310.6	143.6	99.8		6182.3	7436.8	
1.980	111.0	9703.8	4896.6	354.0	158.8	108.3		7117.8	7477.5	
1.981	108.8	9740.0	4957.6	367.2	163.8	113.4		7067.5	7543.8	
1.982	106.7	10253.5	5327.2	378.9	162.9	115.3		7460.2	7722.2	
1.983	110.6	11324.9	5855.7	415.8	174.8	122.2		7990.8	8511.4	
1.984	110.1	11737.5	6168.2	415.9	174.9	122.1		8182.8	8850.1	
1.985	106.5	11104.8	5828.2	377.3	164.5	118.1		7968.0	7932.6	
1.986	112.3	11271.4	6009.6	341.3	152.7	115.2		8364.1	8018.1	

NOTA: Deflactor utilizado: Índice de precios al consumidor (ingresos bajos)

FUENTE: DNP-UPG-DEM con base en DANE.

77.

C U A D R O No. 2  
 EVOLUCION DEL SALARIO MINIMO LEGAL DIARIO  
 (PESOS DE DICIEMBRE DE 1.978)

	Salario Nominal		Salario Real	
	Limite Inferior	Limite Superior	Limite Inf.	Limite Sup.
1.972 (Abril)	13.00	22.00	50.78	85.94
1.974 (Enero)	23.00	30.00	66.09	86.21
1.974 (Noviemb)	34.00	40.00	79.44	93.46
1.976 (Julio)	44.00	52.00	72.73	85.95
1.977 (Enero)	50.00	59.00	76.22	89.94
1.977 (Agosto)	53.00	62.00	61.99	72.51
1.977 (Noviemb)	67.00	78.00	79.29	92.31
1.978 (Mayo)	73.50	86.00	80.68	94.40
1.979 (Enero)	105.00	115.00	105.00	115.00
1.980 (Enero)	140.00	150.00	107.86	115.56
1.981 (Enero)	177.00	190.00	107.80	115.71
1.982 (Enero)	234.00	247.00	112.02	118.24
1.983 (Enero)	292.50	308.70	113.50	119.79
1.984 (Enero)	362.20	376.60	120.43	125.22
1.984 (Julio)	376.60	376.60	112.52	112.52
1.985 (Enero)	451.92	451.92	127.02	127.02
1.986 (Enero)	560.38	560.38	128.35	128.35
1.987 (Enero)	683.66	683.66	129.73	129.73

Notas: El Limite Inferior, corresponde a las zonas de menor desarrollo y a zonas rurales.  
 El Limite Superior, corresponde a las zonas de mayor desarrollo.  
 El Deflactor utilizado corresponde al Indice de Precios al Consumidor (Ingresos Bajos)

FUENTE: Decretos Varios y DANE.

## C U A D R O No. 3.

## INGRESOS TOTALES SEGUN POSICION OCUPACIONAL.

## EN EL SECTOR URBANO

(Precios Constantes de 1.978)

	Asalariado Privado	Asalariado Público	Servicios Doméstico	Cuenta Propia
1.976	3692	7213	2611	4559
1.977	4546	6728	2550	5012
1.978	4852	7627	3097	5313
1.979	5086	7455	3181	5387
1.980	5189	7392	3309	5462
1.981	5353	7617	3160	6021
1.982	5499	7967	2925	6243
1.983	5758	8492	3297	6016
1.984	5780	8835	3550	5474
1.985	5638	8814	3132	5723

NOTA: Deflactor utilizado: Índice de Precios al Consumidor,  
ingresos bajos.

FUENTE: Misión de Empleo. Cálculos con Base en DANE,  
Encuestas de Hogares.

79

En el sector industrial, la incidencia del salario mínimo no es directa, en la medida que hay gran número de trabajadores con calificación superior a la que abarca el salario mínimo. Pero, sin embargo, es un factor que presiona el aumento de los niveles salariales superiores. Se observa en este sector que los salarios tienden a ser más altos en los sectores con una menor participación de la mano de obra y con una mayor relación capital-trabajo. Sin embargo, un hecho destacable en este sector es el que los salarios reales aumentaron quizás porque se desempleó a una parte de la fuerza de trabajo menos capacitada y de menores salarios, a la vez que aumentó la subcontratación de obreros, lo que no figuraba en la información compilada por el DANE y, posiblemente también aumentó el trabajo en horas extras de los que permanecieron en sus puestos. Según los datos disponibles, los salarios reales de la industria descendieron en 1.985 y 1.986.

La incidencia es mucho más directa en aquellos sectores que poseen un bajo nivel de calificación, el caso de la construcción y el servicio doméstico, y mucho más en aquellos periodos en que aumenta el desempleo. En estos periodos de gran desempleo el salario mínimo se convierte en el "salario de mercado".

Mucho más compleja es la situación para aquellos trabajadores independientes y, en general, del sector informal de la economía, en donde, es notable su disminución a pesar de que desde 1.981 a 1.982 tuvo un pequeño ascenso.

Todas las consideraciones anteriores evidencian, en forma general, que los salarios se han mantenido reprimidos muy a pesar de que el último gobierno tuvo la intención de mejorarlos como mecanismo reactivador, permitiendo un crecimiento de estos.

### 3.2. CAPACIDAD ADQUISITIVA.

Al referirnos a la capacidad adquisitiva de los salarios, indispensablemente tenemos que referirnos a la variable determinantes de estos, la inflación.

Un buen indicador de la inflación sería, para el caso nuestro, el INDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR (IPC); este índice es una "canasta ponderada" de bienes tanto de consumo cotidiano como esporádicos, en el que el sistema de ponderaciones suaviza la inflación que realmente afronta la mayoría de los hogares. Estudios realizados por el DANE nos dicen que los alimentos son bienes de consumo cotidiano y aproximadamente un 78% de los hogares gastan en promedio cerca del 30% de sus ingresos, pero trabajadores que perciben menos de un salario mínimo dedican aproximadamente un 45% de sus ingresos, considerándose así que la mejor medida de inflación en este caso sería la variación de precios de los alimentos.

Es importante tener en cuenta, que el efecto de cambios en los precios de los bienes agropecuarios sobre el poder adquisitivo varía en relación con el nivel de ingresos; su impacto es mayor en los sectores que

destinan gran parte de sus ingresos al gasto en alimentos, con lo cual se deprime el consumo final y la demanda agregada de la economía y se afecta negativamente a los demás sectores productores.

La evolución de la capacidad adquisitiva a partir del IPC, tanto para obreros como empleados, muestra grandes diferencias debido a los diferentes hábitos de consumo.

Observando el cuadro No.4, podemos anotar que generalmente la variación de los precios para los alimentos es mayor que el índice de precios general.

Lo anteriormente expuesto nos indica que al deflactar los salarios mínimos legales por el índice de precios de los alimentos nos mostrará un salario real menor que el presentado cuando deflactamos por el IPC. (ver cuadro No. 4)

Es notable, entonces, el impacto que tienen las variaciones de los precios en cada uno de los rubros en los diferentes tipos de ingresos; lo cual incide negativamente en la demanda final y mucho más, precisamente, en el consumo final de los hogares del país.

Teniendo en cuenta lo anterior y que el aparato productivo colombiano se encuentra diseñado en una proporción significativa, para satisfacer las demandas de las unidades familiares, el crecimiento sin gasto familiar y salarial no es viable.

SALARIO REAL E INDICE DE PRECIOS

Años	Índice Costo de de Vida Obreros(1)	Índice de Alimentos (2)	Salario		Variaciones del Salario	
			Real (1)	Real (2)	(1)	(2)
1.974	44.2	43.2	79.2	81	3.03	- 4.44
1.975	52.1	51.7	76.8	77.4	3.25	1.67
1.976	65.6	66.1	79.3	78.7	- 1.39	- 5.46
1.977	84.8	89.1	78.2	74.4	9.9	1.56
1.978	100.0	100.0	86.0	86.0	3.02	1.28
1.979	129.8	132.1	88.6	87.1	30.5	31.6
1.980	164.3	165.8	115.6	114.6	2.68	1.39
1.981	208.0	212.5	118.7	116.2	6.74	- 0.08
1.982	257.7	265.4	119.5	116.1	4.77	4.3
1.983	300.8	311.0	125.2	121.1	-15.5	-16.4
1.984	355.8	372.0	105.8	101.2	- 2.2	- 6.13
1.985	436.6	475.8	103.5	95.0	2.73	- 0.63
1.986	527.0	586.4	106.3	95.6		

FUENTE: Actualidad Laboral y DANE  
Cálculos de los autores.

Salario Real (1) : Deflactado por ICV Obreros.

Salario Real (2) : Deflactado por Índice de Alimentos.

83

C U A D R O No. 5.

AÑOS	TASA DE DESEMPLEO URBANA	TASA DE CRECIMIENTO DEL NIVEL DE EMPLEO	INDUSTRIA MANUFACT.			TASA DE CRECIMIENTO ECONOMICO	CONSUMO FINAL HOGARES.
			INDUSTRIA MANUFACT.	EMPLEO PUBLICO	ECONOMICO		
1.974	10.4	5.9	5.1	5.7	5.7	6.03	
1.975	10.6	2.0	4.9	2.3	2.3	2.96	
1.976	10.8	2.8	4.7	4.7	4.7	6.97	
1.977	9.8	3.7	4.6	4.2	4.2	4.04	
1.978	9.0	2.7	3.8	8.5	8.5	8.40	
1.979	9.0	3.2	5.3	5.4	5.4	4.31	
1.980	10.0	- 0.08	5.3	4.1	4.1	4.41	
1.981	8.8	- 3.0	2.0	2.3	2.3	2.91	
1.982	9.3	- 2.40	2.0	0.9	0.9	1.48	
1.983	11.0	- 2.75	0.4	1.6	1.6	0.45	
1.984	13.2	- 0.78	0.5	2.6	2.6	2.86	
1.985	14.0	- 0.02	- 0.55	3.1	3.1	1.88	
1.986	15.1	0.03	0.2	5.1	5.1	3.0	

FUENTE: DANE. Cálculos propios.

### 3.3. NIVELES DE EMPLEO.

El fenómeno de desempleo en Colombia ha tomado una dimensión preocupante desde la década del setenta y se atribuye este, a factores económicos asociados con el ritmo de la actividad productiva. Ver cuadro No.5.

Los cambios en la estructura del desempleo han estado asociados tanto a los factores de largo plazo de los reajustes de la actividad económica como, en los últimos años al impacto de la recesión.

Un análisis de la evolución de los niveles de empleo nos muestra que estos en el sector público se caracterizan principalmente por tener un ritmo de crecimiento relativamente bajo, aunque estable en las últimas décadas.

52778

El crecimiento de los niveles de empleo en Colombia, ha tomado una dimensión muy preocupante, desde la década del setenta, y se correlaciona esté simplemente a los desequilibrios registrados entre los mercados de bienes y de trabajo.

Los datos indican que el desempleo en los años sesenta y la primera parte de los setentas, sólo reflejaba débilmente las fluctuaciones de la actividad económica. Según la Misión Chenery el desempleo colombiano evolucionó " de un desempleo con características puramente estructurales - derivados de excesos demográficos de oferta a fragmentación de mercados por la conformación de una fuerza de trabajo propiamente

urbana y un mercado de bienes restringido por el capital a las divisas - se pasó a una situación donde el desempleo estructural se redujo y apareció consiguientemente un desempleo asociado estrechamente con las restricciones del mercado de bienes, es decir, un desempleo cíclico, derivado de las fluctuaciones de la demanda agregada. 94

El análisis de la evolución de las variaciones de los niveles de empleo de algunas actividades económicas, nos muestra que estas tienen un ritmo relativamente bajo, aunque estable en las últimas dos décadas. (Ver Cuadro # 5.)

En efecto, las cifras indican que después de crecer a una tasa anual de 8,2%, en la segunda parte de los años sesenta y en el primer quinquenio de los setentas, el empleo público creció en los últimos diez años a un ritmo de 2,8% anual, tanto en las grandes ciudades, como el resto del país. Esto debido a la pérdida de participación en el empleo urbano. Esta reducción fue más importante en las áreas sociales del sector público (salud, educación), aunque también se registró en áreas como la administración pública y económicas. No obstante, a pesar de ser relativamente bajas estas tasas de crecimiento, fue bastante estable en un período de agudas fluctuaciones cíclicas en el empleo asalariado de la economía.

---

9/. ECONOMIA COLOMBIANA. Separata # 10. Agosto-Septiembre 1.986.

Observando los niveles de empleo de los trabajadores independientes, encontramos que estos se encuentran vinculados directamente al mercado de bienes, este tipo de empleo presenta una relación muy estrecha con los ciclos de actividad económica; es así, como en una recesión pequeña (1.977) y grande (1.980-1.983), disminuyó fuertemente y creció notablemente en los períodos de recuperación posteriores de la actividad económica.

Un elemento que pudo haber jugado un papel importante en el rápido crecimiento del empleo independiente en la última década fue la evolución de los salarios reales. Según la Misión Chenery " Los mayores salarios reales pudieron haber impulsado formas de contratación alternativas, por parte de los empresarios. No obstante, la dinámica de la masa salarial-asociada en gran medida con la evolución de la tasa de salarios- parece igualmente asociada con las oportunidades de empleo por cuenta propia, ya que las actividades de este tipo de trabajadores, prima la producción de bienes de consumo popular. 10/

La informalidad de la pequeña escala es un fenómeno generalizado en el sector urbano, pues es elevada su participación en casi todas las ramas de actividad, principalmente en el comercio, servicio e industria manufacturera.

---

10/. Ibid. Pag. 58.

En el sentido dinámico, pues el sector informal no sólo ha de verse como expresión de las limitaciones estructurales del sistema salarial moderno, para cubrir a toda la población, sino como manifestación de los desarreglos cíclicos de nuestra economía. 11/.

Quizás uno de los elementos más importantes que han caracterizado a la crisis reciente es su impacto negativo en la generación de empleo de la industria manufacturera.

Los estudios realizados por la Misión Chenéry han demostrado la notable sensibilidad del mercado de trabajo frente a las fluctuaciones de la actividad productiva. En la primera mitad de la década del setenta, la industria aumentó considerablemente su capacidad de creación de empleo. En la segunda mitad de la década del setenta, los niveles de empleo tienden a igualarse a los existentes en los años sesenta.

En el periodo comprendido entre 1.980 y 1.984 se presentó una pérdida de 75.000 empleo que representaba un 30 por ciento superior a todo el empleo generado por la industria entre el año de 1.975 y 1.980.

En el año 1.986, los niveles de empleo empiezan a mostrar una leve mejoría, pues ha aumentado el ritmo de su crecimiento.

---

11/. Ibid. Pag 64.

La utilización de cada vez más trabajadores temporales y la subcontratación de procesos productivos en pequeñas empresas han dado lugar a una disminución apreciable del empleo de las grandes unidades productivas y a una degradación global de la calidad del empleo industrial. Los beneficios convencionales y la estabilidad consagrada en el Código Sustantivo del Trabajo, cobijan una proporción cada vez menor de la fuerza de trabajo empleada en la industria manufacturera. De facto, se ha producido una reforma laboral del país.

En lo referente al sector agropecuario podemos anotar que su proceso de desarrollo está acompañado por una disminución en la participación en la producción y empleo en la economía.

El problema básico en el sector rural no es el desempleo, sino el subempleo, la baja productividad, los bajos ingresos, la inestabilidad de la remuneraciones y la pobre calidad de vida. Estos hechos, unidos al cambio estructural que atraviesa todo el país en vías de desarrollo y a la persistencia de la violencia rural, explican porque continúan los flujos migratorios rural-urbanos, a pesar de que existe un desempleo explosivo en las ciudades.

#### 3.4. DISTRIBUCION DEL INGRESO.

En lo referente a la distribución del ingreso la remuneración real nos permite evaluar y analizar cómo ha sido el proceso de distribución de las políticas salariales en forma general; pero si lo obser-

varios de acuerdo a la distribución porcentual de la remuneración del trabajo por ramas de actividad, nos permitirá hacer un análisis de la evolución de esta variable en una forma mucho más clara, teniendo en cuenta, como lo habíamos anotado anteriormente, que algunas ramas de actividad son mejores remuneradas que otras.

Se observa que de acuerdo a la distribución porcentual de la remuneración del trabajo las ramas de actividad que tienen el mayor peso relativo son en su orden: Agropecuaria, industria manufacturera, servicios del gobierno, construcción y servicios personales. Ver cuadro No.6.

Es notable como el sector agropecuario, debido al proceso de modernización, ha perdido participación en favor de los servicios modernos de cuyo grupo se destacan bancos y finanzas, mientras que la industria manufacturera, los servicios personales y la construcción se han mantenido bastante estables, en tanto que los servicios del Gobierno han aumentado su importancia relativa.

Desde finales de la década anterior, la característica más sobresaliente en materia de distribución del ingreso de la clase trabajadora en el ingreso nacional total, es que aún después de 1.980, en medio de una de las crisis más severas y prolongadas que se han registrado en nuestro país, fuera precisamente aquel grupo social con menores probabilidades de salir beneficiado de la pugna distributiva, el que se asegura una mayor porción de la Renta Nacional. En efecto, la participación de la remuneración al trabajo en el PIB, ganó 3,4

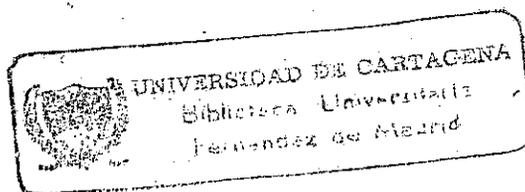
puntos porcentuales en el periodo 1.978-1.982, contrastado con la relativa estabilidad registrada años atrás. Ver cuadro No. 7 y 8.

Fueron indudablemente algunos factores que condicionaron el comportamiento de precios y salarios los que explicaron este hecho. Desde 1.975, los precios de los bienes de consumo habían iniciado una intermitente escalada alcista. Esta tendencia se vió reforzada en los dos primeros años de la presente década, período durante el cual el incremento del IPC, estuvo cercano al 25% anual. La inestabilidad creciente de estos precios y su tendencia permanente al alza, integraron dentro de los acuerdos salariales, las expectativas inflacionarias. La fijación del salario mínimo, pactada entre trabajadores (sindicatos), Gobierno bajo iguales condiciones y criterios, terminó institucionalizando dicha práctica.

La inestabilidad e impredecibilidad de los precios de los bienes salariales, especialmente de los alimentos, permitieron, gracias a expectativas sobrevaloradas, que el poder adquisitivo de los salarios mostrara tendencias favorables.

Durante el Gobierno de Belisario Betancur, no hubo cambios considerables de las tendencias. Quizás la excepción fue en 1.984, cuando se dió un cambio en la manera como estaba efectuando la distribución del ingreso nacional, ya que esta distribución favoreció al grupo de los perceptores de rentas de capital producto en alguna medida de transferencias de ingresos del grupo de los perceptores de salarios hacia e

llos.



Dé todas maneras, lo sucedido en materia de distribución del ingreso entre capitalistas y asalariados entre 1.982-1.984, no puede ser atribuido en su totalidad a las disposiciones e instrumentos de política económica adoptadas, ni a los lineamientos generales que los inspiran. Sin duda alguna, fue determinante el comportamiento de variables sobre las cuales se puede ejercer poco o nulo manejo discrecional. Es el caso del IPC y detrás de él, de la oferta agrícola. 12/.

A pesar del resultado positivo en materia de crecimiento y de distribución del ingreso <sup>que</sup> arrojó el programa macroeconómico de reactivación, éste logro impactar significativamente las tendencias adversas que desde finales de 1.981, venían manifestándose en la tasa de desempleo, aún bajo la recuperación de 1.984, se incrementó en forma notoria.

El avance que había ganado los ingresos de los trabajadores ocupados en el ingreso nacional se convirtió así, a raíz de la creciente tasa de desempleo, en una menor participación en el reparto del Producto Interno de una creciente masa de la población económicamente activa. Es de anotar que lo anteriormente expuesto no lo muestran, ya que lo ocultan, los indicadores clásicos de distribución de la renta entre el trabajo y el capital.

C U A D R O No. 6.

REMUNERACION DEL TRABAJO POR RAMAS DE ACTIVIDAD (DISTRIBUCION PORCENTUAL)

	1.974	1.976	1.978	1.980	1.981	1.982	1.983	1.984	1.985
1. Agropecuario	19.6	17.5	19.5	18.1	19.4	17.8	17.4	16.4	15.8
2. Pesca y caza	0.5	0.5	0.6	0.5	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
3. Silvicultura, tala	0.2	0.2	0.2	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
4. Minería	1.4	1.6	1.7	2.3	1.4	1.5	1.6	1.8	2.3
5. Ind. Manufacturera	17.3	19.3	18.8	18.0	18.1	18.1	17.6	17.6	17.2
6. Construcción.	11.3	8.9	8.9	9.7	6.9	7.1	7.5	6.7	7.7
7. Comercio	4.8	4.5	4.7	5.0	4.9	5.1	5.3	5.3	5.3
8. Transporte	7.5	8.3	8.0	7.4	7.3	7.1	6.8	6.8	7.0
9. Comunicaciones	1.4	1.4	1.6	1.8	1.4	1.6	1.7	1.8	1.9
10. Electricidad, gas	1.4	1.5	1.6	1.9	1.5	1.7	1.8	1.8	1.9
11. Bancos, Seguros y otros	5.4	5.9	6.3	7.0	9.5	9.7	9.8	9.8	9.8
12. Servicios comunales.	29.6	30.4	28.1	28.1	29.2	30.0	30.5	31.6	30.9
T O T A L	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

FUENTE: BANCO DE LA REPUBLICA., Cuentas Nacionales. DANE.

C U A D R O No. 7

PARTICIPACION DE LA REMUNERACION A LOS ASALARIADOS SOBRE EL PIB POR SECTORES ECONOMICOS

CONCEPTOS	1.975	1.980	1.981	1.982	1.983	1.984	1.985
1. Agropecuario	30.5	44.8	45.2	43.1	42.9	42.8	40.5
2. Silvicultura	20.5	20.5	20.5	20.5	20.5	20.5	20.5
3. Pesca y caza	6.5	7.2	7.2	7.2	5.9	5.9	5.9
4. Minería	26.7	23.9	24.5	25.0	24.1	23.2	23.0
5. Ind. Manufacturera	31.4	33.3	36.3	36.8	36.6	34.1	33.3
6. Electricidad, gas y agua	49.5	46.4	40.5	38.5	37.6	36.5	35.4
7. Construcción	66.4	57.3	56.9	59.6	58.9	59.1	55.2
8. Comercio	18.6	21.0	21.5	23.0	24.5	23.0	22.1
9. Transporte	38.2	39.3	41.1	41.9	41.5	41.4	40.6
10. Comunicaciones	54.1	59.1	65.0	67.0	64.8	64.2	64.5
11. Establec. Financieros	28.7	29.2	28.3	28.6	29.8	32.2	32.1
12. Servicios Personales	46.7	45.0	43.5	47.1	45.0	45.6	46.2
13. Serv. Gobierno.	100.0	99.2	99.1	99.2	99.4	99.4	99.3
14. Serv Domésticos.	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

FUENTE: Cuentas Nacionales. Cálculos de los autores.

94

C U A D R O No. 8.

REMUNERACION DE LA PARTICIPACION  
DE LOS ASALARIADOS SOBRE EL P. I. B.

AÑOS	1.974	1.975	1.976	1.977	1.978	1.979	1.980	1.981	1.982	1.983	1984	1985
Participación(%)	36.3	37.8	38.0	38.2	39.7	40.9	41.6	42.8	43.1	43.9	43.4	41.8

FUENTE: CUENTAS NACIONALES.

#### 4. LAS POLITICAS SINDICALES

##### 4.1. BREVE HISTORIA DEL SINDICALISMO EN COLOMBIA.

Un sindicato es una organización continua y permanente, creada por los trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, tales como: mejorar sus salarios y condiciones de trabajo, mediante la negociación colectiva; promover el progreso de las condiciones de vida en general; ser el vocero más auténtico de la democracia y por su fuerza y seriedad, plantear soluciones a los problemas económicos, sociales y políticos, en búsqueda permanente del perfeccionamiento de las instituciones y sociedad, en un ambiente de libertad y paz, por consiguiente mejorar la estabilidad de la vida humana.

Hablar de la historia del Sindicalismo en Colombia, es hablar en gran parte de la historia nacional, ya que a nivel de los sindicatos se han dado huelgas que han marcado hitos en nuestra historia, tal es el caso de las "Bananeras".

El Sindicalismo en Colombia, es relativamente nuevo y su mayor auge lo ha alcanzado en las últimas décadas, al aumentar el número de sus

96

miembros.

Los hechos más importantes que se han dado a nivel de los sindicatos, se dieron a comienzo del presente siglo, en las primeras décadas; por eso partiremos de allí.

El 31 de Agosto de 1.909, se reconoció la primera personería jurídica correspondiente a una asociación de tipo gremial (La Asociación de Artesanos de Sonsón, en Antioquia); es a partir de ese entonces cuando se puede hablar de movimiento sindical en Colombia.

En el año 1.918, los mayores establecimientos industriales del país eran los textiles y estos empleaban, en su gran mayoría mano de obra femenina, y se ha podido observar a través del tiempo que esta es difícil de organizar en todas partes y en especial en un país como el nuestro, con sus valores y costumbres. Otro hecho importante que se dió en este año fue la huelga de los trabajadores portuarios de Barranquilla y Cartagena, la cual es seguida por la huelga de los ferroviarios de Santa Marta, lo que deja claro que fue en las costa donde se dieron las primeras huelgas y esto se debió a que estos trabajadores tenían mayor contacto con el mundo exterior y pudieron absorber mejor las ideas del sindicalismo extranjero. Entre los trabajadores portuarios se desarrolló el sindicalismo anarquista y socialista, por tal razón no es extraño que los trabajadores portuarios hayan sido los primeros en hacer uso del arma de la huelga. Otro factor que favoreció la temprana organización de los trabajadores portuarios y del

transporte, es que en estos sectores se encontraban las mayores concentraciones de asalariados.

Todo lo anterior se demuestra si se tiene en cuenta que fue en el ferrocarril del Pacífico, en el Puerto de Buenaventura donde se llevó a cabo la primera huelga en Colombia, el 2 de noviembre de 1.878.

#### 4.1.1. Huelga y masacre en Santa Marta.

En el año de 1.928, en la zona Bananera de Santa Marta operaba la Compañía United Fruit Company, explotando grandes extensiones de terreno y mano de obra barata con la protección del gobierno; tenía ferrocarriles, puerto marítimo y grandes campamentos en los que controlaba totalmente la vida de la región.

Ante los bajos salarios, la carestía de los artículos vendidos por la propia empresa y los abusos de los capataces, los trabajadores organizaron una manifestación, en donde murieron más de 2.000 trabajadores por balas oficiales, el 6 de diciembre de 1.928.

A la llegada al poder de Enrique Olaya Herrera se dan una serie de acontecimientos que hacen un poco de luz, en el papel que debe desempeñar el sindicalismo en la construcción de un país más libre y justo. Desde Olaya Herrera el liberalismo ha de permanecer 16 años en el poder.

Durante este período se expide la Ley 83 de Julio de 1.931, por medio de la cual se reconoce y legaliza el funcionamiento de los sindicatos obreros.

#### 4.1.2. Nace la Confederación de Trabajadores Colombianos (C.T.C)

En el gobierno de Alfonso López Pumarejo nace la Confederación de trabajadores Colombianos (CTC).

En 1.933 se crean los cimientos para la creación de un movimiento tendiente a organizar la Central Obrera Nacional. El 10 de Agosto del año 1.935 culmina esta labor con la creación de la Confederación Sindical de Trabajadores de Colombia (CSTC.).

Alfonso López, por su identificación con la CTC, trata de darle mayores prevendas y crea por medio de la Ley 96 de 1.938, el Ministerio de Higiene y Previsión Social; hoy conocido como Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Por todo lo hecho por López en favor del sindicalismo; hechos que se consideraban revolucionarios; hace que fuerzas conservadoras coaligadas con sectores extremistas de izquierda empezaran a preocuparse por la pujanza de la CTC. Es así como se dan una serie de hechos importantes que buscaban por todos los medios crear en el futuro otra confederación que sirviera a los intereses de las clases privilegiadas.

Según algunos, el decreto 2350 de 1.944 y la Ley 6a. de 1.945 es la mejor de la legislación laboral colombiana, que hasta ahora se ha conocido, pues aquí se obtuvo; la cesantía y las vacaciones remuneradas, el fuero sindical y la pensión de jubilación.

En el año de 1.949, nace la U.T.C., a pesar de que la legislación laboral colombiana prohibía el paralelismo sindical, el gobierno de Mariano Ospina Pérez concede personería jurídica según resolución 248 de 1.949.

En el año de 1.960, en Cartagena, se reúne el X Congreso de la C.T.C. después de un largo receso de más de 10 años, en este se decidió la expulsión de confederaciones y sindicatos dirigidos por comunistas, que agrupaban a más de 120.000 trabajadores, quedaba de esta manera menguada la CTC., que había adquirido cierta pujanza entre los años 57 y 60.

Es así como nace el llamado Comité de Acción y Solidaridad Sindical (CUAS), con las organizaciones expulsadas de la CTC., bajo la orientación comunista.

#### 4.2. IMPORTANCIA DE LAS POLITICAS SINDICALES.

##### 4.2.1. En los Años 1.974-1.978.

En este período gobernó en Colombia el doctor Alfonso López Michelsen

Uno de los primeros actos de su gobierno y su ministra de trabajo, María Helena de Crovo, fue el de conceder personería jurídica a la CSTC, el día 20 de Agosto de 1.974. La CSTC, se constituye con sindicatos y federaciones. Esta Confederación había sido fundada en el año de 1964 por el Comité de Unidad, Acción y Solidaridad Sindical (CUAS).

Posteriormente se reconoce mediante personería jurídica # 002230, a la CGT.; protocolizándose de esta forma la división del movimiento sindical colombiano, en cuatro fracciones; esta confederación había sido fundada en el año de 1.971 y tuvo su origen en la Acción Sindical Antioqueña.

En el año de 1.977, el 14 de Septiembre, se llevó a cabo el Paro Cívico Nacional más grande de la historia del país, con la participación de todas las corrientes sindicales, contra la política económica del gobierno de López Michelsen. Este paro fue la culminación de un proceso de descontento de los asalariados y otros sectores del pueblo, producidos por la permanente insatisfacción de las demandas económicas y sociales y por la frustración de algunas expectativas políticas que la gestión del Presidente López había generado. En este entonces, por primera vez, las corrientes sindicales fundamentales lograron unirse en torno a un pliego de reivindicaciones obreras y populares e incorporar a otros sectores sindicales a una acción de protesta y presión ante el Estado.

El Paro se centró en la exigencia de ocho puntos mínimos, contenidos

en el pliego "unificado" presentado por las cuatro confederaciones al Gobierno, el Primero de Agosto de de 1.977 y que no tuvo respuesta oficial.

Los dos primeros puntos del pliego fundamentados en documentos suscritos por las cuatro confederaciones, Fenaltrase y La Asociación Nacional de Pensionados, fueron los siguientes:

- 1) Aumento de sueldos y salarios en un mínimo de 50%;
- 2) Congelación de los precios de los artículos y tarifas de servicios públicos.

Después de realizado el Paro, con bastante éxito, y dada la intransigencia del gobierno, las cuatro confederaciones presentaron un pliego en el que reafirmaron las reivindicaciones iniciales y se convocó a una manifestación nacional de presión, para el 18 de Noviembre; en el cual nuevamente reafirmaron sus reivindicaciones en forma más beligerante.

#### 4.2.2. En los años de 1.979-1.982.

En este período gobernó Julio Cesar Turbay Ayala; Le tocó afrontar una de las recesiones más grandes que se ha dado en el país. A partir de 1.979 se observó un rápido deterioro de los indicadores de crecimiento, tal es el caso de los bienes agrícolas, mineros, industria y el sector de la construcción.

102

Todo esto va a traer como consecuencia una disminución en el nivel de empleo, deterioro en los salarios y por ende protestas generalizadas, a nivel industrial, estatal y otros sectores. Hechos que se van a manifestar en gran número de huelgas y paros.

La recesión económica de 1.981, tuvo una gran incidencia sobre el nivel de empleo y es por eso que se hace necesario algunas aclaraciones con anterioridad.

Los mecanismos convencionales utilizados para medir el nivel de empleo y fuerza de trabajo, son mecanismos diseñados para economías industrializadas, tienen por consiguiente limitaciones para captar algunas características del empleo en Colombia.

Una de las limitaciones de este mecanismo es que para medir el nivel de desempleo se tiene en cuenta solamente aquellas personas que han buscado empleo últimamente, o sea, que aquellas personas que están desempleadas y se quedan en su casa, no son contabilizados como desocupados; preguntémosnos. ¿ Con tremenda recesión quién va a buscar trabajo ?

Es por esto, que para 1.981 no se observa una alta tasa de desempleo, a pesar de tan aguda recesión.

Desde el punto de vista salarial la recesión trajo como consecuencia el establecimiento de los salarios reales urbanos; y por otro lado la

## C U A D R O No. 9.

PROMEDIO DE DESEMPLEO ABIERTO EN LAS  
CUATRO GRANDES CIUDADES DE COLOMBIA

AÑOS	TRIMESTRES	TASAS
1.979	I	9.5
	II	8.5
	III	9.0
	IV	8.6
1.980	I	10.9
	II	9.3
	III	9.5
	IV	9.2
1.981		8.5

FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Hogares

ampliación del diferencial salarial urbano-rural.

#### Actividad Huelguística.

A consecuencia de la gran recesión, se realizaron dos movilizaciones de alcance nacional, actividad que no es muy frecuente en Colombia. La primera, fue el paro de obreros que se realizó, el 13 de Mayo de 1.981, en solidaridad con los conflictos laborales en marcha, contra el tribunal de arbitramento y la defensa de las libertades sindicales y democráticas. El segundo fue el Paro Cívico Nacional (21 de Octubre de 1.981), cuyas reivindicaciones fueron un alza general de salarios, y la lucha contra el alto costo de vida, la represión sindical y la militarización.

Ambos fueron promovidos por la CSTC, y las centrales obreras independientes.

Vale la pena anotar que dichas movilizaciones mostraron un acercamiento de la CSTC, y del movimiento independiente, que continuaron siendo muy importantes en el país.

Como es típico, la actividad huelguística se concentró fundamentalmente en los sectores estatal y manufacturero. Estos dos sectores representan, generalmente el 90% de las huelgas en Colombia. En 1.981, dicha participación llegó al 97%. Las características de los movimientos laborales se pueden observar en el cuadro # 10.

## C U A D R O No. 10.

## ACTIVIDAD HUELGUISTICA EN COLOMBIA

1.979 - 1.981

AÑOS	TOTAL HUELGAS	SECTOR			ESTATAL	TOTAL
		MAGISTERIO	SALUD	OTROS		
1.979	69	11	10	18	39	
1.980	63	19	8	3	33	
1.981	71	13	13	19	45	

## M A N U F A C T U R A

AÑOS	HUELGAS	HUELGUISTAS	OTRAS	HUELGAS
1.979	26	17.000	4	
1.980	24	25.700	6	
1.981	24	11.900	2	

FUENTE: Revista DESARROLLO Y SOCIEDAD. Cuaderno #3, CEDE. Pág. 14.

106

Es importante anotar que un número considerable de las huelgas manufactureras, en 1.981, no sólo superaron el límite legal de 43 días, sino que llegaron a más de tres meses de duración (9 de las huelgas).

Cabe también destacar las movilizaciones realizadas por Ecopetrol en 1.981; la primera fue el paro de 24 horas, realizado el 27 de febrero en protesta por la militarización de los campos petroleros y la refinación de Barrancabermeja.

En el sector estatal, se dió un incremento notorio en las luchas de alcance nacional, mientras que los años 74-80, los paros de este tipo fluctuaron de 1 a 5; en el año 81, se dieron 17 huelgas de este tipo.

Finalmente Fecode, también contribuyó al aumento de los paros, realizando cuatro de 24 horas y uno de cinco días.

#### 4.2.3. En los años 1.983 - 1.986.

En este período gobernó en Colombia el Doctor Belisario Betancur C. Bajo esta administración se realizó el segundo censo sindical que aparece en el cuadro # 11., aprovechamos de una vez para compararlo con las estimaciones que allí aparecen.

Se puede observar la expansión del movimiento sindical colombiano durante los primeros gobiernos del Frente Nacional (1.958-1.966); aumen

C U A D R O No. 11.

TASA GLOBAL DE SINDICALIZACION  
EN COLOMBIA 1.947-1.984  
(MILES)

AÑOS	SINDICALIZADOS	POBLACION OCUPADA	TASA DE SINDICALIZAC.
1.947	165.6	3.519	5.7
1.959	250.0	4.511	5.5
1.965	700.0	5.220	13.4
1.974	835.2	6.656	12.5
1.980	1051.0	8.540	12.3
1.984	873.4	9.370	9.3

FUENTE: Revista ECONOMIA COLOMBIANA. Separata # 10. Agosto - Septiembre de 1.986.

tó de un 5 al 13%; de acuerdo con los estimativos existentes, este nivel se mantuvo hasta 1.980, cuando como resultado de la fuerte recesión experimentada por la economía colombiana, el número de trabajadores sindicalizados disminuyó en términos absolutos y la tasa de sindicalización se redujo a un 9.0%. Esta cifra muestra que en la actualidad el sindicalismo abarca una tercera parte o menos, de los trabajadores que se encuentran cobijados por el sistema prestacional o por el régimen de seguridad social.

En resumen se puede observar que la tasa de sindicalización en el año

de 1.984 disminuyó, con respecto al año de 1.980; entre los factores que están incidiendo actualmente en la baja del sindicalismo son:

- 1) El dispendioso proceso de aprobación de las personerías jurídicas de los sindicatos, por parte del Ministerio del Trabajo.
- 2) La capacidad del Gobierno para disolver las organizaciones sindicales, por medio de medidas administrativas, como el Estado de Sitio.
- 3) La protección por parte de la Ley contra el despido a las personas que se encuentran promoviendo la creación de un sindicato, antes de la reunión donde se constituye formalmente la organización.
- 4) Este es quizás el factor más importante, la existencia de un volumen considerable de mano de obra desempleada y subempleada que presiona continuamente sobre el mercado de trabajo, debilitando la capacidad de negociación de los trabajadores organizados.
- 5) El empleo independiente e informal tiene un alcance dramático en el país, restringiendo severamente la capacidad de organización obrera. Esta lucha es aún más importante, en virtud de las limitaciones legales para la formación de sindicatos, veinte y cinco miembros.

Otro hecho importante que se dió en este período, fué el nombramiento de Jorge Carrillo, Líder Sindical, en el Ministerio de Trabajo.

## 5. REGIMEN PRESTACIONAL COLOMBIANO.

### 5.1. EL REGIMEN PRESTACIONAL DEL SECTOR PRIVADO.

Las normas legales que regulan la relación de trabajo entre las empresas o empleadores y los trabajadores particulares en Colombia están contenidas en el denominado Código Sustantivo del Trabajo, expedido mediante los decretos 2663 y 3743 de 1.950, el cual ha sido modificado en varias ocasiones desde su promulgación, pero cuya estructura fundamental se conserva.

El régimen prestacional del sector privado es importante por los innumerables debates que se han dado a través de la historia en todos los campos, tendientes a modificarlo.

Es bueno aclarar que este capítulo analizará el régimen prestacional pero mirándolo netamente desde el punto de vista económico, se hace la aclaración porque este tema tiene mucho que ver con lo jurídico.

Por otro lado, se estudiará cuales son los principales costos laborales no salariales a cargo de las empresa y la proporción en que cada

uno de estos rubros participan , haciendo especial énfasis en lo que es la cesantía y la retroactividad de ésta, por constituir el mayor porcentaje dentro de la carga.

#### 5.1.1. Impacto de las prestaciones sociales sobre los costos laborales.

La estructura de las prestaciones sociales legales y extralegales que existen en el sector privado colombiano (o más exactamente la carga laboral no salarial), es sin duda alguna compleja; por ello hacemos uso de la siguiente tabla, la cual clasifica la estructura prestacional en cuatro grandes agrupaciones.

La carga legal asociada al régimen prestacional en Colombia es elevada, 48.6% y está asociada en particular a los costos de la Seguridad Social y a los complementos salariales.

No obstante, si estos últimos se incluyen como parte de la carga salarial, la proporción de los beneficios legales no es muy alta, 21,6%.

El monto de los beneficios legales no es muy diferente al que existía a finales de los años cincuenta. Las únicas diferencias importantes, son el mayor costo de la retroactividad de las cesantías, punto en el cual se hará énfasis por constituir el mayor porcentaje dentro de la carga laboral no salarial.

CLASIFICACION ECONOMICA DE LA CARGA LABORAL  
NO SALARIAL DEL SECTOR PRIVADO

- 1. Compensación por días no trabajados
  - Vacaciones
  - Dominicales
  - Festivos
  
- 2. Régimen de Seguridad Social
  - Pensiones de jubilación
  - Enfermedad profesional y no profesional.
  - Maternidad
  - Invalidez, Vejez y Muerte
  - Subsidio Familiar
  - Bienestar Familiar
  - Seguros o beneficios extralegales de jubilaciones, salud, etc.
  
- 3. Complementos Salariales
  - Cesantías e interés de cesantías
  - Prima de servicios, antigüedad, vacaciones y otras extralegales
  - Recargos de horas extras, festivos y nocturnos.
  - Subsidio de transporte, vestido y calzado de trabajo; gastos de entierro, fondo de vivienda.
  - Auxilio de educación, matrimonio, etc.
  
- 4. Costos de ensanche
  - entrenamiento y depido
  - Período de prueba
  - Seña
  - Indemnizaciones
  - Costos de entrenamiento en el trabajo.
  - Peñión - Sanción
  - Acción de reintegro.

C U A D R O No. 12.

PRINCIPALES COSTOS LABORALES NO  
SALARIALES A CARGO DE LAS EMPRESAS.  
(1.986)  
(% DEL SALARIO BASE)

Compensación por los días no trabajados		
Vacaciones	6.7	6.7
Seguridad Social		17.6
ISS	11.2	
ICBF	2.1	
Subsidio Familiar	4.3	
Complementos Salariales		22.2
Cesantías	13.3	
Prima de Servicio	8.9	
Costos de Entrenamiento		2.1
Sena	2.1	
<b>T O T A L</b>		<b>48.6 %</b>

FUENTE: Revista ECONOMIA COLOMBIANA  
 Serie Separata No. 10  
 Agosto - Septiembre (1.986)

Se puede observar que a pesar de que se omiten algunos rubros por ser mínima su participación, por ejemplo en el primer rubro se omiten los dominicales y festivos y se toma solamente las vacaciones, la razón de ser, es por su bajo porcentaje. Lo importante es que a pesar de esas omisiones la carga llega al 48.6%.

Algunos autores consideran que la rápida elevación de los costos prestacionales ha sido el resultado de dos procesos diferentes.

5.1.1.1. Para las pequeñas y medianas empresas la ampliación de la cobertura legal de los servicios ha sido el hecho decisivo, ya que los montos de capitales por encima de los cuales se aplicaban ciertas cargas establecidas en los años cincuenta y sesenta, no se reajustaron con la inflación.

5.1.1.2. En las grandes empresas, la explicación es diferente, fundamentalmente es la tendencia de los sindicatos a exigir en sus negociaciones colectivas prestaciones de carácter extralegal.

5.1.2. La carga prestacional en la práctica.

La carga prestacional por parte de algunos patronos, la importancia del trabajo independiente, y la extensión de los beneficios prestacionales es limitada en la práctica; se puede observar que hay un desplazamiento de la carga prestacional a los propios trabajadores a través de menores reajustes en los salarios básicos, o a los consumidores

a través de mayores precios de ventas de los productos.

Una forma de medir el alcance del régimen prestacional, es a través de la extensión de la Seguridad Social, esta cubre poco más del 30% y 50% de la población ocupada y asalariada del país; según el estudio realizado por el CEDE concluyó que sólo el 72% de los asalariados y el 47% de la población ocupada en las cuatro grandes ciudades recibían las prestaciones sociales legales. La proporción que no recibía ninguna prestación legal era superior al 50% de las empresas más pequeñas (menos de 5 trabajadores).

Con base en los datos de este estudio se puede afirmar que la proporción de la población ocupada que recibe los beneficios prestacionales completos no supera en Colombia un 28% ó 29%; de esta población cerca del 8% corresponde a trabajadores del Estado y poco más del 20% a empleados y obreros particulares.

### 5.1.3. Incidencias de la retroactividad de las cesantías en la carga prestacional.

Como se hizo mención, la retroactividad de las cesantías es un tema que ha sido de amplio debate, no ahora sino desde mucho tiempo atrás. Por otro lado, sobre este tema se han hecho muchas propuestas tendientes a abolir o cambiar el régimen actual, presentándose propuestas que van desde el traslado de las cesantías a entidades especiales o a instituciones específicamente creadas para manejarlas o a entidades

ya existentes que fueron designadas para ello.

Todas estas propuestas, con el propósito de aprovechar estos recursos para impulsar programa de desarrollo económico, que en la época actual bien podrían estar centradas en el propósito de reactivar la economía. Esto es aún más cierto, si tenemos en cuenta que en Colombia se viene presentando un alarmante déficit de inversión y que la capitalización social en este caso podría ser una de las formas más benéficas de acumulación de capital.

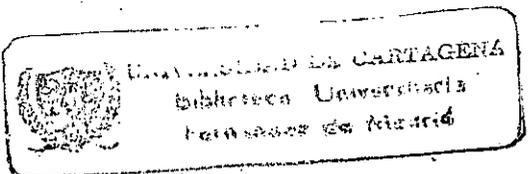
#### 5.1.4. Análisis de las propuestas de reformas al régimen de cesantías.

La inconformidad de los distintos sectores políticos y sociales frente al régimen actual de cesantías, no es nada nuevo en el ámbito de las discusiones públicas en Colombia.

La propuesta del salario integral fue una propuesta de reforma laboral. A partir del año 1.965, han sido innumerables las propuestas para reformar o abolir el régimen de cesantías; lo importante de aquellas propuestas es hacia donde irían los fondos provenientes de las cesantías. Con respecto a esto hay dos propuestas:

##### 5.1.4.1. Propuesta que implican el traslado de los fondos de cesantías de las empresas hacia entidades especiales.

110



Propuestas de Reformas al Régimen de Cuentas de los Trabajadores del Sector Privado con Tratado de Fondos hacia entidades especiales

Propuesta	Mantiene régimen de retroactividad	Carácter y ad-ministración de la entidad a donde irían los fondos	Monto del auxilio de cesantía	Mecanismo de traslado de las cesantías y caídas	Traslado de las cesantías que se acumen en el fondo de cesantías de las empresas	Rentabilidad del fondo para el trabajador	Régimen de retiros pactados	Eficiencia de los fondos acumulados en la entidad	Otras características o problemas de las propuestas
Fondo Nacional del Ahorro	No	Carácter estatal y centralizado	No varía (8, 13 de los salarios anuales)	Traslado en 5 anualidades	Liquidación y consignación mensual por parte de la empresa en el fondo respectivo. Los retiros dan lugar a intereses de mora del Banco Nacional	Intereses del 6% anual más comisiones reconocidas sobre los adeudos y valorizaciones del Fondo.	No varía	Los recursos se destinan prioritariamente a la construcción de vivienda popular	No critica el presente régimen (Fondo) la desagradación que produciría en las empresas.
Fondos especiales de fomento, económico y capitalización social Jorge Valencia Jaramillo	No	4 fondos especiales de derecho privado administrados por una junta compuesta por cuatro representantes de los empleadores, 4 de los trabajadores y 2 del gobierno	Mucho de los salarios	Traslado en 5 anualidades	Liquidación y consignación mensual por parte de la empresa en el fondo respectivo. Los retiros dan lugar a intereses de mora del Banco Nacional	Intereses del 6% anual más comisiones reconocidas sobre los adeudos y valorizaciones del Fondo.	No varía	Todo en esta para pagos de cesantías, amon. de cesantías en fondos del ICF, 25% en entidades de fomento a la pequeña y mediana industria. El resto en fondos del ICF, acciones de sociedades industriales	Se critica la descapitalización que produciría en las empresas
Fondos especiales de capitalización social	Si	5 fondos especiales de carácter obligatorio. Administración a cargo de trabajadores, empresarios, patrono y gobierno, con participación en un comité del mismo	No varía	Traslado en 5 anualidades	Liquidación y consignación mensual por parte de cada empresa en el fondo respectivo. Se han dado 2 y se están haciendo por efectos de retroactividad	Intereses del 6% anual más comisiones reconocidas sobre los adeudos y valorizaciones del Fondo.	No varía el régimen de retiros pactados	Por la manera en que se destinan a créditos de vivienda a los trabajadores	
Proyecto de Ley No. 36 de 1975 presentado por el Senador liberal Horacio Ramírez	No	Banco de los Trabajadores		Traslado en 5 anualidades	Liquidación anual de las cesantías para su traslado al Banco de los Trabajadores	Interés igual al mayor de los usados para ahorros ordinarios	No varía el régimen de retiros pactados		
Propuesta	Mantiene régimen de retroactividad	Carácter y administración de la entidad a donde irían los fondos	Monto del auxilio de cesantía	Mecanismo de traslado de las cesantías ya acumuladas	Traslado de las cesantías que se acumulan en el fondo de liquidación por las empresas	Rentabilidad del fondo para el trabajador	Régimen de retiros pactados	Utilización y destino de los fondos acumulados en las entidades	Otras características o problemas de las propuestas

Panamá - Moja  
Vélez

Se mantuvo la categoría de categoría pasada ya existente en algunas empresas

Combinación de Alborn y Vivencia de carácter privado ya existente

Inicio de los trabajos para los nuevos

No se habilita

Pago en metus de 5 años a partir de la fecha de conclusión de la construcción. Durante el período de traslado la empresa pagaría los intereses del 2.375% mensual recibiendo al trabajador

Liquidación y consignación mensual de la cesantía y los intereses (que se pagan en el 120% anual en una cuenta especial a nombre del trabajador)

Intereses del 2.375% reinvertidos en un fondo de inversión en el IPAC

No varía

Una parte para el desarrollo de vivienda popular y otra para la compra de terrenos de vivienda de producción.

Se propone abolir las subvenciones por ley. Se pide a las empresas que se beneficiaron con las subvenciones que presenten un plan de desarrollo con un presupuesto de inversión que permita ser competitiva con las empresas que no se beneficiaron con las subvenciones.

Conversion de la cesantía en seguro de desempleo al retiro de un trabajador de su empresa la cesantía no se le entrega completa sino en mensualidades mensuales de ejemplo.

Alfredo Araújo Vélez (FIDELIN/INTO)

No

Entidad especial que según algunas fuentes podría ser el Banco de los Trabajadores y según otras sería una corporación para desarrollo urbano y rural de carácter privado creada específicamente para recaudar las cesantías

No varía

No se trasladan

Liquidación y consignación mensual de la cesantía y los intereses en una cuenta especial a nombre del trabajador

Intercepción mensual del 210/0 de los intereses del 210/0

No varía

Construcción e inauguración en asociación con el I.C.T. de vivienda popular, la cual podría ser entregada sin costo inicial.

Se sigue la creación de una política de seguro de desempleo, mantendrá por compañías privadas u oficiales.

Rubén Darío Lizaralde (IAVICEMINISTRO de Desarrollo)

Se mantiene la retroactividad solo sobre las cesantías pendientes hasta el momento de la reforma

Organización de Alborn y Vivencia ya existentes.

Conformación de una fondo en IPAC para el desarrollo de las empresas no mayor de 10 años y cobro del pago, controlado mediante la emisión de acciones privilegiadas de la misma empresa.

Liquidación y consignación mensual de la cesantía y los intereses en una cuenta especial a nombre del trabajador

Intercepción mensual del 210/0 de los intereses del 210/0

No varía

Construcción de vivienda popular sin costo inicial

Se sigue la creación de una política de seguro de desempleo, mantendrá por compañías privadas u oficiales.

Joaquín Vallejo Amador

No

Fondos de capitalización social creados por cada empresa o grupo de empresas

Conformación de una fondo en IPAC para el desarrollo de las empresas no mayor de 10 años y cobro del pago, controlado mediante la emisión de acciones privilegiadas de la misma empresa.

Liquidación y consignación mensual de la cesantía y los intereses en una cuenta especial a nombre del trabajador

Intercepción mensual del 210/0 de los intereses del 210/0

No varía

Construcción de vivienda popular sin costo inicial

Se sigue la creación de una política de seguro de desempleo, mantendrá por compañías privadas u oficiales.

Como se observa la mayor parte de estas propuestas implican la abolición del régimen de retroactividad, las empresas liquidan anualmente las cesantías que se han causado, desatendiéndose automáticamente de ellas y de esta manera se evitarían los ajustes retroactivos que se hacen en la actualidad cuando se presentan aumentos salariales.

Como excepción la segunda propuesta, propone la creación de unos fondos regionales de capitalización social, que se comenzó a implementar en la administración Pastrana Borrero.

En propuestas posteriores se puede observar que Francisco Mejía Vélez y el Ex-ministro de Desarrollo Rubén Rizaralde, coincide en que el traslado de los fondos de Cesantías se hiciera sólo para los trabajadores que adquirieron contratos después de la reforma a para aquellas cesantías que se causaran con posterioridad a ellas, y como es lógico estas propuestas permiten el mantenimiento del régimen retroactivo para los empleados antiguos.

Un punto en el que las distintas propuestas difieren es el relativo al carácter y administración de la entidad que manejaría los fondos de las cesantías; en cuanto al Fondo Nacional de Ahorro, para los trabajadores del sector privado, se crítico fuertemente el burocratismo que se podría generar en una entidad estatal de tan gran magnitud y centralizada como se propuso. La mayoría de las propuestas tienen en cuenta la creación de entidades menos centralizadas, o incluso que los fondos fueran administrados por instituciones financieras

119

ya existentes, como podrían ser el Banco de los Trabajadores o las corporaciones de ahorro y vivienda.

Joaquín Vallejo, propone que el traslado de las cesantías se haga hacia unos fondos de capitalización social, totalmente descentralizada y de carácter privado, que podrían ser creados a nivel de cada empresa o grupo de empresas.

En la cuarta columna del cuadro se observa que algunas propuestas consideran la posibilidad de incrementar el monto del auxilio de cesantía a de un salario mensual al año (8.33%), a un 10% de los salarios anuales, esto como mecanismo de compensación parcial de la pérdida de la retroactividad que podrían perder los trabajadores.

5.1.4.2. Propuestas que no implican el traslado de las cesantías a entidades específicas.

La primera propuesta que debería incluirse aquí, es la relativa al salario integral y que por lo obvio no se incluye.

En el año 1.978, la ANDI formuló como propuesta el salario integral generalizado, pero asociando dicha propuesta a la creación de un seguro de desempleo, con base en los recursos que hoy se destinan al auxilio de cesantías y otras prestaciones.

Miguel Urrutia, propone la creación del salario integral, pero sólo

Propuesta de Reformas al Régimen de Cesantías de los trabajadores del Sector Privado sin traslado de fondos de las empresas hacia entidades específicas

Propuesta	Salario Integral	Monto de auxilio de	Intereses	Cambios en el régimen retroactividad
Gremios				
Proyecto de ley presentado ante el Consejo Nacional de Salarios (1.975)	No	10% de los salarios devengados.	Liquidación sobre el salario promedio de cesantía en portretiros parciales. der de la empresa a lo largo del año.	Eliminación de retroactividad sobre portretiros parciales.
ANDI	Salario integral generalizado y creación de un seguro de desempleo a cargo de las empresas.	Eliminado	Eliminados	Eliminado
Enrique Gómez Hurtado.	No	No cambia	No cambian	(1) Eliminación de retroactividad sobre retiros parciales. (2) Retorno al sistema antiguo de liquidaciones trienales, upaquizando el valor liquidado hasta el momento de su pago.
Miguel Urrutia	Solo para las empresas	Eliminado para las empresas pequeñas. No cambia para las grandes	No cambian	Eliminación de retroactividad sobre retiros parciales.

120

para las empresas pequeñas, en las cuales el objetivo de estabilidad laboral no podría ser, sino una utopía.

Para el caso de las empresas grandes defiende el régimen actual de cesantías, bajo el argumento de que promueve una deseable estabilidad de los trabajadores en las empresas.

Por último Enrique Gómez Hurtado propone se vuelva al sistema de liquidaciones trienales, que existía antes de 1.965.

A raíz de las diferentes propuestas presentadas los gremios económicos y las centrales obreras tienen sus puntos de vistas.

Los gremios económicos conformados por la ANDI, Asociación Bancaria de Colombia, ACOPI, ANIF, CAMACOL, FENALCO y otros, sostienen que;

El factor que más está incidiendo en el aumento del desempleo es la política del gobierno actual, caracterizada por un elevado factor de incertidumbre, lo cual ha conducido a un desestímulo a las inversiones.

El régimen de contratación laboral es poco flexible por el corto tiempo del período de prueba y por la rigidez de las causales de despido justificado,

Es muy alto el porcentaje relativo al recargo por trabajo en domini

cales y festivos.

En contraste con las fuertes críticas que hacen algunos gremios, entre el régimen prestacional actual; con excepción de Fenalco, aceptan el subsidio familiar manejado por las cajas de compensación familiar y de la labor desarrollada por el Sena, además sostienen que estos porcentajes no solo se apliquen a las nóminas, sino que se aplique este porcentaje a otros rubros, tales como las ventas totales.

No hacen reparo a la utilización de la mano de obra temporal.

Las reservas para el pago de cesantías no se han constituido y que solo existen en libros. Este es un aspecto importante a tener en cuenta al analizar las propuestas que implican el traslado de las cesantías a fondos encargados de manejarlas hacia el futuro.

Por su parte las centrales obreras sostienen:

La actual situación de desempleo, obedece a factores de orden macroeconómicos o a fallas estructurales del sistema económico y no que el régimen prestacional este incidiendo en la tasa de desempleo.

A raíz de lo anterior las centrales obreras proponen se racionalicen ciertas actividades económicas: la reforma agraria, el control de precios y otras similares.

Unanimemente las centrales obreras rechazan las agencias de servicios temporales y propenden por su abolición.

Las centrales obreras proponen:

Apoyo y estímulo al cooperativismo.

Se elimine el trabajo a menores de edad.

La regulación del trabajo en horas extras, de tal forma que el trabajador devengue lo mismo sin recurrir a horas extras.

La prohibición de cierres y despidos colectivos.

Después de analizar la posición de los gremios económicos y de las centrales obreras, en cuanto a este tema de las prestaciones sociales, nuestro punto de vista es el siguiente:

De ninguna manera el régimen prestacional actual está incidiendo al incremento del desempleo, también es falso que las prestaciones estén desestimulando las inversiones, aquí nos identificamos con las centrales obreras, en el sentido que la alta tasa de desempleo se debe a factores de orden macroeconómicos. Para esto presentamos la siguiente tabla en donde se observa el mínimo porcentaje de las cesantías con respecto a los activos totales y corrientes; siendo la tendencia a partir del año de 1.983 a disminuir, por el uso del per

128

sonal supernumerario o temporal a cargo de las empresas.

C U A D R O No. 15.

Indicadores sobre los pasivos de cesantías de las empresas vigiladas  
por la Superintendencia de Sociedades

AÑOS	Cesantías conso- lidadas (miles de \$ de 1.980.)	Cesantías conso- lidadas/activos totales.	Cesantías consolidadas/ activos ctes.	Cesantías consolidadas/ Remuneración total al trab.
1.974	12.794	1.72 %	n.d.	17.5
1.975	12.982	1.86	n.d.	17.0
1.976	15.234	2.18	6.97	18.8
1.977	17.140	2.44	7.64	20.5
1.978	17.836	2.62	7.53	19.0
1.979	18.640	2.73	7.06	17.9
1.980	20.728	2.88	7.71	18.8
1.981	20.399	2.56	6.40	17.7
1.982	20.522	2.54	6.89	17.8

Fuente: Revista Dane

Banco de la República

También se puede observar en el cuadro anterior que en caso que se de un cambio al régimen de cesantías, y el traslado de estas se haga a cualquier entidad que se estipulare, no se produciría tal descapitalización, como argumentan los gremios económicos, por representar la cesantía un porcentaje mínimo con respecto a los activos totales.

Que se elimine la retroactividad de las cesantías cuando hay retiros parciales, ya que esto constituye una carga para las empresas, por cuanto tienen que responder por unos costos, sin tener el beneficio de disponer de las cesantías del trabajador.

Que el régimen de cesantías sea diferente para la pequeña y mediana empresa por el papel que esta viene desempeñando en el desarrollo económico colombiano, siendo su participación en el producto interno bruto entre el 25 y 30%; de acuerdo al estudio denominado de microempresas urbanas. En cuanto a la generación de empleo oscila entre un 27 y 45%; según el mismo estudio.

Por todo lo anterior se hace necesario actualizar el límite establecido en el artículo 306 del código sustantivo del trabajo, según el cual se consideran pequeñas empresas a aquellas cuyo capital sea menor de \$ 200.000.000 y estas deberán pagar por primas 15 días de salario al año. Este límite de \$.200.000.000 fue establecido en el año de 1.950, hoy en día ese monto equivale aproximadamente a 15.000.000.000.

## 5.2. REGIMEN PRESTACIONAL DEL SECTOR PUBLICO.

Las normas legales que regulan la relación de trabajo de los empleados del sector público, están contenidas en el decreto 3135 de 1.968 y el 1848 de 1.969, que reglamenta al anterior.

El régimen prestacional del sector público difiere significativamente de aquel que regula las relaciones obrero-patronales en el sector privado.

Antes de entrar de lleno con las principales diferencias que existen entre los dos sectores, es importante aclarar que la reforma administrativa de 1.968 definió las categorías actuales de empleados públicos y trabajadores oficiales. Empleados públicos, son aquellos que prestan sus servicios en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias y establecimientos públicos; y se hayan vinculados por decreto o resolución. Trabajadores oficiales, son aquellos que prestan sus servicios en las empresas industriales y comerciales del estado y están vinculados por contratos de trabajo.

En el primero de estos las modalidades de acceso al servicio público, ascenso, jubilación, retiro o despido (es decir la carrera administrativa), la escala salarial y el régimen prestacional deben ser definidas por el Congreso de la República, por expreso mandato constitucional; ha sido, además, corriente que el Congreso delegue en el Presidente de la República la determinación de las escalas salaria

les de los empleados públicos nacionales y las modalidades de la carrera administrativa.

Como se puede observar no existe la posibilidad de que los empleados públicos discutan individual o colectivamente las condiciones de su empleo.

De esta manera fuera del principio constitucional que prohíbe las huelgas en los servicios públicos, las normas anteriores limitan severamente la posibilidad de negociación colectiva de los empleados públicos. Aunque el derecho de sindicalización se hace extensivo a estos trabajadores, con excepción de la rama militar y de la policía. Estas organizaciones sólo tienen la capacidad de presentar memoriales respetuosos a las entidades respectivas y carecen además de fuero sindical.

Los trabajadores oficiales aunque no existe el derecho a huelga, la negociación colectiva regula las condiciones laborales.

Estos trabajadores se concentran en las empresas industriales y comerciales del Estado, en el Ministerio de Obras Públicas y en algunos institutos descentralizados, es importante aclarar también que estos representan apenas una pequeña proporción de los trabajadores al servicio del Estado.

Una de las principales diferencias entre el régimen prestacional del

sector público y el privado es que las entidades del sector público liquidan anualmente con carácter definitivo, las cesantías de sus trabajadores y las trasladan al Fondo Nacional de Ahorro. La retroactividad quedaba así eliminada en todos los casos y compensada con un interés sobre los saldos, que originalmente fue del 9% y posteriormente se incrementó al 12%.

El primero de estos intereses, compensaba originalmente la retroactividad en caso de que hubiese retiros parciales, ya que el ritmo de inflación era menor o similar a la tasa de interés establecida. Sin embargo, a medida que se aceleró la inflación los intereses que paga el Fondo dejaron de compensar la pérdida de la retroactividad, aunque pueden beneficiar al trabajador a través de los bajos intereses de los préstamos de vivienda que otorga.

Es bueno recordar que en la administración Pastrana Borrero se intentó hacer algo similar con las cesantías de los trabajadores del sector privado, creando los Fondos Regionales de Capitalización Social. De acuerdo con el decreto 098 del año 1.973, que lo estableció, los trabajadores recibirían un 9% de interés anual, más las eventuales reparticiones de utilidades de los fondos, además, no perderían la retroactividad, ya que las empresas deberían ajustar dos veces al año las liquidaciones. Las cesantías causadas hasta entonces deberían trasladarse a los fondos en un período de 5 años. Entre las virtudes de estos fondos se argumentaba que ellos permitirían reorientar el ahorro de los trabajadores a entidades productivas que se consideran

prioritarias en los planes de desarrollo.

Pero este decreto fue declarado inconstitucional por el Consejo de Estado, al año siguiente.

Otras diferencias importantes que existen entre los dos regímenes es que en el sector privado, ambas primas, es decir, la de servicio y la de navidad son de 15 días, mientras que en el sector público son 15 días por prima de servicio y 30 días en diciembre, además en el sector público existen algunas bonificaciones a los trabajadores, en el sector privado no.

Es importante anotar que la principal diferencia es la retroactividad de las cesantías, en el sector privado estas las guarda el patrono; mientras que en el sector público estas no son retroactivas y son enviadas al Fondo Nacional de Ahorro. También se presentan algunas desigualdades en los dos sistemas, como: los intereses de cesantías, auxilio de transporte y otras.

## C O N C L U S I O N E S

En la Política Salarial Colombiana está enraizada esa vieja actitud heredada de los colonizadores europeos que nos antecieron de que hay que tratar de maximizar los precios y minimizar los salarios. Con esta regla se ha administrado la producción y encarado los problemas sociales que minan por la base la organización de nuestros entes políticos. Esta actitud heredada no les ha permitido visualizarla desde el punto de vista del ingreso que permitiría una reactivación de la demanda interna, específicamente del consumo final de los hogares.

La Política Salarial en nuestro país no ha sido utilizada como factor redistributivo del ingreso, como se está haciendo con el gasto social público.

El Consejo Nacional de Salarios, como organismo encargado de fijar el salario mínimo legal, se ha limitado a reajustar éste con base a un sólo parámetro, la inflación, y lo hace en forma retrospectiva, dejando al obrero desamparado a lo que ocurra en el campo económico.

La legislación actual no garantiza el cumplimiento de los salarios mínimos, en aquellas áreas donde no existe ningún tipo de organización gremial y que perciben salarios excepcionalmente bajos.

El papel del sindicalismo, se puede tildar de pasivo y se observa que este se ha dedicado a defender primordialmente los intereses de sus afiliados, sin tener en cuenta la situación del mercado de trabajo, que muestra una alta tasa de desempleo.

Aunque los Gremios Económicos argumentan que el régimen prestacional existente, es el causante del alto índice de desempleo, los estudios realizados muestran que no es este, sino la falta de políticas macroeconómicas que garanticen la generación de empleos.

## R E C O M E N D A C I O N E S

La Política Salarial debe empezar por tener en cuenta que es un instrumento básico en la estrategia de generación de empleo, cuando este último se entiende no solamente como la creación de más puestos de trabajo, sino, además, como la mejor remuneración de los ya existentes; desde este punto de vista, de la distribución del ingreso, la política salarial debe tener, como patrón de referencia, un salario deseable que sería aquél que pueda sufragar los consumos necesarios de la familia dependiente del asalariado. Pero, además, la Política Salarial debe tener en cuenta los términos de participación de la remuneración del factor trabajo dentro del ingreso nacional.

El mejoramiento absoluto de las escalas salariales debe buscar apoyo en otros instrumentos de política como la tecnología para que al menos dicha participación mejore.

Pero de la misma manera, la política salarial debe facilitar una mejor redistribución relativa de los ingresos al trabajo, estableciendo escalas diferenciales que alivien la brecha existente entre los dos extremos de remuneración en la escala salarial.

La Política Salarial debe propiciar la adopción de un salario mínimo real, que se reajuste simultáneamente con la inflación.

No sólo basta el incremento del ingreso del sector asalariado, sino además, el incremento de la producción de bienes y servicios adicionales de nuestra actividad empresarial. Ya que solamente los ingresos adicionales de los asalariados, provenientes de mayor producción de bienes salarios, pueden salir al mercado sin causar alzas de precios.

La intervención del Estado en la pequeña y mediana empresa debe ser más efectiva en el cumplimiento de los salarios mínimos y en el régimen prestacional. Además, que el concepto de pequeña y mediana empresa se haga en salarios mínimos, para tener un patrón más real y determinar con mejor efectividad quienes pertenecen o no esta categoría.

B I B L I O G R A F I A

ARENAS, ARMANDO. Historia y práctica del Sindicalismo en Colombia.  
Mimeo, 1.984.

ARNDT, ERICH. Política de Salarios. Editorial Ateneo. Buenos Aires.  
1.964.

ASOCIACION NACIONAL DE INSTITUCIONES FINANCIERAS. Empleo y Desempleo.  
Volumen 2-10. Bogotá, varios años.

CENTRO DE ESTUDIOS DE DESARROLLO ECONOMICO. Desarrollo y Sociedad.  
Número 3. Bogotá, Mayo de 1.977.

CENTRO DE INVESTIGACION Y EDUCACION POPULAR. Controversi, Número Es  
pecial 50-51. Bogotá, Agosto de 1.977.

CONSUEGRA HIGGINS, José. Teoría de la Inflación, el interés y los  
salarios. Editorial Andes. Bogotá, 1.978.

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACION. Plánes de Desarrollo Económico y Social. Bogotá, 1.974 - 1.986.

ECONOMIA COLOMBIANA. Revista de la Contraloría General de la República. Volumen 140. Bogotá, Diciembre de 1.982.

FEDESARROLLO. Coyuntura Económica. Volumen 5 - 16. Editorial Presencia. Bogotá, varios años.

LEGISLACION ECONOMICA. Actualidad Laboral. Número 22, Julio - Agosto, de 1.987.

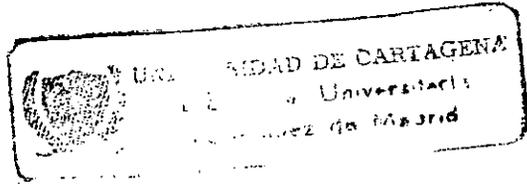
MOSQUERA, RICARDO. Teorías sobre salario mínimo en Colombia, Revista Cooperativismo y Desarrollo, Número 3, Julio de 1.979.

STARR, GERALD. La fijación de los Salarios Mínimos. Primera Edición. Editorial O.I.T. , Ginebra 1.981.

PROGRAMA DE TRABAJO

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD		TIEMPO EN SEMANAS															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12				
RECOLECCION DE LA INFORMACION	A																
OBSERVACION DE LOS HECHOS Y CONSULTAS	B																
ELABORACION DEL ANTEPROYECTO	C																
ELABORACION DEL INFORME FINAL	D																



136

PRESUPUESTO DE GASTO DE LA  
INVESTIGACION

DESCRIPCION	VALORES EN \$
Material Bibliogáfico	10.000.00
Utiles Varios (lápices, borradores, etc,)	2.000.00
Servicios de Xeroscopia y Mecanografia	15.000.00
Encuadernación	10.000.00
Transporte	5.000.00
Sub Total	42.000.00
Imprevistos (10% del Sub Total)	4.200.00
<b>T O T A L</b>	<u>46.200.00</u>