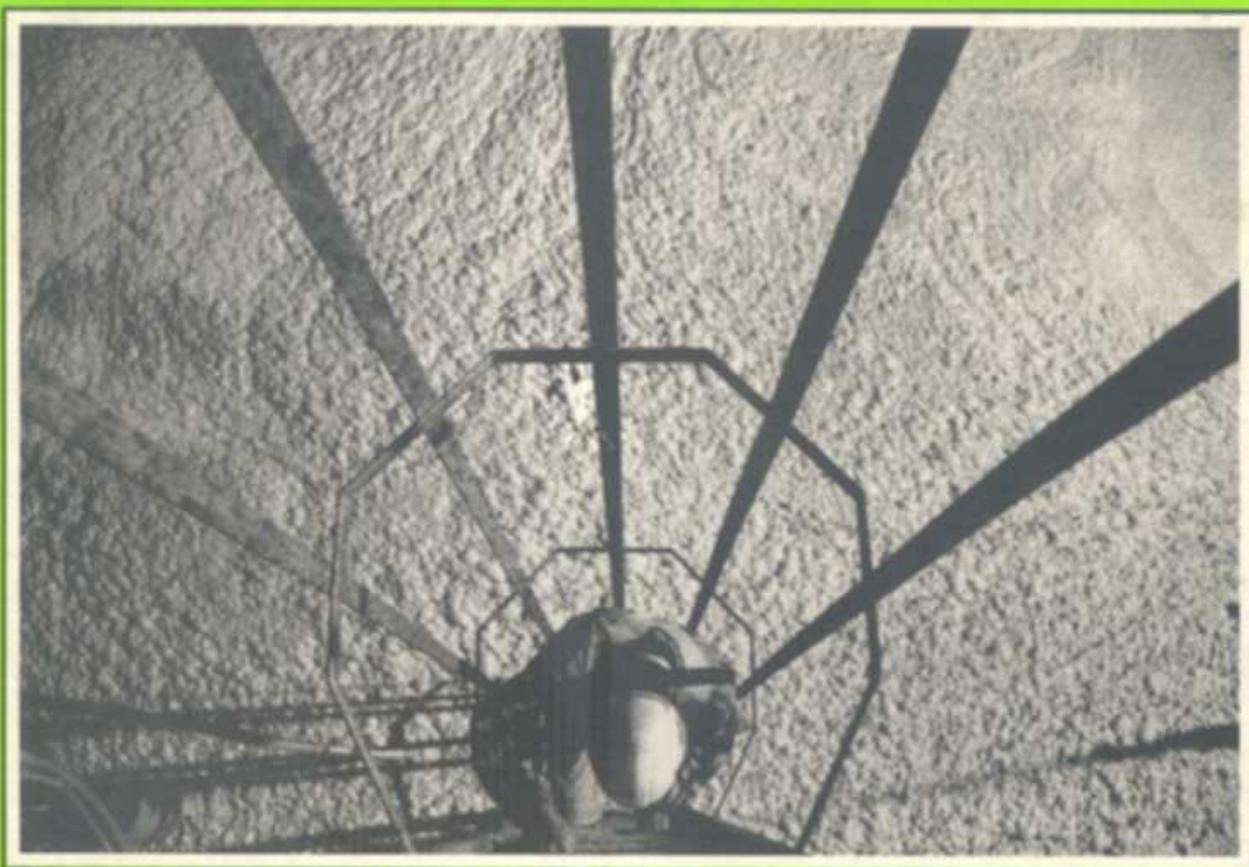


*Crecimiento,
Productividad
y Salarios*



*Emmanuel Nieto
Jorge Iván Tabares
Alvaro Zerda Sarmiento
UGT-España*



ensayos laborales 5

Ensayos Laborales/cinco

**Crecimiento,
Productividad y Salarios**

Emmanuel Nieto

Jorge Iván Tabares

Alvaro Zerda Sarmiento

Unión General de Trabajadores-UGT de España

© Escuela Nacional Sindical—Antioquia
Apartado Aéreo 12175, Medellín
Primera Edición, Agosto de 1995
Impresión: Pregón Ltda.

Contenido

Presentación	5
Crecimiento, Productividad y Salarios	
La evidencia empírica para el caso colombiano. Primera Parte	
Introducción	11
1. Nuevos Escenarios y Actores	13
2. Crecimiento y productividad	21
La Evidencia Estadística para el nivel agregado	25
3. Salarios, Empleo y Productividad	40
Referencias bibliográficas	49
Crecimiento, Productividad y Salarios	
La evidencia empírica para el caso colombiano. Segunda Parte	
El comportamiento de la industria	57
La evolución de la producción bruta, inversión bruta y el personal ocupado	58
Contribución de los factores a la generación del producto	65
El comportamiento de la producción del trabajo, del capital y la multifactorial	67
El comportamiento de las variables en el corto plazo	71
La productividad laboral en el contexto de la apertura económica	72
Salarios y precios en la industria	72
Productividad, precios y salarios en el contexto del Pacto Social	74

Consideraciones teóricas y empíricas de los elementos de un Pacto Social	
Alvaro Zerda Sarmiento	
Introducción	79
I. Aspectos conceptuales de la productividad	81
II. Cuestiones relativas a la medición	88
III. Relación entre productividad, salarios y empleo	99
IV. Experiencias internacionales en fijación de salarios por productividad	108
V. Elementos para un Pacto Social en Colombia	114
ANEXO: Productividad y empleo	
Unión General de Trabajadores-UGT-España	
Productividad	121395
Acuerdo Marco Interconfederal (Productividad)	130
Estatuto de los Trabajadores	134

Presentación

Varios caminos han conducido la reflexión de la Escuela Nacional Sindical hacia el tema de la productividad.

Inicialmente, nuestras preocupaciones ante la crisis del sindicalismo y las probables alternativas, nos llevaron a plantear la necesidad de que el sindicalismo asumiera la producción como un problema propio relacionado con la gestión, el uso social de la riqueza, los derechos democráticos en el puesto de trabajo y la tecnología.

El proceso creciente de globalización de la economía, ha acrecentado los riesgos externos para la competitividad del país, de cada sector económico y cada empresa particular, y ha complicado las responsabilidades frente al comportamiento económico, redefiniendo papeles e involucrando a los trabajadores y sus organizaciones.

Un escarceo del Ministro de Trabajo de la Administración Gaviria, Luis Fernando Ramírez, colocó en los medios de comunicación la idea de ligar las políticas salariales al comportamiento de la productividad. En ese momento enrumbamos nuestro trabajo de "Coyuntura Laboral" hacia el tema de la productividad.

Pero ha sido el "Pacto Social de Productividad, Precios y Salarios" el que, quizá, haya colocado el tema definitivamente en el país. Digamos que el Pacto ha sido esquivo con el tema de la productividad: El acuerdo inicial es meramente declarativo y general; la Comisión Tripartita, en su acuerdo de mayo del 95, no avanzó un centímetro tampoco.

Hay, pues, un reto inmenso para los actores del Pacto, mismo de las relaciones laborales en el país, y es el de estudiar el tema, construir un referente teórico y diagnosticar el estado de la economía desde este enfoque, para poder entrar a definir políticas precisas y responsabilidades de cada parte.

En lo que concierne al sindicalismo, el tema sobrepasa en mucho los linderos del Pacto Social. La negociación colectiva en el futuro inmediato exigirá la inclusión del ítem productividad, menos como fatalidad por un supuesto interés de los empresarios por incluirlo, que como deber propio de tomar una iniciativa en ese terreno. Cualquier inclusión sería en el campo del desarrollo económico y social por parte del sindicalismo, exige contemplar el factor productividad; lo mismo sucede si no profundizamos nuestro interés y acción en la gestión de empresas. Por demás, es la única manera de que los trabajadores dejen de ser simple objeto de consecuencias de la apertura económica y tomen cartas en el asunto.

Se abre así para las organizaciones sindicales y sus dirigentes y para las ONG's que tienen problemas laborales, un campo de investigación, asesoría y formación imprescindible. En particular, este texto es la declaración pública de que la ENS asume esta tarea.

El núcleo del texto lo constituyen dos estudios: El primero realizado por nuestro equipo del programa de Coyuntura Laboral, constituido por los economistas Emmanuel Nieto y Jorge Iván Tabares. El segundo, realizado por el investigador

Alvaro Zerda Sarmiento y auspiciado por la ENS y la Corporación S.O.S. Colombia, texto que se incluyó en una primera edición del volumen N° 4 de esta misma serie de "Ensayos Laborales".

Hemos incluido un anexo, pertinente en tanto que es hecho por y para sindicalistas, y asume el tema en el marco de los acuerdos de concertación en España. Se trata de un material producido por la Unión General de Trabajadores-UGT.

Jorge Giraldo Ramírez
Director General ENS

Crecimiento, Productividad y Salarios

La evidencia empírica para el caso colombiano

1ª Parte

Emmanuel Nieto
Economista U. de A.

Introducción

El texto que estamos presentando corresponde al informe final de la investigación que, desde el Proyecto de Coyuntura Laboral, se había planteado la Escuela Nacional Sindical a principios de 1994. En efecto, hace un año la institución quiso avanzar en la racionalización del problema de la productividad y los salarios, con ocasión no sólo del nuevo modelo de desarrollo sino también a partir de las expectativas sobre la firma de un Pacto Social que había creado el presidente Samper durante su campaña.

Para el desarrollo del tema central que nos habíamos planteado en el proyecto, creímos conveniente abordarlo desde la perspectiva del crecimiento económico. Juzgamos pertinente esa perspectiva en la medida en que ello nos permitía esclarecer en forma más coherente las preguntas que de hecho guiaron nuestra reflexión, a saber:

¿Cuál es la articulación del problema de la productividad con la nueva propuesta de desarrollo? ¿Cuáles los retos y los cambios de actitudes que de ello se derivan para los distintos actores sociales? ¿Cómo medir los índices de productividad a partir de la disponibilidad de información en nuestro país? ¿Cuáles son los nexos funcionales entre productividad y crecimiento? ¿Se puede de

hecho establecer una relación positiva entre salarios y productividad? ¿Cuál la evidencia estadística para el caso colombiano, a nivel agregado y sectorial?

Pese a que cualquier acercamiento a los tópicos planteados por las anteriores inquietudes supone un mínimo de rigor académico, quisimos darle a este texto un tono bastante amistoso. De hecho está escrito no para especialistas sino justamente como instrumento de trabajo para los dirigentes del movimiento sindical. En tal sentido, tal vez deba asimilarse como un primer acercamiento a esta problemática, persuadidos de que el mismo será objeto de ajustes a medida que sea discutido con los propios dirigentes.

“También pudieron callarlos por equidad –dijo Don Quijote–, pues las acciones que ni mudan ni alteran la verdad de la historia no hay para qué escribirlas si no han de redundar en menosprecio del señor de la historia. A fe que no fue tan piadoso Eneas como Virgilio lo pinta, ni tan prudente Ulises como lo describe Homero”.

Miguel de Cervantes Saavedra

1. Nuevos escenarios y actores

Las preocupaciones por el control de la inflación y los aumentos de salarios y productividad, hacen parte de la política económica de los gobiernos. Es sabido que en gran medida los esfuerzos del Estado se orientan justamente a garantizar un óptimo crecimiento económico y el mejor bienestar de los individuos, para lo cual se formulan estrategias explícitas respecto de aquellas variables.

El marco regulatorio de la política económica constituye, en este sentido, linderos para las actuaciones tanto de trabajadores como de empresarios, dos actores que concurren directa e indirectamente en la definición de las orientaciones de las variables en mención. En un sentido más general, ello es cierto en la medida en que las decisiones de gobierno prefiguran un marco general de política, un modelo de desarrollo, con énfasis particulares sobre ciertos escenarios de la dinámica económica, social y política.

Todo lo anterior es evidente para el caso de nuestro país, justo en los últimos años en los tópicos referidos. De hecho la generalidad de los Planes de Desarrollo se han fijado metas o criterios explícitos sobre el manejo del proceso inflacionario, particularmente desde mediados de los años setenta cuando este asume una evolución bastante pronunciada. Indirectamente a través del control de precios o directamente con la definición anual del salario mínimo legal y las regulaciones sobre la negociación colectiva, nuestros gobier-

nos también han formulado su política salarial. Lo propio, sin embargo, no podría decirse del manejo de los niveles de productividad, lo cual a lo menos indica el grado de complejidad que implica el arbitraje de esta variable.

Sin embargo, múltiples son las circunstancias que en períodos recientes han obligado a los distintos actores a una consideración más explícita sobre la evolución de los indicadores de productividad. Como respuesta a la crisis de principios de la década pasada, tanto como a los cambios introducidos recientemente en los mercados mundiales, el empresariado colombiano se encuentra comprometido con los procesos de incorporación de nuevas tecnologías en la actividad empresarial, aprovechando la creciente difusión de tecnologías flexibles y de alta productividad.

Se trata de un proceso que avanza paralelamente con las transformaciones económicas y laborales surgidas del actual modelo de apertura económica. La internacionalización de la economía además de prefigurar esa amplia difusión internacional de los adelantos científico-técnicos, retroalimenta el proceso bajo el imperativo de la competitividad. En principio este es el sentido de gran parte de las reformas estructurales desarrolladas por la pasada administración, algunas de las cuales han afectado radicalmente las relaciones laborales y contractuales, tanto como la propia dinámica de la organización de los trabajadores.

De suerte que en la actualidad el tema de la productividad ocupa un lugar prioritario en la agenda tanto de empresarios como gobierno, este último obstinado igualmente por una política antiinflacionaria, la cual paradójicamente pareciera estar estrechando en la coyuntura las sendas para el logro de algunos de los objetivos de la nueva estrategia de desarrollo.

Las autoridades gubernamentales, una vez sorteada la crisis de la deuda externa a través de la sesgada implementación de los planes de ajuste generalizados en América Latina a mediados de la década pasada, retoma como objetivo de la política económica su tradicio-

nal preocupación por el crecimiento económico. Más allá de los imperativos planteados por los organismos financieros internacionales, el proceso de apertura encuentra en el seno del gobierno su justificación básica en las fuertes distorsiones derivadas de la estrategia de desarrollo hacia adentro –bajo crecimiento económico y sesgo antiexportador con reducidos niveles de productividad.

En efecto, hace cuatro años la administración Gaviria diseñó su paquete de medidas en el entendido de que era preciso superar los obstáculos al desarrollo exportador y la corrupción administrativa derivados de los mecanismos proteccionistas propios del viejo modelo de sustitución de importaciones. Pero en lo fundamental planteaba la necesidad de someter nuestra economía a la competencia externa a fin de recuperar los niveles de crecimiento económico, superando los límites que la estrategia basada en el mercado interno había impuesto al crecimiento de la productividad de los factores¹.

Bajo esta perspectiva la anterior administración definió un nuevo marco de regulaciones para las actuaciones de los distintos actores económicos. La competencia internacional dentro de los nuevos escenarios desregulados o flexibilizados habría de inducir una mejor asignación de los recursos, presionando nuestro aparato productivo hacia una mayor competitividad. En tal sentido se procedió a simplificar y reducir el universo arancelario, de modo que en menos de un año se llegó a un esquema en donde el 97% de las partidas están en el régimen de libre importación.

Pero además de la reforma arancelaria, los propósitos de

¹ No son desestimables las reflexiones teóricas y los estudios empíricos que argumentan a favor de la estrategia hacia adentro. En lo pertinente se subraya la tesis de la industria naciente que postula la necesidad de la protección para la exportación, colocándose como ejemplo de la misma los casos de Japón y parte del sudeste asiático. Respecto de la experiencia colombiana, son proclives a esta perspectiva Ocampo (1991, 1993) y Sarmiento (1990, 1993), el primer Ministro de Agricultura de la administración pasada y actual Director de Planeación Nacional, y el segundo quizá entre los académicos el más fiel crítico del modelo de apertura.

liberalización y/o flexibilización afectaron también otros espacios de la vida económica y laboral del país. El mercado cambiario y la institucionalidad de nuestro comercio exterior fueron reformados a través de las Leyes 9 y 7 de 1991. Un año antes, el Congreso había aprobado las Leyes 50 y 60 a efectos de flexibilizar los mercados de trabajo del sector público y privado.

Con mercados abiertos a la iniciativa privada—propia y externa— se espera robustecer aquellos factores que sustentan el crecimiento económico. En tal sentido se le imprime una nueva racionalidad a nuestro comercio exterior, a la espera de que sobre la base de la reestructuración productiva y aumentos de productividad, se logre una sostenida expansión y diversificación de la oferta exportable.

Este último resultado es vital para los avances del proceso, en la medida en que el mayor dinamismo del sector externo habrá de retroalimentar los proyectos de inversión, reconversión y ampliación de la capacidad productiva. Por ello no son pocos los analistas preocupados por el manejo que en la coyuntura se le viene dando al tipo de cambio, justamente la variable con que las autoridades habían sugerido favorecer a este sector, sobre todo una vez desmontados los tradicionales incentivos a las exportaciones. Manejada como ancla nominal de la inflación, la actual política cambiaria se torna paradójica en un entorno de altas tasas de interés, en cuanto que además de atraer capital especulativo puede desestabilizar el sistema financiero y reducir la inversión productiva, recreando circunstancias similares de nuestro pasado inmediato o las observadas justamente en la primera apertura chilena.

Esquivando un tanto la discusión sobre el manejo de la política de estabilización, conviene reseñar que para el mediano y largo plazo el panorama puede tomarse favorable, toda vez que en parte las reformas y procesos en curso podrían remover algunos de estos obstáculos. En efecto, se espera que la mayor competencia internacional presione los necesarios procesos de reconversión a fin de

ganar mayor competitividad, en un proceso asimilable a lo que Schumpeter llamó destrucción creativa. En su disponibilidad de recursos, estos adicionalmente se han visto favorecidos por las medidas de repatriación de capital, apertura a la inversión extranjera y el fortalecimiento interno del mercado de capitales, respecto del cual debe mencionarse la reforma financiera y las mismas reformas al régimen de cesantías y de pensiones.

En cuanto a los impactos generados por la nueva estrategia durante sus cuatro años de vigencia, conviene para los efectos de nuestro análisis resaltar aquellos que tocan más directamente las relaciones laborales, en tanto que redefinen hoy una nueva dinámica en el comportamientos de los diferentes actores sociales.

Los escenarios de confrontación laboral, tanto públicos como privados, fueron los más directamente afectados con las reformas señaladas –y de ocurrencia más reciente con la Ley 4 de 1992 y la reestructuración del Estado a partir de los 62 Decretos de diciembre de 1992. Con las mismas se institucionalizaron viejas y nuevas prácticas empresariales en el manejo de la fuerza de trabajo, asociadas con el recorte de nómina, la flexibilización laboral, la contratación de temporales y en general la racionalización de los costos salariales; en el sector público se achicaron también los espacios para las organizaciones de los trabajadores por vía de los procesos de privatización.

Frente a estas reformas, tanto como a todas aquellas que redimensionaron en los últimos años la vida económica y política de la nación, el sindicalismo colombiano en tanto actor social y político se mostró débil y falto de propuestas. Con algunas excepciones, entre ellas cuales mostraron reservas respecto de la liberalización del comercio exterior y los procesos de integración con México, Venezuela, Pacto Andino y más recientemente con Chile. A pesar de ello y no obstante las críticas por la poca gradualidad y selectividad de las medidas, tanto como por el manejo de la política de estabilización, los empresarios han enfrentado el reto que implica

la competencia con el exterior redefiniendo las condiciones de la contratación laboral y profundizando algunas de las tendencias que en materia de gestión productiva se venían observando con anterioridad.

En el marco de la nueva legislación laboral, el empresariado colombiano ha potenciado el espacio de la negociación colectiva para imponerle al gremio de los trabajadores la redefinición de cláusulas convencionales en materia de estabilidad laboral, contratación de temporales, factores que constituyen salarios y jornada de trabajo. Simultáneamente ha presionado por el traslado de antiguos trabajadores al nuevo régimen de cesantías, toda vez que bajo los parámetros históricos sobre antigüedad y aumentos salariales se ahorra por esa vía no menos del 5% en los costos de nómina. Adicionalmente, se ha generalizado la política de despidos colectivos, en parte como resultado de los procesos de reestructuración pública y privada y como estrategia para superar efectivas o simuladas situaciones de deterioro empresarial originadas por la competencia del exterior.

En cuanto a la implementación de las nuevas estrategias de gestión empresarial o aplicación de tecnologías blandas, que involucra los conceptos de círculos de calidad, círculos de participación, grupos primarios y polivalencia, entre otros, varias son las percepciones que se tienen para el caso colombiano. Inicialmente parece haber consenso respecto a que estos cambios se han favorecido con las medidas de desregulación del mercado de trabajo, en cuanto que facilitan a los empresarios el manejo de las relaciones con los trabajadores (Hartz y Puig, 1994).

De otro lado, no obstante haber sido introducidos desde principios de la década pasada, su ocurrencia es aún puntual y no siempre asociada a innovaciones técnicas. En gran medida son una adaptación al estilo autocrático y autoritario que caracterizan al país en políticas de personal y de relaciones industriales, con el objetivo de a corto plazo racionalizar costos laborales. Ello, en opinión de Anita

Weiss (1993), parece darle un carácter paradójico a este proceso, en cuanto que no resulta compatible el propósito de una mayor identificación del trabajador con la empresa y una máxima calidad en su trabajo con una política de personal autoritaria que busca reducir costos a través del empleo temporal, los despidos masivos y el recorte de las prestaciones de los trabajadores.

Ello significa que aun cuando se estén logrando los objetivos de mayor productividad y competitividad, no se modifica todavía el tipo de relaciones laborales y la cultura empresarial existentes. Más bien estas sobredeterminan las actuaciones que sobre el proceso asumen no solo los empresarios sino los propios trabajadores. Como lo señala Urrea (1993), los empresarios recrean en presencia de la debilidad sindical un estilo de relaciones autoritarias, permitiéndose un estilo paternalista en ausencia de sindicatos en la empresa. No son frecuentes las relaciones de "tolerancia" y menos aun las de "concertación negociada".

Las organizaciones de los trabajadores, por su parte, manifiestan reticencia y desconfianza con respecto a estas estrategias. Dentro de un complejo de heterogéneas señales, la actitud del sindicalismo va del abierto rechazo o la indiferencia hasta el apoyo activo a las mismas. Las actitudes pasivas, defensivas o de aislamiento frente a las acciones de las empresas parecen ser las más frecuentes. En menor medida se registra una acción negociadora con o sin iniciativa de los sindicatos (Hartz y Puig, 1994; Urrea, 1993).

Esta última percepción reafirma la apreciación de que nuestro sindicalismo se ha mostrado ausente y falto de alternativas frente a las grandes transformaciones del país, no sólo las del orden macroeconómico y sectorial sino también las relativas al ámbito de la empresa, escenario este al cual se ha reducido tanto la confrontación relativa a la política laboral como la atinente a la implementación de nuevas tecnologías. Sin embargo, las indagaciones más recientes de los profesores Hartz y Puig podrían estar

revelando la “apreciación de algún sector del sindicalismo respecto de que los nuevos fenómenos son irreversibles y lo bastante profundos como para que ellos deban interesarse por los mismos y redefinir su papel en su contexto”.

Finalmente, es de esperarse que en ausencia de los escenarios propicios a nivel nacional y/o con ocasión del pacto sobre productividad, salarios e inflación, el espacio de la negociación colectiva se potencie en el futuro inmediato involucrando en la discusión estos nuevos temas. Ya está planteado como objeto de negociación los márgenes de incremento de la productividad, asunto relacionado con la introducción de cambios tecnológicos de vital importancia hoy para el empresariado si quiere sobrevivir o reducir su vulnerabilidad ante la competencia. Le toca ahora a las organizaciones de los trabajadores asumir el reto, especialmente si tenemos en cuenta que –según lo afirma Mertens (1992)– las dimensiones del objetivo de la productividad podrían no siempre coincidir con el objetivo de mejorar las condiciones de vida y de trabajo del trabajador, razón de más para que el asunto sea objeto de negociación.

2. Crecimiento y productividad

Hemos señalado cómo la nueva estrategia de desarrollo retoma la vieja preocupación por el crecimiento económico, apostándole claramente a las bondades que podrían desprenderse del cambio en el patrón de nuestra inserción en los mercados internacionales. Por ello se le ha concedido gran importancia a la recuperación de los niveles de productividad y la dinámica del sector externo. Por lo demás, parecerían bastante disímiles los postulados teóricos que subyacen en la nueva propuesta. Así lo sugiere el hecho de que fuera de los factores ya señalados, respecto del crecimiento se mantiene la preocupación por el asunto de la financiación de la inversión, la disponibilidad de divisas o capacidad de compra de materias primas, maquinaria y equipo importados; tema que se relaciona directamente con nuestra capacidad de ahorro, la expansión de las exportaciones y los incentivos a la inversión extranjera.

La literatura económica es abundante respecto a la relevancia relativa de cada una de estas variables, sin que ello quiera decir que se hubiese llegado a un consenso sobre el encadenamiento causal en su conjunto. Recientemente el debate ha virado más bien hacia el terreno empírico, relativizándose en consecuencia las causaciones según la circunstancias específicas de cada país o según se trate de

una mirada de corto, mediano o largo plazo.

En todo caso, para la generalidad de los países en desarrollo se aceptan como condiciones para un sostenido crecimiento de la economía el óptimo dinamismo de gran parte de esas variables. Colombia no escapa a esa suerte de complemento teórico entre los que se han ocupado del análisis de las tendencias de nuestro desarrollo económico, mismo que no ha estado exento de fuertes debates. En un estudio reciente, Ocampo (1991) concluye que el crecimiento de nuestra economía en la postguerra ha estado caracterizado en lo fundamental por la acumulación de factores más que por el crecimiento de la productividad. Acumulación factorial dominada en etapas sucesivas por la inversión en capital fijo, la expansión del empleo y la formación de capital humano.

El autor identifica como obstáculos de primer orden en nuestro crecimiento económico, la estrechez en la disponibilidad de divisas y el estrangulamiento del cambio estructural. La primera se relaciona con la evolución de las exportaciones y el segundo con el lánguido desempeño del sector industrial y el marchitamiento de la demanda de empleo productivo en años recientes. En esta última perspectiva se insertan las reflexiones de Caballero y sus asociados (1991) al subrayar las limitaciones impuestas por el exiguo cambio en la estructura de la demanda, particularmente la relacionada con el sector externo.

Las bondades derivadas de las exportaciones son igualmente destacadas en los análisis de Villar (1984), Mesa (1994), Gaviria (1994) y Sarmiento (1992), para este último a condición de que se conecte directamente con el crecimiento de la inversión, variable que a su juicio es la que más contribuye a la explicación del crecimiento económico. Sobre este último asunto también se ha pronunciado Kalmanovitz (1989), quien además de resaltar factores de demanda concede relevancia al asunto del cambio estructural. A su juicio el origen de las distorsiones recientes del crecimiento económico se encuentran en el proceso de desindustrialización

inducido por la apertura impuesta a mediados de los años setenta y/o la ausencia de una política de industrialización. Para este último sector encuentra, además, evidencia estadística sobre el ajuste entre la evolución de la inversión y la dinámica de los indicadores de productividad.

Pero mas allá de estas incidentales acotaciones sobre las reflexiones de nuestros analistas, es evidente el entronque teórico que sustenta la nueva propuesta de desarrollo tanto como los sesgos impuestos al debate actual. Parece generalizable la apreciación de que la propuesta está inspirada en los postulados más caros al pensamiento liberal, caracterizado por su apuesta a favor de la eficiente liberalidad de las fuerzas del mercado y el virtuosismo del lado de la oferta. Ello es aún más evidente cuando en el discurso oficial se reflexiona en torno a las distorsiones inducidas por los grandes niveles de protección sobre la asignación de los recursos y el aprovechamiento de nuestras ventajas comparativas (Conpes, 1990).

Pero al tiempo que sobre este asunto se postulan argumentos propios del pensamiento clásico, la política gubernamental pareciera estar aguardando los favores que la nueva teoría preve a partir del libre comercio al concederle importancia no solo al asunto de las economías de escala sino también al dinamismo de las ventajas competitivas y/o la eficiencia inducida por el cambio tecnológico. Siendo este un punto clave para la actual política económica, conviene registrar los términos en que ha sido planteado recientemente por un grupo de expertos en el tema del crecimiento económico:

“En el área de política comercial, Adam Smith afirmó que el comercio internacional estimula la productividad mediante la especialización de los agentes en actividades que no serían rentables en mercados más pequeños y al permitir a los países la explotación de economías de escala en sus áreas de ventajas comparativas... En el contexto de los

“nuevos” modelos de crecimiento, Riviera-Batiz y Romery Grossman y Helpman han construido modelos... en los cuales la apertura al comercio internacional puede acelerar las mejoras tecnológicas... Similarmente, Krueger, Grossman y Helpman, y Murphy, Shleifer y Vishny demuestran que las distorsiones comerciales pueden desviar el uso del talento hacia actividades parasitarias a costa de reducir la innovación tecnológica” (Easterly et al, 1992; citado por Posada, 1993).

De modo que el éxito de la nueva estrategia dependerá no sólo de la remoción del sesgo antiexportador sino en lo fundamental de los impactos que la competencia observe sobre el cambio tecnológico y el patrón de especialización internacional del país. Lo que sugiere un énfasis en el avance de la productividad que posibilite la construcción de ventajas competitivas y la captura de nichos de mercados; lo cual tendría en la dinámica exportadora su centro de gravedad en cuanto que se supone a partir de esta una reasignación de recursos y la difusión de externalidades positivas.

La evidencia estadística para el nivel agregado

En lo que sigue de este aparte intentamos una reflexión sobre la evolución de los niveles de productividad y sus nexos con el crecimiento económico en nuestro país. Más adelante abordamos el asunto para el ámbito del sector industrial. Por lo pronto conviene precisar que el concepto de productividad, desde una perspectiva estrictamente económica, guarda relación con el uso eficiente que en el escenario de la producción se le da a los diferentes factores productivos.

No ignoramos las connotaciones que este concepto pudiera tener más allá del orden propiamente de la producción, particularmente hoy cuando estamos abocados a los imperativos de los mercados y la generalización de nuevos estilos de gestión empresarial. Con todo, la simplificación del concepto es válida para efectos de medición. La lectura es inmediata: se dice que uno cualquiera de los factores es más productivo cuando la producción por unidad del mismo ha aumentado, lo cual significa igualmente que es necesaria una cantidad menor del factor para obtener una cantidad dada de producto. Bajo el supuesto de que el resto de circunstancias no se modifican, ello quiere decir que desciende el costo por unidad de producto. Este último resultado ha permitido afirmar que uno de los mecanismos más fuertes para combatir la inflación es el aumento de

la productividad.

En el orden cuantitativo se ha optado normalmente por medir tanto la productividad para cada uno de los factores como la productividad multifactorial. La primera no es más que la productividad aparente, calculada alternativamente como el cociente entre la cantidad de producto y la cantidad de cada factor usado en la producción. Suponiendo como únicos factores el trabajo (T) y el capital (K), tendríamos:

$$\text{Productividad aparente del trabajo (PrdT)} = \frac{\text{PIB}}{\text{Capital Total}}$$

$$\text{Productividad aparente del capital (PrdK)} = \frac{\text{PIB}}{\text{Número de Ocupados}}$$

La segunda medida, la productividad multifactorial (PMF), es asimilable a la variación del producto una vez descontados los efectos atribuibles a la dotación de trabajo y capital. En otras palabras, la PMF es el residuo ("residuo de Solow") del crecimiento no explicado por la acumulación cuantitativa y cualitativa de los dos factores señalados. Tal residuo se considera como una medida del efecto del progreso tecnológico no incorporado en los factores, tanto como el avance educativo, las economías de escala, la especialización, la reasignación y la reorganización de los factores, etc. (Posada, 1993a; Katz, 1994).

Para su formulación matemática es tradicional suponer como fuentes del crecimiento económico los incrementos de la capacidad productiva, los cuales son posibles mediante una mayor acumulación de factores y la mayor eficiencia en el uso de los mismos. Esta última, como se ha dicho, guardaría relación con la mayor cualificación o habilidad de la fuerza de trabajo y las aplicaciones de mejoras de los conocimientos técnicos, en el sentido de nuevos y

mejores métodos de producción o el diseño de nuevos productos. Su presentación matemática supone una función de producción neoclásica de tipo Cobb-Douglas, así:

$$Y = A T^a K^b$$

De esta forma se entiende que “el producto real (Y) sostiene una relación funcional estable con los niveles disponibles de capital real (K) y fuerza laboral (T), dado un factor de escala (A)” cuya tasa de crecimiento es justamente asimilable al aumento de la productividad total de los factores. Algunos supuestos tales como rendimientos constantes a escala y competencia perfecta en los mercados de capital y trabajo viabilizan el tratamiento de esta función. En ese sentido no habría dificultades en considerar a “a” y “b” como las participaciones correspondientes del trabajo y el capital en el producto total, siendo además su suma igual a uno ($a + b = 1$).

Así las cosas, el cálculo de la PMF a partir de la ecuación anterior es inmediato luego de su lineación a través de la función logaritmo. De modo que la primera derivada de esta función nos permite arribar a la siguiente expresión:

$$d\ln A = d\ln Y - “a”d\ln T - “b”d\ln K$$

Asimilando la derivada del logaritmo como la tasa de crecimiento, se lee entonces que el crecimiento de la PMF es igual al crecimiento del producto descontados el crecimiento ponderado del trabajo y el capital.

No obstante el eventual exceso de simplificación que supone la formalización anterior, lo cierto es que la misma respalda la mayoría de los estudios que sobre este tema se han realizado en el

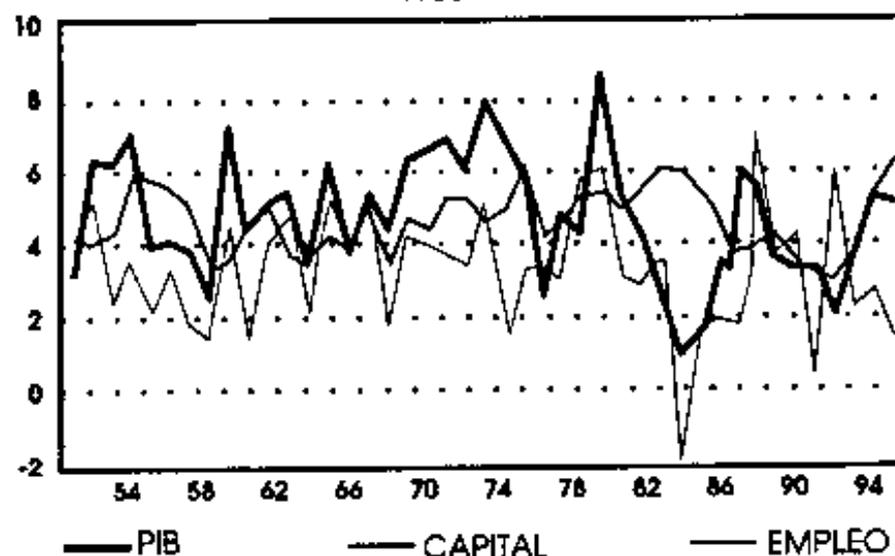
país. Para el nivel agregado se tienen antecedentes en los análisis de Ocampo (1989), Clavijo (1990, 1994) y Posada (1993). En los estudios sectoriales, concretamente sobre la actividad industrial, habría que mencionar los de Sandoval (1982), Echavarría (1990) y Bonilla (1992).

Pero aún aceptando la pertinencia conceptual de esta función, tanto como la derivación del cálculo de la productividad factorial y multifactorial, en el terreno empírico se presentan algunas dificultades respecto de la confiabilidad en la estimación de los parámetros y las variables para el caso colombiano. En cuanto al nivel del producto real hay acuerdo en que la variable indicada es el Producto Interno Bruto, a pesar de las eventuales distorsiones procedentes de su deflactor implícito. Las dificultades se originan fundamentalmente en la medición del empleo y el capital. El agregado de empleo suscita inquietudes por cuanto su composición no es homogénea, pudiendo estar de hecho distorsionado por la presencia del subempleo y la legislación laboral. En cuanto al capital, las eventuales distorsiones surgirían en relación con su depreciación y las fluctuaciones en la tasa de utilización de la capacidad instalada.

Para nuestros cálculos hemos dado uso a las series que sobre capital y empleo estima el DNP (gráfica 1). Pero resuelto este asunto, quedaban pendientes las estimaciones de las participaciones del trabajo y el capital en el agregado del producto ("a" y "b" respectivamente). Pese a que sobre ello se presentan algunas diferencias, nosotros damos uso al estimado por Posada (1993), quien supone un 51% para la participación del ingreso no laboral en el PIB, asignándosele el 49% restante a la participación del trabajo².

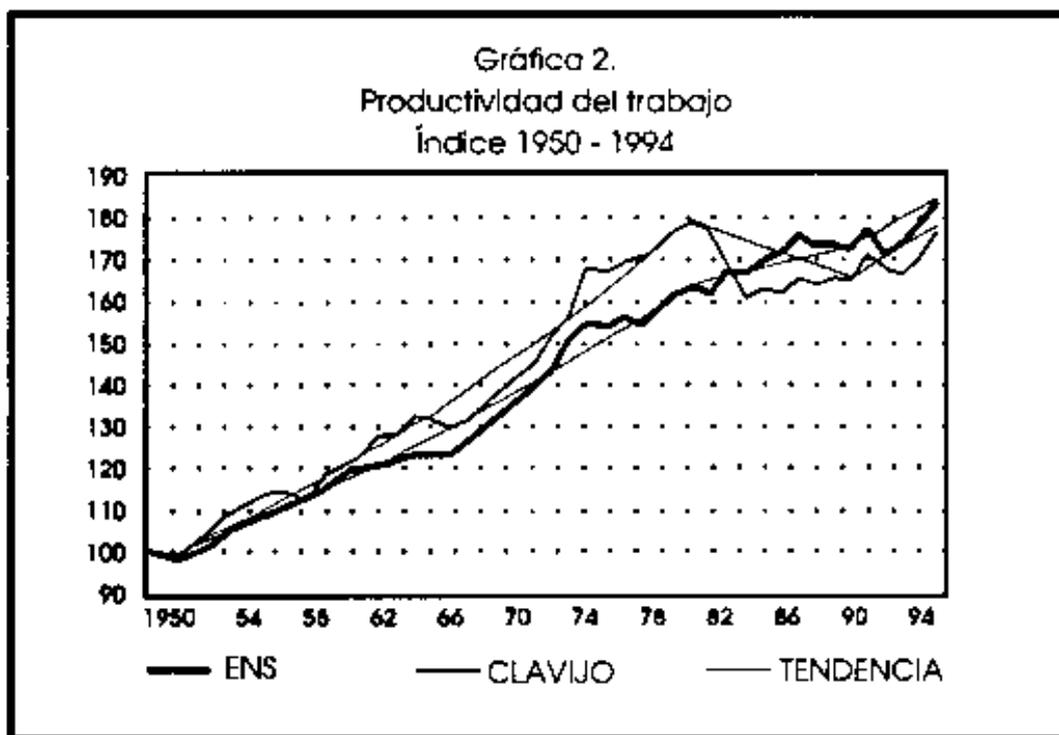
² Para los análisis empíricos del nivel agregado ya reseñados, estas series han sido objeto de ajustes. El acervo de capital se ha tratado casi siempre a partir de las cuentas nacionales del Banco de la República, revisando sus datos de depreciación. En cuanto al agregado de empleo, Ocampo y Clavijo hacen uso de las estimaciones de Reyes (1985). Nosotros de las series ajustadas de capital y empleo del DNP (Barrios et al, 1993). Aun cuando difieren en

Gráfica 1.
Crecimiento del PIB, capital y empleo
1950 - 1994



El resultado de las estimaciones nos permite precisar básicamente la evolución de los niveles de productividad y el tipo de relaciones que podrían existir entre esos niveles de productividad, la dotación de los factores y el crecimiento económico. La gráfica 2 registra una tendencia ascendente en la productividad aparente del trabajo en el periodo 1950-1994, con un crecimiento anual del 1.4% que se ajusta exactamente al estimado por Clavijo para el periodo 1950-1989. No obstante, según se observa en el Cuadro 1, Clavijo encuentra un quiebre estructural en esa tendencia a partir de 1981 hasta 1989, periodo en el cual la PrdT *desciende* en 0.7% anual. Para García la evolución de esta variable en este periodo simple-

valores absolutos con respecto a las utilizadas por los autores señalados, sus tendencias de largo plazo son bastante similares. Por lo demás, es con base en estas series del DNP que eventualmente habrá de recrear la parte gubernamental la discusión de este asunto a propósito del Pacto Social. En cuanto a los parámetros "a" y "b", Ocampo trabaja en ese orden con 53% y 47% para el periodo 1958-84; Clavijo estima la ponderación de "a" en 46% para los años 50s-60s y 52% para las dos últimas décadas; Echavarría (1990) para el sector industrial calcula ese parámetro en un 60%.



mente se estanca. Contrario al hallazgo de Clavijo, en nuestros cálculos encontramos también un quiebre en ese lapso pero no tan pronunciado: *crecimiento del 0.5% por año.*

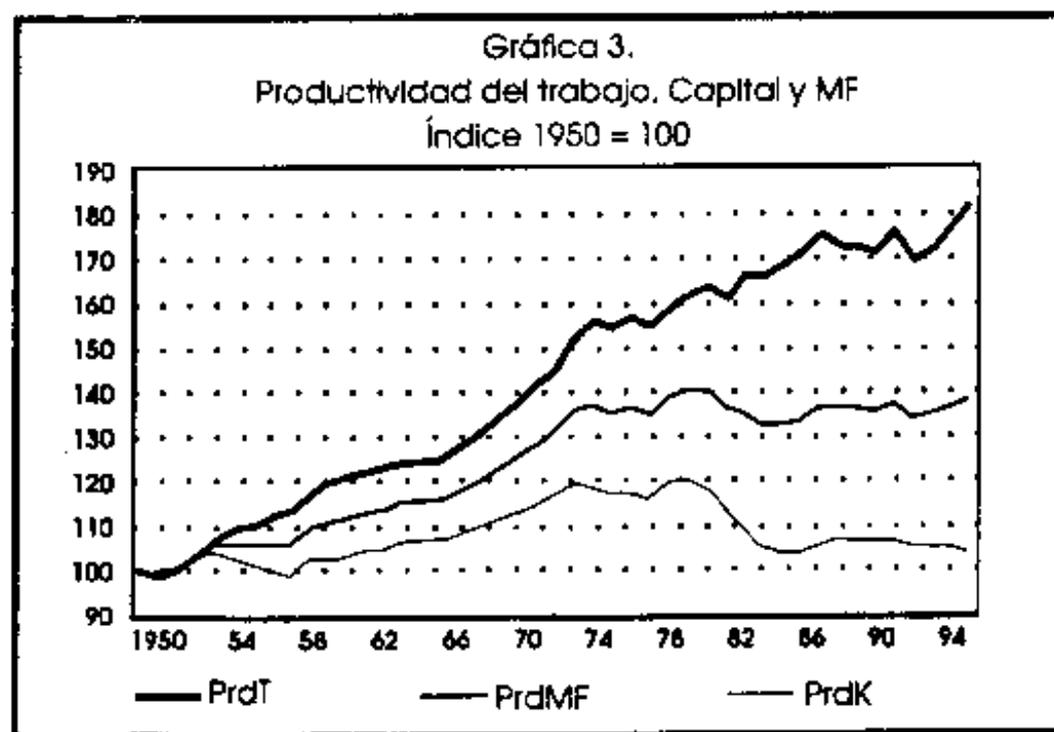
Ese quiebre en la PrdT se le ha asociado al impacto del segundo choque petrolero de 1979, el sobredimensionamiento de la inversión en el periodo 1975-1980 y el abandono del esquema exportador del periodo inmediatamente anterior. Sin embargo, nuestras diferen-

Cuadro 1. Productividad del trabajo y multifactorial

Períodos	Productividad del trabajo			Productividad factorial		
	García	Clavijo	Nuestra	García	Clavijo	Nuestra
1953-66	2.0	1.6	1.6	1.3	0.6	1.0
1967-74	3.1	2.7	2.8	2.7	2.0	2.2
1975-80	0.6	1.0	0.9	1.6	0.2	0.4
1981-89	0.0	-0.7	0.5	-0.5	-1.4	-0.5
1990-94	n.d.	1.4	1.3	n.d.	0.3	0.4
1950-94	n.d.	1.4	1.4	n.d.	1.2	0.8

cias con Clavijo surgen del tratamiento estadístico que este le da a la serie de empleo a principios de de los años 80. En efecto, en la serie del DNP se registra una desaceleración en la tasa de crecimiento del empleo en los cuatro primeros años de la década pasada, por debajo del 2% anual; resultados no distantes de los correspondientes a la serie que para otros propósitos utilizara Easterly (1993). Entre tanto, en la serie de Clavijo se observan tasas anuales de 5.9% y 6.5% para 1982 y 1983, lo cual es contraevidente si nos atenemos a la contracción de la actividad económica que debió soportar nuestro país incluso desde 1981.

En cuanto a la evolución de la productividad aparente del capital, los contrastes son más definitivos (gráfica 3). Encontramos que esta no registra una tendencia definida, creciendo estacionariamente en cerca del 0.11% anual en el período reseñado. Comportamiento similar se encuentra en las estimaciones de Clavijo y Posada (1993). Con base en estas estimaciones podríamos tener el primer acercamiento al análisis del crecimiento económico. Para el efecto conviene reseñar la evolución del producto, el empleo y el capital. A lo largo del período 1953-1994 el PIB avanzó a una tasa



de crecimiento de 4.7% anual, en tanto que el empleo y el capital lo hicieron a tasas anuales del 2.8 y 4.1 por ciento respectivamente.

Con base en lo anterior, y teniendo en cuenta el resultado expúreo de la productividad del capital, se podría afirmar que el crecimiento económico durante el periodo (4.7%) estuvo asociado al crecimiento del trabajo y del capital de 2.8% y 4.1% respectivamente y al aumento de la productividad aparente del trabajo en 1.4% anual. Sin embargo, con una mirada más atenta del cuadro 2 en sus distintos períodos se hacen evidentes las diferencias entre las tasas de crecimiento del PIB y la acumulación de los factores. Esto sugiere que aquel crecimiento en el corto y mediano plazo tuvo poco que ver con la mayor o menor oferta de factores.

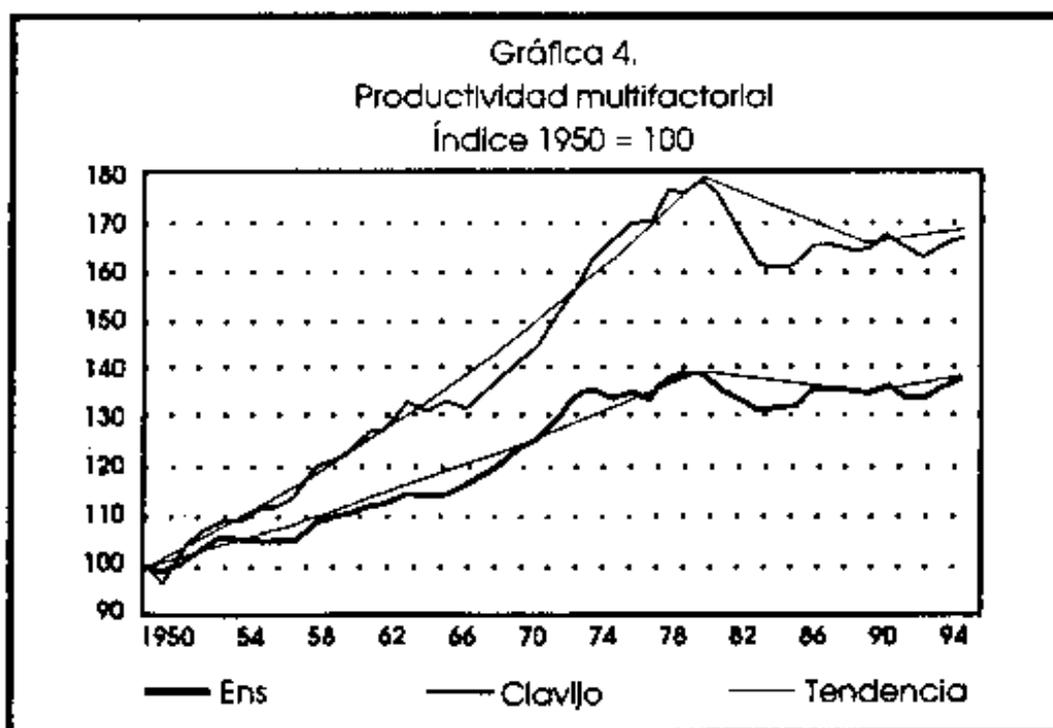
En efecto, durante la época de oro de nuestra economía, periodo 1967-74, se obtuvo el mayor crecimiento económico (6.2%) asociado a aumentos del capital y del trabajo de 4.7 y 3.3 por ciento. Sin embargo, en el período subsiguiente 1970-75 cuando estos últimos crecen anualmente en 4.9 y 4 por ciento (superior a las tasas del período anterior) la actividad económica es sensiblemente menor, contrariando el efecto previsto de una expansión económica. Del período 1981-89 al período 1990-94 el contraste es inverso: desciende la expansión de los factores y sin embargo se logra un mayor crecimiento económico.

Cuadro 2. Fuentes de crecimiento económico

Períodos	Tasas de crecimiento			Contribución al crecimiento			
	PIB	Cap.	Trab.	Cap.	Factores Trab.	Total	Prodc. Prd. MF
1953-66	4.82	3.30	2.38	1.62	1.21	2.83	1.99
1967-74	6.19	4.74	3.31	2.32	1.69	4.01	2.18
1975-80	4.86	4.88	3.96	2.39	2.02	4.41	0.45
1981-89	3.27	3.27	2.74	2.18	1.40	3.58	-0.31
1990-94	3.80	3.80	2.48	2.07	1.26	3.33	0.47
1953-94	4.65	4.65	2.82	1.99	1.44	3.43	1.22

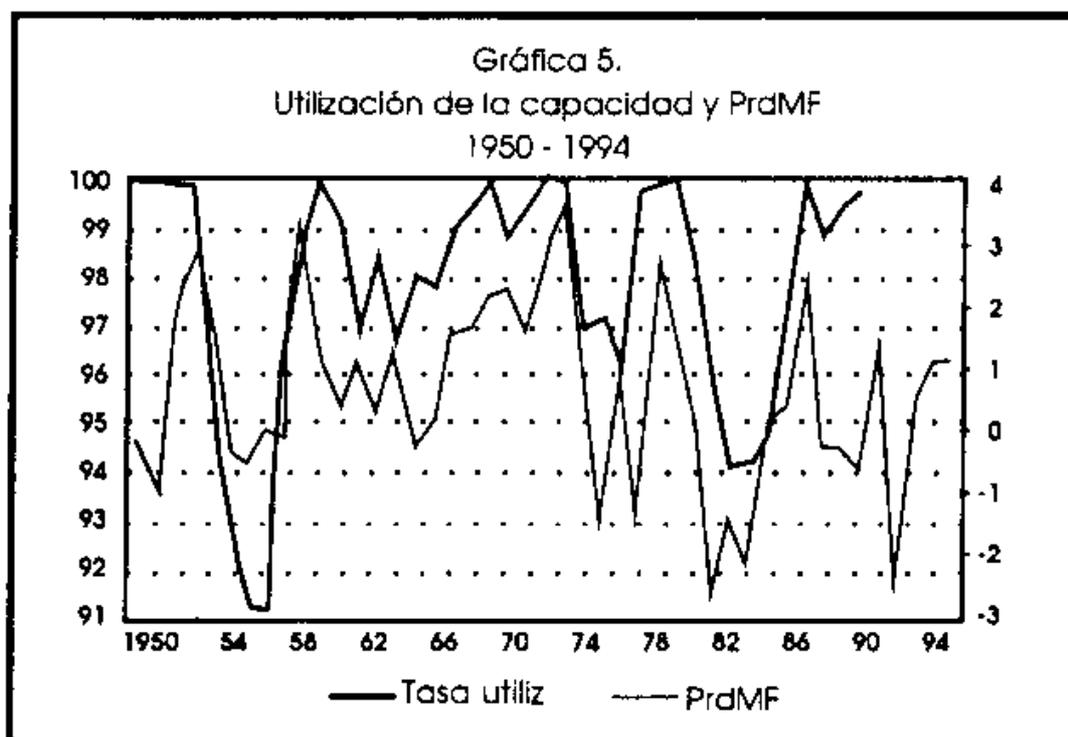
Todo lo anterior sugiere una relación muy estrecha entre el crecimiento económico y los aumentos en productividad, lo mismo que en la disponibilidad de factores pero está más en el largo plazo. El análisis por períodos confirma dicha apreciación. En efecto, los períodos de excepcional crecimiento o sensible recuperación de la actividad productiva corresponden justamente con excepcionales incrementos en la productividad del trabajo. Así mismo, los años en que ésta se reciente, la dinámica económica se desacelera. Basta con detener nuestra mirada en los períodos 1967-74 y subsiguientes. Con periodicidades un tanto diferentes, Ocampo (1989) llega también a este tipo de consideraciones.

Al introducir en el análisis la evolución de la productividad multifactorial (gráfica 4), los resultados son bastante óptimos. Esta variable se comporta en forma similar a la del trabajo, pero con una tendencia descendente respecto de ésta más acentuada después de 1980. De nuevo el cuadro 1 permite comparar nuestros resultados con los de García (1988) y Clavijo (1990). En el largo plazo los resultados no difieren sustancialmente con los nuestros. Sin embargo, una vez más el quiebre observado por este último en la PrdMF



en los años ochenta es mucho más pronunciado (-1.4%) que el hallado por nosotros (-0.5%). Como se ve el nuestro es similar al de García.

En contraste con el crecimiento económico de corto y mediano plazo, según se desprende del cuadro 1 y 2 el análisis es similar al ya señalado. La expansión y contracción de la actividad productiva se asocia con un comportamiento en el mismo sentido de la productividad multifactorial. Sin embargo este tipo de contraste no permite afirmar rotundamente el orden causal de la evidente relación entre crecimiento y productividad. Pudiera ser que la evolución de esta última sea más bien el resultado de una mayor o menor expansión del producto, particularmente asociada a un mayor o menor uso de la capacidad instalada, lo cual tiene algún sustento en la gráfica 5. Podría ser también que un mayor crecimiento económico induzca a mayores economías de escala en el proceso productivo. La orientación hacia mercados ampliados podría permitir una gestión empresarial con menores costos por unidad de producto, alentando incluso una gestión más eficiente del proceso productivo



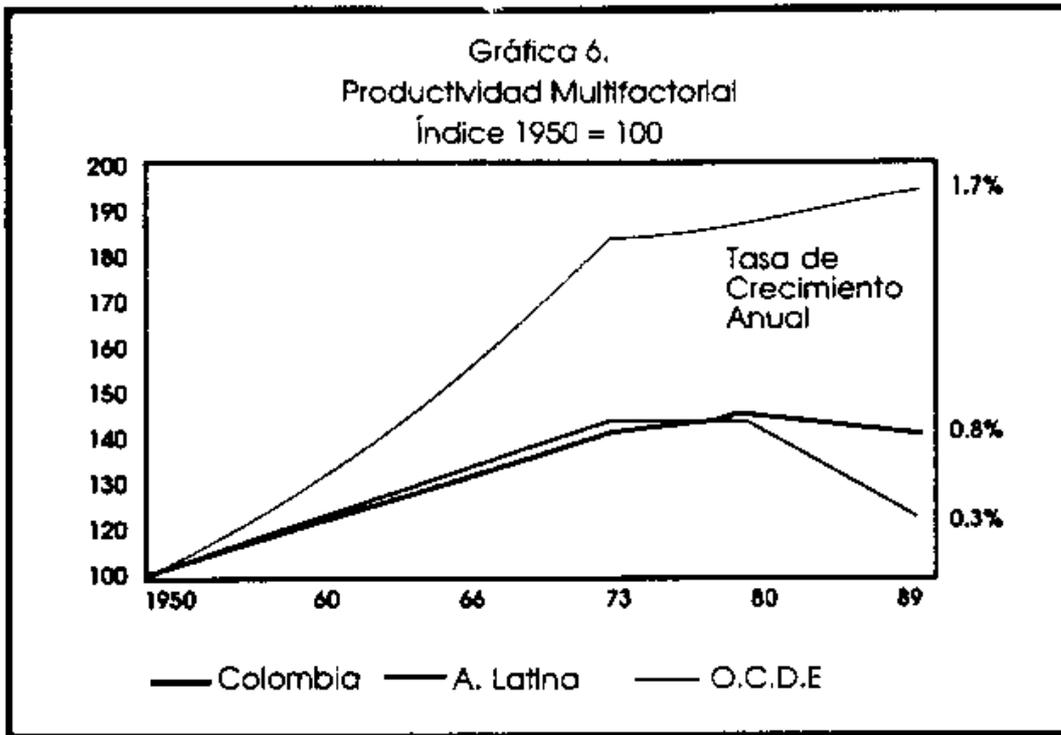
y/o la introducción de mejoras tecnológicas. Este podría ser el resultado esperado con el actual proceso de internacionalización económica.

Lo anterior, por lo demás, supone cierto cuidado a la hora de sacar conclusiones respecto de los determinantes del crecimiento económico en nuestro país, especialmente en lo que se refiere a la contribución de la productividad. Lo menos que puede decirse es que no obstante haberse constatado su importancia para la expansión del producto, las consideraciones del párrafo anterior sugieren una extensión del análisis hacia el lado de la demanda, las exportaciones y el comportamiento relativo de los sectores económicos; asuntos que desbordan el objeto de nuestro análisis.

Con todo, en el cuadro 2 registramos la contribución al crecimiento del producto proveniente tanto de la expansión de los factores como de la productividad multifactorial. En efecto, en el largo plazo el crecimiento promedio anual del PIB (4.7%) se puede atribuir en un 26% a los incrementos en la productividad de los factores y en un 74% a la mayor acumulación de capital y trabajo (43% el primero y 31% el segundo).

Nuestros resultados contrastan con algunos de los estudios reseñados. Para el período 1945-1987, Ocampo encuentra que el 4.8% de crecimiento promedio anual del PIB es atribuible en un 20% a la mayor productividad de todos los factores y en el 80% restante a la mayor acumulación de los factores. Posada, entre tanto, registra que para los años 1967-1992 el aumento anual del producto es explicable en un 15% por el crecimiento de la productividad multifactorial. Finalmente, los estimativos de Clavijo no se apartan de los nuestros cuando para el período 1950-1994 calcula esta contribución de la productividad total de los factores en un 25.5%.

En este terreno resultan oportunas las comparaciones con los indicadores internacionales. En la gráfica 6 se relaciona la evolución de la productividad multifactorial en nuestro país con la



correspondiente a América Latina y los países desarrollados. En todos los escenarios se presenta una desaceleración en el crecimiento de la productividad de los factores desde principios de los años setenta, con descensos mucho más prununciados para América Latina a lo largo de la llamada década perdida. Como bien se sabe, Colombia salió relativamente bien librada de la crisis que durante esos años afectó a nuestras economías, lo cual se hace evidente en el comportamiento relativo de su productividad.

Pero no obstante la favorable distancia de Colombia con el promedio de América Latina, de conjunto se destaca la brecha de productividad con respecto a los países industrializados de Europa, misma que se ha venido ampliando durante todo el periodo de posguerra. Según los cálculos de Jorge Fatz (1994), esa brecha podría incluso ser mucho mayor con respecto a las economías asiáticas recién industrializadas, las cuales alcanzaron en los últimos 30 años aumentos de productividad no inferiores al 2% anual. De acuerdo con este autor, esas diferencias se corresponden en nuestros países tanto con el uso de equipos anticuados y métodos de producción obsoletos, como con una deficiente organización del

trabajo, relaciones industriales jerárquicas y a veces confrontacionales, falta de atención a la calidad, inventarios excesivos, servicios anticuados de posventa, etc.

Volviendo al caso de nuestro país, en algunos de los estudios ya reseñados y en otros de reciente exploración –alentados la mayoría de ellos por la nueva teoría del crecimiento–, el análisis empírico se ha extendido hacia el propósito de capturar los impactos provenientes de factores diferentes al capital y el trabajo. Para sus efectos, además de estos dos factores se han introducido alternativamente en la función de producción las variables “materias primas”, “capital público” y “capital humano”. La primera ha sido introducida por Echavarría (1990) y Bonilla (1992) en sus correspondientes análisis del sector industrial, detectándose una relación positiva con el crecimiento de la industria.

La incidencia de las variables “capital público” e “inversión pública” ha sido estimada en los estudios de Easterly (1993) y Sánchez (1994), con hallazgos disímiles entre uno y otro. En efecto, Easterly detecta un efecto negativo del capital público sobre la inversión privada (predomina el efecto desplazamiento del primero sobre la segunda) y una contribución incierta de la inversión pública al crecimiento económico. Sánchez, por su parte, encuentra que el capital público, especialmente la llamada infraestructura núcleo (carreteras, redes de energía, teléfonos, etc.), tiene un impacto positivo sobre la productividad, la tasa de inversión y el crecimiento económico. Según referencias del propio autor, estos resultados parecen concordar con estudios similares para Estados Unidos y algunos también recientes para el caso colombiano (Echavarría y Tenjo, 1993; Uribe, 1993).

Los hallazgos de Sánchez sugieren de hecho la gran responsabilidad que le cabría a la inversión pública a efectos de garantizar un sostenido crecimiento de nuestra economía. Pero las sugerencias de política que se desprenden de este análisis a favor de la “acumulación de cosas”, no son excluyentes respecto del papel que debe

jugar el Estado en la orientación de su inversión hacia el área de servicios básicos, particularmente en el sector de la educación. Uno y otro parecen impactar positivamente la productividad y el crecimiento económico.

En efecto, en los estudios de Posada (1993) y Ocampo (1989) se detecta una relación positiva entre capital humano y productividad y crecimiento, asimilando aquella variable al nivel educativo o grado de escolaridad de la población. Ocampo en particular encuentra que para el periodo 1945–1987 más de la mitad del crecimiento de la productividad multifactorial se debió a la mayor educación. Ello significa que en el largo plazo solo esta variable explica algo más del 11% del crecimiento económico en Colombia. Posada arriba a estimativos que, como él afirma, “coincide, grosso modo, con el hallazgo de Ocampo”. De su estudio retomamos los términos en que el asunto es planteado por Lucas (1993):

“El motor principal del crecimiento es la acumulación de capital humano –de conocimientos... y la principal fuente de las diferencias en los estándares de vida entre las naciones yace en las diferencias en el capital humano. La acumulación de capital humano se realiza en las escuelas, en las organizaciones de investigación y en la producción y comercio de bienes... el aprendizaje en la práctica parece lo más importante... Para hacer esto en gran escala la economía debe ser un exportador en gran escala”.

De acuerdo con esto y tomando en consideración los hallazgos sobre el papel de la inversión en infraestructura y equipos de alta tecnología, no son pocos los retos que se le plantean a las autoridades económicas y al sector privado para el futuro inmediato, particularmente si tenemos en cuenta los resultados recientes y/o las metas en materia de crecimiento económico, empleo y productividad laboral.

Para lo que va corrido de la apertura económica, periodo 1990-1994, estos tres indicadores registran tasas de crecimiento en su

orden de 3.8%, 2.5% y 1.3% anual; en los últimos dos años ha sido excepcional la expansión económica con un crecimiento promedio del 5% y la recuperación de los niveles de productividad por encima del 3% anual. La administración Samper, por su parte, proyecta la creación de millón y medio de empleos en los próximos cuatro años, lo cual supone un crecimiento anual cercano al 3% en el total de ocupados del país. Alcanzar esta meta, sosteniendo simultáneamente ese último crecimiento de la productividad laboral, exigiría una expansión económica no inferior al 6% anual. Si por el contrario el crecimiento económico en los próximos años no supera el 3.8% del último cuatrenio, la creación del millón y medio de empleo supondría niveles de productividad laboral por debajo del uno por ciento.

3. Salarios, empleo y productividad

En el análisis de los salarios concurren por lo general dos enfoques conceptualmente distintos, a partir de los cuales se derivan medidas de política no siempre convergentes. Por un lado tenemos el argumento keynesiano que subraya el papel de los salarios en tanto componente de la demanda efectiva. Siendo esta, tanto como la eficiencia marginal del capital, factores determinantes del nivel de producción y el empleo, se entiende de suyo la sugerencia de una política activa en tal sentido. A mayores salarios, mayor demanda de bienes y servicios, lo cual jalona hacia arriba los niveles de producción y los requerimientos de mano de obra.

Por otra parte tenemos el argumento neoclásico del lado de la oferta, que asimila los salarios en tanto componentes de los costos de producción. En cuanto tal se supone que son directos sus efectos sobre la asignación de los recursos y el nivel de ocupación. De acuerdo con este argumento, en situación de competencia perfecta el nivel de empleo y los salarios se determinan en el mercado, según las orientaciones de la oferta y la demanda de trabajo. En consecuencia se argumenta que el desempleo, cuando no voluntario, se origina en el desfase de los salarios respecto de su nivel de equilibrio o en las distorsiones y rigideces institucionales que suponen las

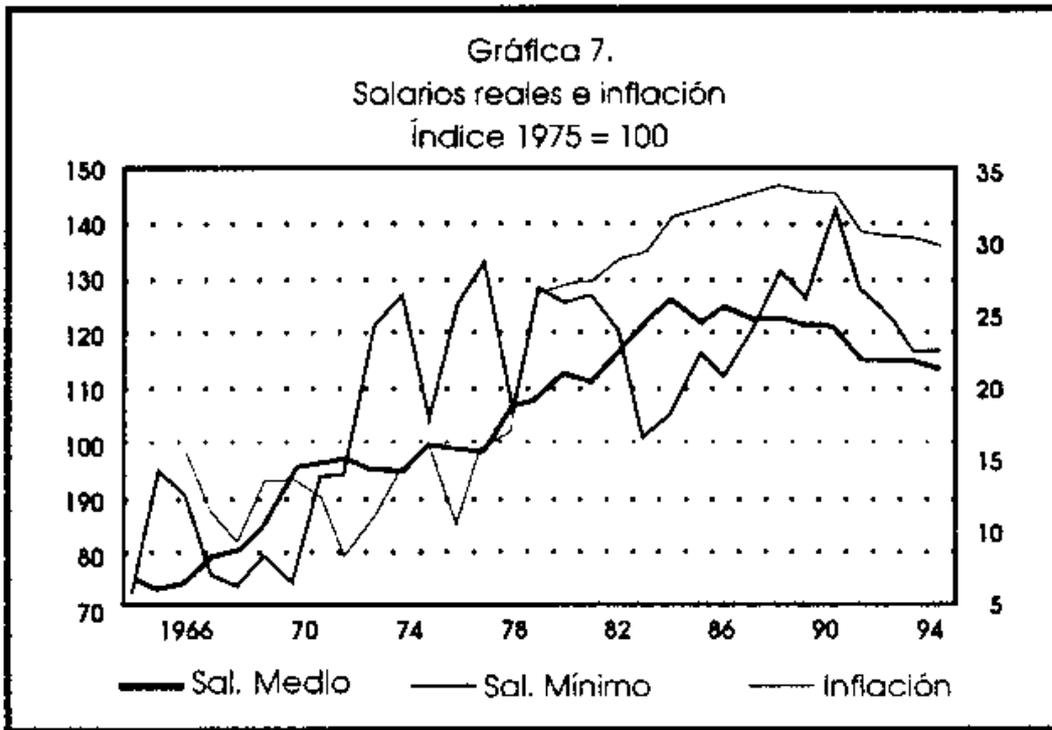
regulaciones estatales y la existencia de los sindicatos (C.G.R., 1993).

De acuerdo con esta perspectiva, el incremento en los salarios modifica los costos relativos de los factores trabajo y capital a favor de este último. El resultado final sería la sustitución de la mano de obra por capital o alternativamente la reducción del nivel de producción. En ambos casos la expansión de los salarios traería consigo aumentos en la tasa de desempleo.

Así las cosas, las sugerencias de política son inmediatas: control a los salarios y liberalización o desregulación del mercado de trabajo. Este tipo de medidas, que por lo demás caracterizan las decisiones de gobierno en los últimos años, suponen una inequívoca relación entre salarios y crecimiento económico, inflación y empleo. En tal sentido se argumenta que la expansión de los salarios, en la medida en que se traduzca en incrementos de los costos de producción, generaría según hemos señalado desajustes socialmente inconvenientes en estos indicadores: alternativamente aumentos en la tasa de inflación, contracción de la actividad productiva y mayores índices de desempleo.

La sola inspección visual del comportamiento de estas variables pone en duda algunas de esas relaciones para el caso colombiano. Pese a que el tema será objeto de análisis en el capítulo subsiguiente, en lo que nos interesa podríamos adelantar una rápida mirada de la evolución de los precios. En la gráfica 7 se registra el comportamiento del salario medio, el salario mínimo y la tasa de inflación. Ahí se establece cómo los períodos de expansión y contracción de los salarios no siempre se corresponden con un comportamiento de igual signo en el nivel general de precios, lo cual se ilustra para algunos años de la década de los sesenta, gran parte de los setenta y a todo lo largo de la década pasada.

Con todo, el ajuste parece estar dándose en el largo plazo. Sin embargo, en nuestro país la relación parece ir más bien de la inflación hacia los salarios, en el sentido de un predominio de

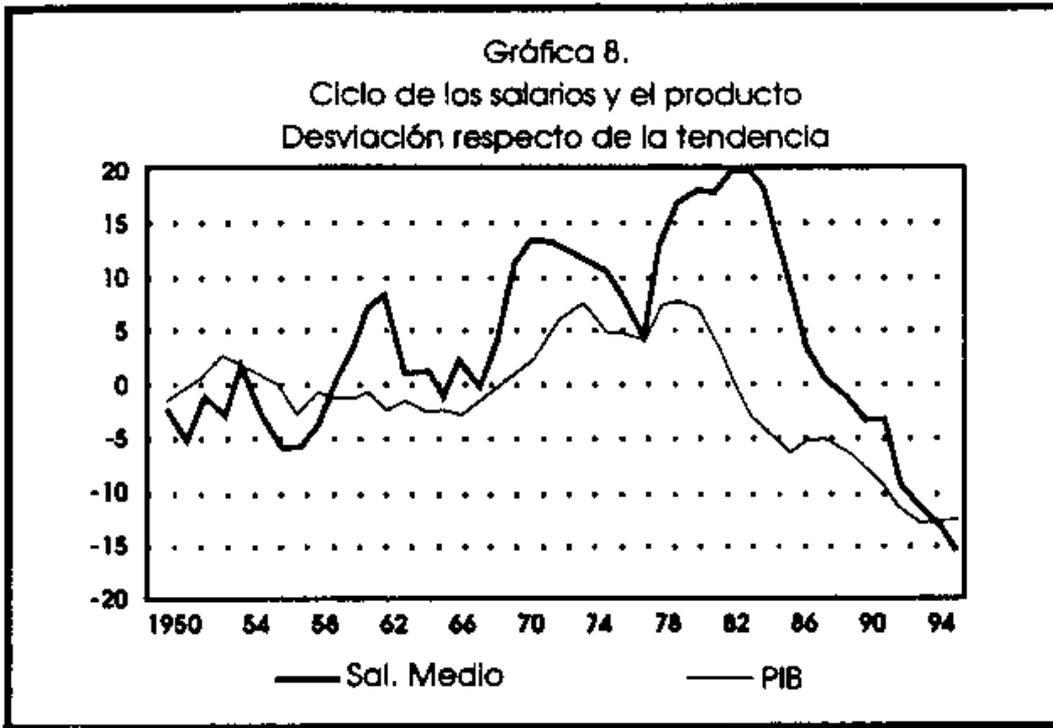


expectativas adaptativas de inflación. Las características de nuestro proceso inflacionario, según veremos posteriormente, es demasiado complejo como para reducirlo a un efecto de los costos salariales. Por lo demás, si los salarios fuesen totalmente inflacionarios, su efecto también podría captarse en la evolución del producto y el empleo, cosa que tampoco es tan evidente a la luz de lo registrado en las gráficas 8 y 9. En estas se relaciona el ciclo del salario medio de la economía—desviación de los datos observados respecto de su tendencia de largo plazo—con los ciclos del producto y el empleo.

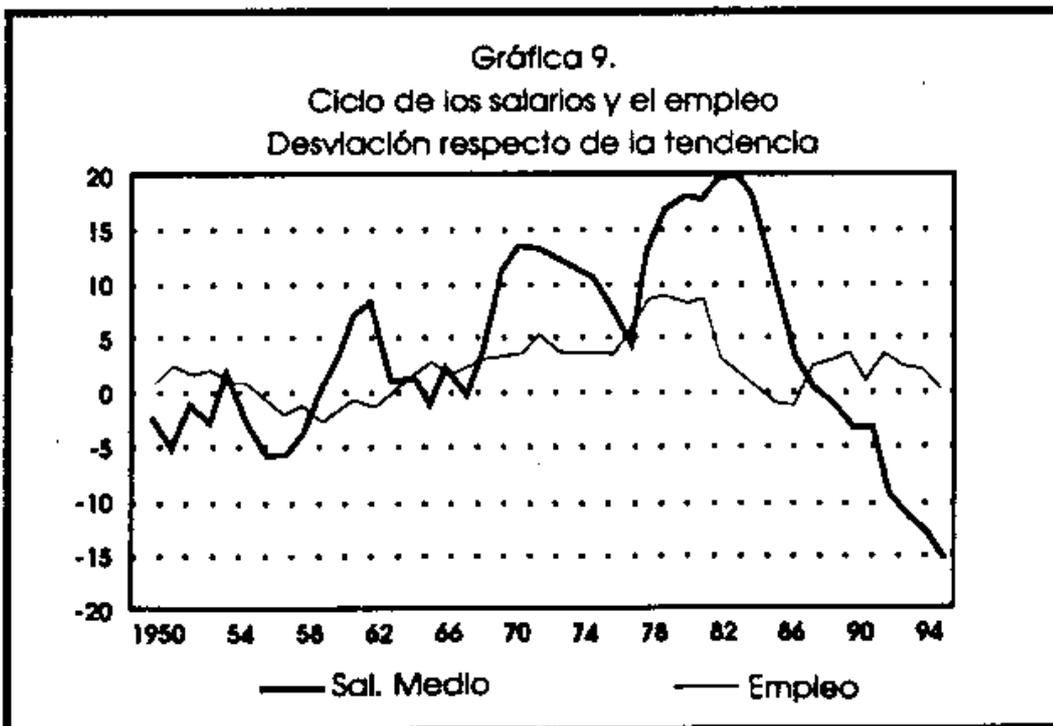
Como puede observarse, los salarios son tendencialmente

Cuadro 3. Producto, empleo e inflación

Períodos	PIB	Empleo	Sal. Medio	Inflación
1953-66	4.82	2.38	2.17	10.45
1967-74	6.89	3.31	3.35	13.43
1975-80	4.86	3.96	2.83	23.92
1981-89	3.27	2.74	-0.37	23.01
1990-94	3.80	2.48	-0.93	25.91



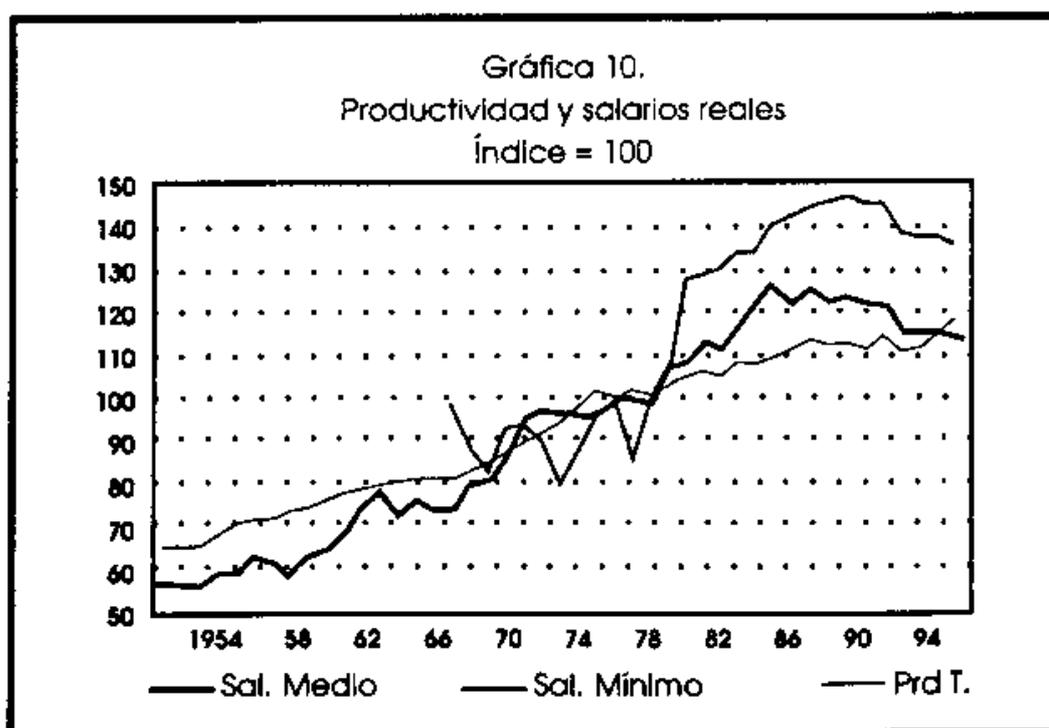
procíclicos a la evolución del producto y el empleo. De acuerdo con las gráficas y los datos del cuadro 3, en los períodos en donde mayor ha sido el crecimiento económico y del empleo se registran igualmente aumentos excepcionales en el nivel de los salarios reales. Por el contrario, donde estos observan descensos pronunciados que es



el caso de los años posteriores a 1980, la actividad económica y paralelamente el nivel de ocupación se comportan en forma similar. Todo ello además de subrayar lo anotado en el párrafo anterior, sugiere un efecto salarial más del lado de la demanda que del lado de la oferta. Los incrementos salariales son compatibles con el crecimiento del producto y del empleo.

Esto último no nos debe sorprender, en cuanto que la Misión de Empleo había establecido ya en 1986 que la evolución del empleo obedece más al ciclo de la actividad económica que a los eventuales desajustes de los salarios. O como lo afirmara recientemente la Contraloría General de la República en el estudio ya citado: "... la tasa de ocupación está en mayor medida explicada por el ciclo económico y en menor grado por el exceso del salario real de su nivel de equilibrio".

Pero a todo ello habría que adicionar la percepción que por lo general se tiene de la relación entre salario y productividad. A su respecto se sigue igualmente la tradición neoclásica de vincular la remuneración de los factores con su productividad marginal. A un mayor nivel de productividad laboral mayor la remuneración al



trabajo y viceversa. En la gráfica 10 se lee la evidencia estadística de esta relación para el caso de nuestro país. Las tendencias son claramente definidas. El salario real medio crece tendencialmente hasta 1985, año a partir del cual registra un comportamiento negativo. El salario mínimo, por su parte, no se aleja en su comportamiento de la tendencia del salario medio, con la característica de que su más pronunciado ascenso se extiende hasta 1987.

En relación con los niveles de productividad del trabajo, tanto el salario mínimo como el salario medio registran una dinámica similar desde principios de la década de los setenta. A partir de los años cincuenta hasta 1970, el salario medio evoluciona por debajo del índice de productividad laboral, se equilibra con esta a lo largo de los setenta para luego superarla una vez se inicia la década pasada. Actualmente se observa un relativo equilibrio entre ambas variables. Sin embargo, mientras que nuestra economía recupera en los últimos años los niveles de productividad laboral, los salarios reales se deprimen progresivamente. Esto se hace también evidente para el caso del salario mínimo. Luego de su espectacular ascenso durante la primera mitad de los años ochenta, registra hoy un comportamiento negativo como el ya señalado para el salario medio.

La anterior descripción pudiera estar sugiriendo algunos desajustes en la relación entre salario y productividad. Sobre ello los ejercicios econométricos del estudio y reseñado de la Contraloría parecen bastante sugestivos al concluir que:

“La productividad media del trabajo y el salario medio real tanto para la economía como un todo y para el sector industrial no guardan entre sí una relación de equilibrio de largo plazo... [de tal suerte que]... la productividad no puede ser el único criterio para fijar el salario de los trabajadores”.

Los resultados de la Contraloría no dejan de ser controversiales, particularmente cuando la firma del pacto social maneja explícita-

mente la existencia de aquella relación. Con todo, a partir del cuadro 3 se restablece en nuestros estimativos el nexo entre estas dos variables. Los mayores ascensos de productividad, período 1967-74, se corresponden con un comportamiento igualmente excepcional de los salarios reales; a su vez, la contracción de aquel indicador ha supuesto igualmente una caída de los salarios.

A nuestro juicio existe de hecho el nexo entre productividad y salarios, con sus impactos previsibles sobre la competitividad de nuestra economía. Esta última relación ha sido establecida por el propio estudio de la Contraloría como por uno más reciente de Clavijo (1994). Ambos encuentran nexos evidentes entre los desajustes salariales y el tipo de cambio real. La constatación de tal nexo no es, sin embargo, concluyente respecto del impacto de los salarios sobre el nivel de competitividad. En este sentido quisiéramos resaltar la hipótesis de que la relación causal entre salario y productividad pudiese darse en una forma opuesta a la que tradicionalmente se ha estimado.

Los aumentos salariales podrían en cierta coyuntura jalonar hacia arriba los niveles de productividad. Es el caso del salario mínimo legal, en cuanto que sus aumentos pudieran obligar a los empresarios a “exigir mayor esfuerzo laboral a sus trabajadores o a contratar fuerza de trabajo mejor calificada”. En tal sentido operan incluso ciertos “incentivos salariales”. Con todo, cabe igualmente suponer que los mayores incrementos salariales, mas allá de cierto punto crítico, podrían abocar a nuestros empresarios a la incorporación de procesos productivos altamente tecnificados y más eficientes, por aquello de la sustitutibilidad de los factores.

Bajo estas circunstancias las interrelaciones suelen ser más complejas de lo que parecen. En efecto, frente a un incremento de los costos salariales los empresarios estarían forzados a trasladar esos mayores costos al producto o mejorar los niveles de productividad. La primera alternativa encuentra en la apertura económica un fuerte limitante, de modo que para sostener los niveles de

competitividad no quedaría otra alternativa que reducir los márgenes de rentabilidad o la incorporación de mejoras tecnológicas en provecho de una mayor productividad.

La primera de estas alternativas pone en evidencia el que los incrementos de salarios son también un asunto de disputa redistributiva. En cuanto al avance de la productividad, pese a que su búsqueda podría encararse con la incorporación de tecnologías blandas que racionalizan internamente los procesos productivos, lo cierto es que teniendo como antecedente los mayores costos salariales lo más conducente para el empresario sería la incorporación de tecnologías ahorradoras de mano de obra. Con ello se configuraría un cuadro de incrementos salariales con impactos negativos sobre el nivel de empleo.

Sin embargo, el efecto neto sobre esta variable no es fácil de determinar. Podría ocurrir una suerte de compensación sectorial, en la medida en que los desplazados pudiesen ser enganchados en aquellas actividades de mayor dinamismo inducido justamente por las demandas derivadas del cambio técnico. Así mismo, es de esperarse que los mayores niveles de productividad permitan la captura de nichos de mercado en los escenarios internacionales, de modo que la expansión del producto inducido por los mayores niveles de exportación posibilite una mayor demanda de mano de obra en esos sectores.

El panorama podría tomarse mucho más complejo si los incrementos salariales superaran el umbral crítico impuesto por los niveles internacionales, en la medida en que pudiera desestimular la inversión extranjera directa. Ello, sin embargo, no parece corresponder al caso colombiano. Más bien lo que pone en evidencia el eventual efecto adverso sobre el nivel de empleo es la gran responsabilidad que le cabría al Estado en lo atinente a su política social, capacitación de la fuerza laboral y/o mecanismos redistributivos. Como lo dijera el profesor Leontief:

“El problema del desempleo es, en esencia, un problema de

ingreso. En la medida en que el avance tecnológico tiende a reducir la demanda de trabajo mientras incrementa la producción, es un problema que está destinado a convertirse en uno de distribución del ingreso, esto es, el problema de la participación del trabajo comparada con la participación de otros agentes en el producto total nacional” (1978). “Una combinación de alta eficiencia y de bajos salarios, que pudiera ser sostenida por un tiempo bajo regímenes autoritarios antiguos o recientemente instaurados, es un sistema que permitió a Taiwán, Corea del Sur y Singapur la posibilidad de obtener ganancias espectaculares en los mercados del mundo. Sin embargo, mantener la distribución injusta y cada vez menos equitativa de un ingreso nacional en rápido aumento, provoca inevitablemente una tensión social que conduce finalmente a la sublevación política”. (1987).

Referencias bibliográficas

- BARRIOS, Adriana et al, "Empleo y capital en Colombia: nuevas estimaciones (1950-1993)", Archivos de Macroeconomía (DNP), N° 15, Bogotá 1993.
- BEJARANO, Jesús Antonio. LA Economía Colombiana en la década del setenta. Fondo Editorial CEREC, 1984.
- BONILLA, Manuel, "Tendencias de la productividad en la industria manufacturera colombiana (1974-1989)", en Garay, L. (editor), Estrategia industrial e inserción internacional, Bogotá 1992, Fescol.
- CABALLERO, Carlos et. al., "El modelo de desarrollo y el crecimiento económico hasta finales de siglo", en Lora, E. (editor), Apertura y crecimiento: el reto de los noventa, Bogotá 1991, Tercer Mundo Editores-Fedesarrollo.
- CÁRDENAS, Mauricio, "Apertura económica y reconversión industrial: impacto laboral y respuesta sindical", en Dombois, R. y López, C. (eds), Cambio técnico empleo y trabajo en Colombia, Bogotá 1993, Fescol.
- CONSEJO NACIONAL DE POLÍTICA ECONÓMICA Y SOCIAL-CONPES, "Programa de modernización de la economía colombiana", Bogotá 1990.

- CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, "Inflación y crecimiento económico - ¿Pacto social o estanflación?", Informe financiero, diciembre 1990.
- CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, "El salario mínimo, su impacto en el empleo y la productividad", Informe financiero, diciembre 1993.
- CLAVIJO, Sergio. "Productividad laboral, multifactorial y la tasa de cambio real en Colombia", Ensayos sobre Política Económica, junio 1990.
- CLAVIJO, Sergio. "Crecimiento económico y productividad en Colombia: una perspectiva de largo plazo 1957-1994", Revista de la Andi, N° 129, julio-agosto 1994.
- CHICA, Ricardo. El Estancamiento de la Industria Colombiana. Coyuntura Económica, junio de 1990.
- EASTERLY, William, "La macroeconomía del déficit del sector público: el caso de Colombia", en Steiner, R. (comp), Estabilización y crecimiento - nuevas lecturas de macroeconomía colombiana, Bogotá 1993, Tercer Mundo- Fedesarrollo.
- ECHAVARRÍA, J.J, "Cambio técnico, inversión y reestructuración industrial en Colombia", Coyuntura Económica, junio 1990, Fedesarrollo.
- GAVIRIA, A., GUTIÉRREZ, A., "Inversión extranjera y crecimiento económico", Planeación y Desarrollo, Vol. XXV, No 1, enero-abril 1994
- HARTZ, B., y PUIG, J., "Ideología de la calidad, relaciones laborales y organización sindical", Proyecto Colciencias-Foro, Avance conceptual 1994, mimeo ENS.
- KALMANOVITZ, S., "Colombia: la industrialización a medias", en Industria, Estado y Sociedad, Caracas 1989, Nueva Sociedad.
- KATZ, Jorge, "Fundamentos de una política de desarrollo productivo", Revista de la Andi, N° 129, julio-agosto 1994.

- MERTENZ, L., "El desafío de las relaciones laborales en la nueva competitividad", *Crítica y Comunicación*, N° 8, Lima 1992.
- LÓPEZ, Hugo. Salario Mínimo y Salario Medio. Salarios e Indexación de precios. CIE 1990.
- LEONTIEF, Wassily, *La estructura del desarrollo-escritos escogidos*, Bogotá 1991, Tercer Mundo Editores.
- MESA, Fernando, "Exportaciones y crecimiento económico en Colombia", *Planeación y Desarrollo*, Vol. XXV, N° 1, enero-abril 1994.
- MISIÓN CHENERY, "El problema laboral colombiano: diagnóstico, perspectivas y políticas", *Economía Colombiana. Separata* N° 10, agosto-septiembre, 1986.
- NIETO, Emmanuel et. al., "Coyuntura laboral", *Ensayos laborales 1*, Medellín 1992, ENS.
- OCAMPO, J. A., "El desarrollo económico", en Lora, E. y Ocampo, J.A. (eds), *Introducción a la macroeconomía colombiana*, Bogotá 1989, Tercer Mundo Editores-Fedesarrollo.
- OCAMPO, J. A., "Determinantes y perspectivas del crecimiento económico en el mediano plazo", en *Apertura y crecimiento: el reto de los noventa*, Bogotá 1991, Tercer Mundo Editores-Fedesarrollo.
- OCAMPO, J. A., "Internacionalización de la economía colombiana", *Documentos Cladei-Fescol*, N° 5, Bogotá 1993.
- POSADA, Carlos E., "Productividad, crecimiento y ciclos en la economía colombiana (1967-1992)", *Archivos de Macroeconomía (DNP)*, N° 16, Bogotá 1993.
- POSADA, Carlos E., "Crecimiento económico, capital humano y educación: la teoría y el caso colombiano posterior a 1945", *Archivos de Macroeconomía (DNP)*, N° 12, Bogotá 1993.
- SÁNCHEZ, Fabio. "El papel del capital público en la producción, la inversión y el crecimiento económico en Colombia", en Steiner, R., *Estabilización y crecimiento-nuevas lecturas de macroeconomía colombiana*, Bogotá 1993, Tercer Mundo-Fedesarrollo.

- SANDOVAL, Diego. "Fuentes de crecimiento en la productividad de la industria manufacturera colombiana, 1966-1975", *Desarrollo y Sociedad*, N° 7, enero 1982.
- SARMIENTO, Eduardo. "Crecimiento y distribución del ingreso", en *Cambios estructurales y crecimiento—20 años de experiencia colombiana*, Bogotá 1992, Tercer Mundo-Uniandes.
- SARMIENTO, Eduardo. "Tres años de apertura", *Economía Colombiana*, N° 241, enero-febrero 1993.
- UNIDAD DE MONITORIA INDUSTRIAL—UMI y Otros. *Indicadores de Competitividad de la industria colombiana*. Nov. de 1994. N° 2.
- URIBE, J. "Infraestructura física, 'clubs de convergencia' y crecimiento económico: alguna evidencia empírica", *Coyuntura Económica*, Vol. XXIII, N° 1, abril 1993.
- URREA, Fernando. "Nuevas tecnologías, modernización empresarial y estilos de relaciones industriales", en Dombois, R. y Pries, L. (eds), *Modernización empresarial: tendencias en América Latina y Europa*, Bogotá 1993, Fescol.
- URRUTIA, Miguel y RAMÍREZ, María Teresa. *Salarios y competitividad internacional*. En: *Coyuntura Económica*. Dic. 1993.
- URRUTIA, Miguel. *Productividad y política de salarios*. En: *Debates de Coyuntura Económica*. Fedesarrollo y Fescol. N° 30, 1993.
- VILLAR, Leonardo. "Determinantes de la evolución de las exportaciones menores en Colombia, 1960-1981", *Coyuntura Económica*, octubre 1984, Fedesarrollo.
- VILLAR, Leonardo. "Las restricciones al crecimiento económico: un modelo sencillo de tres brechas", en *Apertura y crecimiento: el reto de los noventa*, Bogotá 1991, Tercer Mundo Editores—Fedesarrollo.
- WEISS, Anita. "Relaciones tradicionales, modelo tecnocrático y gestión participativa en la industria colombiana", en Dombois, R. y

López, C. (eds), Cambio técnico empleo y trabajo en Colombia, Bogotá 1993, Fescol.

WEISS, Anita. "Modernización organizativa y relaciones industriales en Colombia", en Dombois, R. y Pries, L. (eds), Modernización empresarial: tendencias en América Latina y Europa, Bogotá 1993, Fescol.

Crecimiento, Productividad y Salarios

La evidencia empírica para el caso colombiano

Segunda Parte

Jorge Iván Tabares
Economista U. de A.

El comportamiento de la industria

Introducción

Es indudable el papel jugado por el sector industrial de nuestro país en la actividad económica. El PIB industrial representó en promedio en el período 1974-1990 aproximadamente el 33% del PIB total nacional (DANE, varios años), ha perdido espacio en el contexto de la producción: pasó de representar 35% ó 37% del PIB total en los primeros años del período a 31% ó 32% en los últimos. Por ello mismo, parece que la industria ha dejado de jalonar la economía como en otros tiempos. (Obsérvese que este resultado puede sugerir una “terciarización” de la actividad económica del país).

En el contexto de la generación de bienes y servicios, producto, trabajo y capital, constituyen la triada inicial a partir de la cual se construyen modelos para explicar la evolución del crecimiento económico a través del tiempo. Tanto su simple acumulación, como el cambio técnico o su productividad factorial individualmente considerada, comunican diferentes aportes a la generación del producto. No siempre garantizándose que su simple acumulación sea una garantía de una mayor eficiencia en el proceso productivo, como podrá comprobarse a lo largo de esta parte del trabajo dedicada a la industria.

Los desarrollos teóricos más recientes han involucrado en la modelación de la explicación de la evolución del producto, además del capital y del trabajo, otros elementos que tienen igualmente participación en ese proceso. Ello se cumple para el aporte de las materias primas, el comportamiento del tipo de cambio, de la tasa de interés, etc.

Sin embargo un estudio de la acumulación de factores trabajo y capital, de la evolución del cambio técnico, así como de los incrementos en las productividades factoriales y su contribución en la generación del producto industrial entre 1974 y 1989, reviste gran interés por cuanto reflejaría algunos de los rasgos más importantes del comportamiento sectorial en las dos décadas pasadas, como elemento importante para contextualizar adecuadamente la reflexión sobre productividad, precios y salarios, que involucra la nueva propuesta de Pacto Social.

Un primer acercamiento a la discusión sobre productividad en la industria, se puede lograr entendiendo el comportamiento del producto sectorial, así como el de la inversión y el del empleo. Con ello podrá iniciarse el entendimiento de lo que es la actual situación de la industria y de cual es el papel que eventualmente estaría jugando el trabajo y el capital dentro del nuevo modelo de desarrollo, basado en la internacionalización de la economía y que tiene entre sus estrategias para elevar la competitividad, un manejo acertado de la productividad, los precios y los salarios.

La evolución de la producción bruta, inversión bruta y el personal ocupado

Una primera inspección a la contribución del crecimiento del producto explicado por la simple acumulación de factores, permite identificar si los procesos productivos en este sector han recurrido más al capital o más al trabajo. Entre 1974 y 1989 el crecimiento del producto industrial colombiano, tuvo un menor crecimiento que la inversión bruta y mayor que el personal ocupado (ver cuadro

Cuadro N° 1

Tasa de Crecim. Promedio	Precios constantes de 1975				
	Produc. Bruta	Inver. Bruta	Personal Ocupado	Produc. Capit.	Produc. Trabaj.
1974-89	3.1	4.4	0.6	(1.3)	2.4
1974-80	4.0	4.9	2.4	(0.8)	1.6
1980-89	2.4	74.0	(0.5)	(1.5)	3.0

Fuente: DANE y cálculos propios

N° 1). Sus tasas de crecimiento promedio anual fueron de 3.1% y 0.6%, respectivamente. Una periodización más corta permite apreciar que entre 1974 y 1980 la mayor dinámica de crecimiento fue para la inversión, seguida por el producto y luego por el empleo. Entre 1980 y 1989 la inversión tuvo una mayor dinámica, mientras que la del producto se redujo casi a la mitad y la del empleo se tornó negativa.

Particularmente, la tasa de crecimiento de la inversión en el primer subperíodo mostró una caída importante si se compara con la dinámica exhibida en periodos anteriores. Para Chica (1990) los subperíodos 1974-1982 y 1982-1987 fueron calificados respectivamente de contracción y estancamiento. Ello se entiende con base en las cifras por él presentadas (ver cuadro N° 2), al punto que la economía jamás volvió a conocer niveles del PIB industrial del 8.45% o de la inversión del 11.04%.

El año de 1974 representa un cambio estructural en el patrón de acumulación de la industria, manifiesto tanto por la caída de la inversión como del producto. Para Chica, la crisis sectorial en los 80 no fue más que la profundización de la de los 70.

Para Echavarría (1990) el lento crecimiento industrial en los 70 se debió a la falta de inversión con crecimiento moderado del empleo. En la siguiente década la industria se extendió a tasas muy bajas en una economía estancada, se presentó modernización en maquinaria y equipo acompañado por caídas en el nivel de empleo.

**Cuadro N° 2. Evolución de las variables industriales
(Tasas de crecimiento promedio por período)**

Sub-Período	Producción (p)	inversión Total
1958-67	6.7	11.04
1967-74	8.45	9.13
1974-82	4.71	6.53
1982-87	5.57	-5.77
1982-87*	4.67	2.97

* Calculado por promedio simple

De acuerdo con los resultados hallados por Bonilla (1992), el comportamiento del capital presentó una mayor tasa de crecimiento en el período 1974-1980 (5.52%) que en el lapso comprendido entre 1980 y 1989 (3.77%). Para todo el período (1974-1989) la tasa de crecimiento de esta variable fue 4.65%.

Para Echavarría, la crisis de los setentas fue completamente diferente de la vivida durante la siguiente década. La industria se rezagó en su crecimiento en los 70 por falta de inversión y en los 80 por la abrupta caída en el cambio técnico. Sólo la segunda crisis posee las características que se le atribuyó a la versión tradicional. Para este autor la dinámica de la inversión fue excesivamente baja durante la bonanza cafetera de 1978, y se aceleró año tras año hasta 1983. Cayó entre 1984 y 1987 a niveles comparables a los de los 70. La industria creció en los 70 pero la inversión fue poco dinámica. Es decir, que los empresarios industriales respondieron a los ciclos de la demanda con variaciones en la capacidad instalada, con lo cual evitaron hacer inversión productiva en un contexto adverso de auge especulativo.

La tendencia al rezago en que había entrado la industria luego del cambio estructural de 1974, pareció corregirse en 1978, pero fue una situación coyuntural explicada por la bonanza cafetera, por un buen comportamiento del sector agropecuario y el aumento de los gastos del gobierno que, en conjunto, potenciaron el crecimiento

de la demanda. Sin embargo, la industria ya venía rezagándose y en 1979 se precipitó a la recesión (caída del 0.5% anual de la producción, que de acuerdo con Echavarría, se vió acompañada de una vigorización de las tasas de inversión). (Ver cuadro N° 3).

De acuerdo con nuestras cifras, la inversión bruta tuvo una mayor dinámica en los 70 que en los 80. Mientras que su tasa de crecimiento entre 1980 y 1989 fue de 4.0% promedio anual, entre 1974 y 1980 alcanzó el 4.5% promedio anual. Para todo el período su dinámica arrojó una tasa de crecimiento de 4.4% (ver cuadro No. 1). Como explicación al mal desempeño de esa variable entre 1974 y 1979, comparado con su comportamiento en las dos décadas precedentes, está el recurso de satisfacción de las expansiones de la demanda con variaciones en la capacidad instalada, además de la generación de un perfil adverso en contra de la inversión productiva en la composición de los portafolios, explicado por una menor rentabilidad de la industria con respecto a la especulación financiera. Como elemento adicional estuvo la bonanza cafetera con su episodio de enfermedad holandesa. (Es importante resaltar que de acuerdo con la sola evidencia de las cifras, Bonilla encontró unas que guardan similitud con las halladas en el presente trabajo. Ver cuadro No. 7).

Para Chica el período más crítico del estancamiento industrial fue de 1974 a 1982 debido a su efecto perverso sobre el margen de ganancia, la utilización de la capacidad instalada y la productividad. El margen de ganancias presentó una tendencia decreciente de largo plazo, aunque no tan viables entre los 60 y hasta 1974 como a partir de 1975, con lo cual se configuró un descenso estructural de esa variable. Entre las causas explicatorias de la reducción de la rentabilidad, están el lento crecimiento de la productividad total, los precios relativos desfavorables a la industria y la elevación de los costos. La mayor rentabilidad financiera hizo que los capitales se desplazaran a actividades no productivas. Actuaron simultáneamente las restricciones de liquidez crediticia así como la estructura financiera de las empresas del sector. Como tendencia de largo

Cuadro N° 3. Stock de capital. (Tasas de crecimiento anual)

Total Indus.	1974-1979		1979-1989	
	Activos Fijos	Maquin. y equipo	Activos Fijos	Maquin. y equipo
Empresas extr.	3.4	3.2	6.5	6.5
Empresas Nales.	1.4	1.8	5.8	6.4

plazo la liquidez se había reducido desde los 60 y 70, además la reforma financiera de los 70 había generado un sesgo negativo en contra del crédito de largo plazo y de la financiación del capital fijo. Ese fenómeno fue aún más determinante en los 80.

Desde el punto de vista de la estructura financiera de las empresas del sector, se privilegió el endeudamiento a la financiación con recursos propios y en la estructura del endeudamiento, el de largo plazo fue desplazado por el de corto plazo, el cual es obviamente costoso.

La otra importante variable sobre la cual centramos inicialmente nuestra atención es el trabajo, que analizamos a través del comportamiento del personal ocupado en la industria. Su ritmo de crecimiento fue lento en los 70, sólo 2.4% promedio anual y en los 80 exhibió una tasa promedio anual negativa, -0.5% (ver cuadro No. 1). Así, en el largo plazo se configuró un lento crecimiento de esa variable, sólo 0.6% promedio anual. Ese comportamiento se explica en los 70 por una mayor utilización de la capacidad instalada, que implicaría un mayor esfuerzo del trabajo en la generación del producto, lo cual haría elevar su productividad. En los 80 el empresario industrial recurriría al recorte sistemático de la nómina de personal, y a un auge de la contratación de temporales en un contexto de aletargamiento de la demanda, la productividad laboral seguiría su tendencia creciente. Echavarría afirma que el efecto en el mercado laboral fue ciertamente duro en los 80, y que

parte de los trabajadores despedidos fueron sustituidos por temporales.

Para Hugo López (1993) la crisis económica del período 1981-1985 impactó inicialmente en el mercado laboral urbano disminuyendo el crecimiento anual de la ocupación. "...El coeficiente de empleo urbano (empleo/población en edad laboral) había crecido a un ritmo medio anual de 2.8% (2.6 puntos por encima de la población en edad laboral) entre 1977 y mediados de 1980. Entre junio de 1980 y junio de 1985 decreció: -0.4% anual, es decir, 0.4 puntos porcentuales menos que el crecimiento de la población en edad laboral.

Sin embargo, los distintos segmentos del mercado laboral colombiano, fueron afectados de manera desigual. El empleo asalariado fue el más perjudicado desde el punto de vista cuantitativo. Medido como porcentaje de la población en edad laboral, bajó desde 30.9% en 1980 al 29.8% en 1984. En cambio, el empleo no asalariado aumentó por encima de su tendencia, sobre todo en 1984 compensando parcialmente la pérdida de empleos modernos pero a costa de una precarización de la ocupación. En el mercado asalariado los salarios no sufrieron, al contrario se elevaron en términos reales debido a la menor inflación. En cambio el desempleo abierto (compuesto en más de un 90% por aspirantes a empleos asalariados), se disparó, mientras que los empleos existentes se volvieron más inestables. Paralelamente los ingresos reales per cápita de los trabajadores no asalariados, se redujeron enormemente".

Para el período 1986-1989, al igual que la actividad económica, el empleo se recuperó. "...Creció anualmente 1.7 puntos porcentuales más que la población en edad laboral. Como resultado el coeficiente de empleo se elevó sustancialmente pasando del 48.3% de la población en edad laboral en junio de 1985 al 51.9% en junio de 1989. (...) El principal responsable de esa recuperación fue el empleo asalariado que como porcentaje de la población en edad laboral pasó del 30.4% en 1985 al 32.9% en 1989; el no asalariado siguió creciendo sobre su tendencia histórica".

Cuadro N° 4. Evolución de las variables industriales
Tasas de crecimiento promedio por período

Sub-período	Product. Capital	Product. Trabajo	Product. Total (A)*
1975-1980	(0.30)	2.10	0.66
1980-1989	(1.50)	3.00	(1.10)
1975-1989	(1.30)	2.60	(0.33)

*Calculado por Bonilla. Los otros, cálculos nuestros

Para finales de 1989 los trabajadores con ingresos inferiores al salario mínimo legal se habían reducido al 17.5% de la fuerza laboral urbana. "...Desocupados y trabajadores con ingresos inferiores al mínimo representaban el 27.5% de la misma, 8.5 puntos menos que en 1985.

Sin embargo, esta mejora en la ocupación se logró a costa de un alza en la temporalidad del empleo asalariado y de la pérdida de poder de compra en los ingresos laborales.

En efecto, el uso del trabajo asalariado temporal en las empresas privadas siguió creciendo, pasando del 15.4% en 1984 al 16.3% en 1988.

Finalmente la inflación se aceleró pasando de una media del 21.5% entre 1981 y 1985 a una del 24.8% entre 1986 y 1990. Entre junio de 1984 y junio de 1992 los salarios mínimos fueron los más afectados ya que perdieron 9.1 puntos, los salarios medios reales favorecidos por la caída del desempleo sufrieron menos en el sector privado: perdieron 7.0 puntos en ese período". (López, 1993).

Ahora bien, para un período de estudio más amplio, mientras que para Echavarría los salarios industriales no cayeron, ya que el salario nominal promedio anual se incrementó a una tasa de 28.5% y 26.8% anual durante los 70 y 80 respectivamente –niveles similares a los de inflación–, para Chica el nivel de ingresos de los

trabajadores industriales sí presenció un deterioro debido a la caída del salario real entre 1972 y 1976.

Por otro lado, el mejoramiento de los ingresos observado en los 60 y a finales de los 70, se debió entre otros fenómenos de la llamada “nivelación por lo bajo” de la distribución del ingreso, que implica básicamente un deterioro de los ingresos de los grupos medios con un crecimiento relativamente más rápido del ingreso de los grupos más pobres, lo que por simples razones de elasticidad del ingreso, lleva a modificar la composición de la demanda final de un modo significativo. Es decir, que aunado al crecimiento lento de la demanda agregada en los 70, se presentó el cambio en su composición, es decir, se deterioraron los ingresos de las capas medias de la población que animan el crecimiento industrial, mientras que se potenció la demanda de los sectores bajos, cuya orientación es principalmente hacia bienes especialmente de origen agrícola.

Contribución de los factores a la generación del producto

Seguidamente se hace un ejercicio en el cual se mira de una manera elaborada la contribución a la generación del producto que la reportada por la simple acumulación de factores. Esta sección es un paso intermedio que nos conducirá al estudio de las productividades del capital y del trabajo, que pretende dejar en claro que la sola acumulación de factores no garantiza su mejor desempeño en la esfera de la producción.

En la explicación del crecimiento del producto se involucran ahora el capital, el trabajo y la capacidad productiva (la parte metodológica se puede consultar en Ocampo, José Antonio. *El Desarrollo económico*, en *Introducción a la Macroeconomía Colombiana*). Se obtiene la tasa de crecimiento de cada uno de ellos, y luego dependiendo de la ponderación de su participación en la generación del producto industrial entre 1974-80 (4,0% promedio anual) se explica por una mayor acumulación del capital con 3.15%, que del empleo 0.72%, mientras que el cambio técnico

Cuadro N° 5. Cambio técnico y su contribución al crecimiento (Porc.)

	Valor Agregado		Cambio Técnico			
	Crec. Anual		Crec. Anual		Contrib. al Crec. del	
Total Industria	74-79	79-87	74-79	79-87	74-79	79-87
Cías. Extranjeras	4.82	0.29	1.28	(3.23)	26.60	(11.10)
Cías Nacionales	4.27	(0.01)	2.20	(2.85)	51.50	28.50

explicó el 0.13% (cuadro No. 6). En el período 1980-1989 el crecimiento del producto de 2.4% estuvo explicado por el capital con 2.8% mientras que el trabajo presentó una participación negativa de -0.15% y la productividad total una de -0.25%. El aporte negativo en la generación del producto se explica por el hecho de que el número de trabajadores presentó en el segundo período, una tendencia decreciente. Sin embargo, es precisamente esa tendencia decreciente, y el contexto recesivo en los 80, lo que hace que el desempeño del trabajo fuese más eficiente (crecimiento de la productividad del trabajo), mientras que el comportamiento de la inversión en la década de los 80 no condujo a incrementos en la productividad del capital. Una lectura alternativa de los datos podría sugerir que el incremento de la productividad del trabajo está explicado por la convergencia simultánea de la reducción de la nómina de personal y el crecimiento de la inversión, mientras que el cambio técnico se opacaba.

El coeficiente correspondiente al cambio técnico se relaciona con la mayor o menor eficiencia con la que utilizan los insumos productivos en la economía. El sólo hecho de que aumente la cantidad de medios de producción por trabajador implica que aumenta la cantidad de producción por cada uno de ellos, pero no indica si, en relación con la cantidad de recursos existentes (incluyendo los nuevos medios de producción) la eficiencia de los

procesos productivos es mayor o menor. Así, para el segundo período estudiado, el coeficiente del cambio técnico, exhibió una participación negativa, con lo cual se encuentran argumentos, entre otras cosas, para sugerir que la sola acumulación de un factor no garantiza su mayor eficiencia (Ocampo, 1993).

En el largo plazo el producto se expandió a una tasa promedio anual del 3.1%, con una mayor participación del capital de 3.08%, seguido por el trabajo con 0.18% y finalmente aparece la productividad total con -0.16%. La baja participación del trabajo se explica por la racionalidad adoptada en los procesos de producción, donde en la década de los 80 se desplazó bastante trabajo, mientras que la del capital se incrementó en el largo plazo. Ello daría pistas acerca de una mayor intensidad del capital en los procesos productivos de la industria en nuestro país.

El comportamiento de la producción del trabajo, del capital y la multifactorial

El comportamiento de la productividad del capital y del trabajo, permite identificar que mientras la del trabajo (P. T.) exhibió una tendencia, fue oscilante, sin presentar una tendencia definida.

Entre 1970 y 1977 la productividad del trabajo mantuvo un comportamiento más bien estable. Para el período 1977-1982 la productividad comenzó un dinámico proceso de crecimiento que exhibió un punto de inflexión en 1982, para acelerarse definitivamente entre este año y 1990.

Una revisión al comportamiento de sus tasas de crecimiento promedio anual, deja en claro que en el largo plazo (1975-1989) la productividad del capital fue negativa (-1.3%) mientras que la del trabajo fue positiva (2.6%) (ver cuadro No. 1). El análisis por subperíodos permite identificar que la caída de la productividad del capital fue más crítica entre 1980 y 1989 que entre 1974 y 1980. Por el contrario, la dinámica de la productividad del trabajo fue más

Cuadro N° 6. Fuentes de crecimiento económico

Periodos	(1) Tasas anuales de crecimiento			(2) Contrib. al Crecim.			(b) Prodc. Total
	(a) PIB	(b) Capital	(c) Empleo	(a) Fact. Capital	Empleo	Total	
1974-1980	4.00%	4.90%	2.40%	3.43%	0.72%	3.87%	-0.15%
1980-1989	2.40%	4.0%	-0.50%	2.80%	-0.15%	2.65%	-0.25%
1974-1989	3.10%	4.4%	0.60%	3.08%	0.18%	3.26%	-0.16%

acelerada en el segundo subperíodo que en el primero.

De este modo se va aclarando que lo dicho arriba con respecto a que la sola acumulación de un factor no garantiza su mayor eficiencia en el proceso productivo, es decir, de que no obstante una mayor acumulación de capital que de trabajo, la eficiencia del segundo en el proceso productivo ha sido mayor que la del capital.

Con respecto a la productividad total de los factores, se puede decir que su tasa de crecimiento promedio anual osciló entre los valores de los dos anteriores. Entre 1975 y 1980 fue positiva, mientras que entre 1980 y 1989 fue negativa, y para el período más amplio 1975-1989, fue también negativa (ver cuadro No. 1). Según los datos del cuadro No. 6, su comportamiento fue negativo en todos los subperíodos.

Según Echavarría, la productividad multifactorial, que él asimila al cambio técnico (A), es analizada en una periodización que abarca dos lapsos de tiempo: 1974-1979 y 1979-1987. Para él no es correcta la versión tradicional que afirma que el cambio técnico se agotó a partir de 1974, ya que esa variable explica la mitad del crecimiento industrial en la segunda parte de los 70s.

Para Echavarría, A aumentó durante los 70s debido a la mayor productividad del capital, mientras que la productividad del trabajo estuvo relativamente estancada.

El cambio técnico cayó a partir de 1980, comportamiento que coincide con las cifras de Bonilla (ver cuadro No. 4), debido principalmente a que la mayor inversión no estuvo acompañada con un incremento simultáneo de la producción, lo cual se explica por la coyuntura recesiva vivida en la economía para ese entonces. En otras palabras, mientras que el crecimiento de la productividad debería estar interrelacionado con un crecimiento del producto (ley de Verdoorn), la ausencia de su dinámica hizo que el mayor esfuerzo en la inversión de capital no condujera a incrementos en su productividad sino por el contrario a una caída, mientras que la productividad del trabajo exhibió una tendencia creciente. Por otro lado, la caída que presentó el empleo no permitió una recuperación de A. Como elemento importante, Echavarría señala que la recuperación de A a partir de 1984 se debió al aumento de la productividad del trabajo.

Por su parte Chica afirma que la reducción de la dinámica de la producción en los 70 estuvo explicada por la reducción de la inversión. Fueron sintomáticas sus caídas en los años 1971, 1975 y 1977, las cuales obviamente acumularon efectos negativos sobre el sector. Refuerza su análisis introduciendo el comportamiento de la demanda, que presentó dificultades entre 1975 y 1977 y finalmente establece que el abandono de la estrategia sustitutiva, implícito en el proceso de liberación de importaciones adoptado desde 1972, tuvo también efectos negativos sobre la productividad. Agrega que el rezago tecnológico de la industria manufacturera del país, implicó un retraso de una década en la introducción de nuevas tecnologías en los 70. A pesar de que a finales de esta década y principios de los 80 se dio un proceso de incorporación de nuevas tecnologías, tuvo sólo un carácter restringido y parcial, ya que fue adoptada en unos cuantos subsectores de la industria, sin que se generalizara y por lo tanto permitiera la superación de ese fenómeno.

En consecuencia en el período 1974-1989, el comportamiento del producto industrial colombiano estuvo explicado por un desem-

Cuadro N° 7. Tasas de crecimiento del stock de capital, el producto industrial y el empleo(a). (Total nacional).

	74-80	80-89	74-89
Capital	5.52	3.77	4.65
Empleo	2.86	(0.76)	(0.18)
Producto	6.26	2.74	3.28

a: Tasas de crecimiento exponencial

Fuente: Bonilla Manuel Guillermo, *Tendencias de la productividad en la industria manufacturera colombiana*.

peño aceptable de la productividad del trabajo, una tendencia rezagada de la productividad del capital y de otra parte, un mal comportamiento de la productividad multifactorial.

Se puede afirmar que en la década de los ochenta, la mayor intensidad del capital está asociada a una mayor productividad del trabajo y a una menor productividad del capital. Es decir, que la relación teórica que involucra antagónicamente capital y trabajo, operó dinámicamente en los 80, debido a que la racionalización de costos condujo a la incorporación de técnicas más intensivas en capital, lo cual expulsó mano de obra y generó simultáneamente una mayor productividad del trabajo.

De acuerdo con los resultados obtenidos, el crecimiento del producto, desde la óptica de la acumulación de factores, estuvo explicado más por el capital que por el trabajo. Ello es más visible en la década de los 80, debido al recorte en la nómina de personal.

Para los 80 se esboza que la baja dinámica de crecimiento del producto, pudo estar arrastrando a la baja el comportamiento de la productividad total, a pesar del esfuerzo inversionista realizado en la industria.

El comportamiento de las variables en el corto plazo

Desde 1990 la industria colombiana vive un contexto diferente al de épocas pasadas. Las políticas de internacionalización y modernización se han implementado a través de medidas como la desgravación arancelaria, el desmonte de los sistemas de licencia previa y las restricciones cuantitativas a las importaciones, la reforma laboral, la liberación del crédito y las tasas de interés. A estas reformas se ha unido la voluntad de jalonar los procesos de integración regionales e internacionales.

Entre 1989 y 1990 se generó un proceso de devaluación, que ha sido compensado por la revaluación vivida entre los años 1991 y 1994. Y desde mediados de 1992 el manejo de las políticas de demanda agregada interna, indujo una expansión del crédito interno y de la demanda de bienes de consumo durable, bienes de capital y gasto del gobierno, que en conjunto han presionado tanto la producción nacional como las importaciones.

Las anteriores medidas y tendencias generaron en suma una reducción de los precios relativos de los sectores industriales. Este fenómeno, unido a la reactivación de la demanda agregada interna generó un aumento de la demanda final por bienes de consumo durable. Adicionalmente, el menor aumento de los precios de las materias primas en relación con los productos finales, determinó un crecimiento sostenido de la producción industrial durante los últimos tres años. En igual sentido, la reducción del precio de los bienes de capital importados así como la reducción de las tasas de interés entre 1991 y 1992, produjeron un aumento del ritmo de inversión, que benefició a la industria. Estos factores han compensado en parte, la pérdida de dinámica de las exportaciones industriales por efectos de la mayor competencia internacional y por los movimientos del tipo de cambio. También, la reforma laboral de 1990 flexibilizó los salarios y el régimen de contrataciones y despidos en el mercado de trabajo que avaló la reestructuración laboral y aumentó la productividad en ciertos sectores.

La productividad laboral en el contexto de la apertura económica

La productividad laboral en la industria manufacturera del país, medida por hora trabajada, aumentó 5.3% en el primer semestre de 1994 comparado con igual período de 1993 (Indicadores de Competitividad noviembre de 1994). Con ello se configuró un avance en el ritmo alcanzado en 1992 y 1993, luego del estancamiento observado en 1991. Una comparación de este indicador con el comportamiento en algunos países vecinos muestra que la productividad laboral en Colombia creció entre enero de 1990 y diciembre de 1993 a un ritmo similar al observado en Estados Unidos (17.6% versus 14.8% y en forma inferior a la alcanzada por la industria mexicana). (47.2%).

En cuanto a la productividad laboral por persona ocupada, sin contemplar las fluctuaciones en el total de horas trabajadas, Colombia está a niveles parecidos a los de Chile, México y Venezuela. Los países donde más creció la productividad por persona ocupada en el período 1990-1993 fueron México y Venezuela, en donde menos creció fue en Chile, mientras que en Colombia se situó una posición intermedia.

Salarios y precios en la industria

La reflexión sobre salarios e inflación, es importante desde diferentes ópticas, particularmente desde la de los trabajadores. toda vez que los incrementos en la inflación afectan directamente el ingreso real de las personas que devengan un salario, el cual solo es reajustado periódicamente, por lo general cada año.

Del análisis precedente realizado sobre la productividad de la industria, queda claro cómo la del trabajo fue más dinámica en la década de los 80 que en la década de los 70, la productividad promedio de la mano de obra ocupada creció a una tasa promedio anual de 2.4% entre 1980 y 1989. Ello pudiera haber garantizado

un incremento de los ingresos laborales que compensara ese mayor esfuerzo sin que se hubiese generado una presión inadecuada en los precios. "Los ingresos laborales o salarios sólo pueden aumentar en la medida en que el trabajador promedio produce más valor por unidad de trabajo" (Urrutia, 1993).

Los sueldos y salarios industriales crecieron más dinámicamente entre 1974 y 1980 que entre 1980 y 1989. (Es necesario mencionar que a pesar de ello, en toda década de los 70, los salarios no volvieron a recuperar el nivel obtenido en 1970) (Sarmiento 1992). Fue precisamente en el último período que se potenció la productividad del trabajo, mientras que la del capital no mostró igual tendencia.

Al parecer el incremento de los ingresos de los trabajadores no tiene mucho poder explicativo en el incremento de los precios. "... Los salarios son apenas un eslabón, al lado de otros, en la cadena de la indexación inflacionaria. Sus reajustes anuales nominales obedecen, de un lado, a las expectativas de inflación, que recogen, con mayor o menor rezago, la historia de la inflación anterior y, de otro, al poder relativo de negociación de los trabajadores y patronos que depende de la situación del mercado laboral.

En el caso de aquellas ramas modernas y con mayor grado de sindicalización, los salarios se fijan mediante convenciones bianuales, que incorporan un reajuste para el primer año y otro para el segundo, de acuerdo con el poder de negociación de las partes.

Aquí, la inflación pasada ejerce su influencia sobre las alzas salariales con un rezago mayor. El hecho de tener un *continuum* de contratos laborales de duración de dos años, obliga a tener una visión de relativo largo plazo en la determinación de las expectativas de inflación y le da cierta rigidez a los salarios nominales en el corto plazo". (López, 1990).

Cuando la fijación de los salarios tiene un espectro de tiempo de dos años, como en la industria, la pactación del incremento para el primer año está de ordinario dominada por la inflación pasada,

pero para el segundo año se fija más por las expectativas que los trabajadores se forman con respecto a la inflación futura.

Podría decirse que la relación entre precios y salarios parece estar dominada por los primeros (López, 1990), precisamente porque desde 1979 y hasta 1994 los salarios se fijaron con base en las expectativas de inflación formadas a partir de la inflación pasada. Particularmente, en la industria colombiana, afirma Zerda (1994), la variación del salario real per cápita ha estado determinado en gran medida por los cambios en los precios.

Productividad, precios y salarios en el contexto del Pacto Social

En un contexto de apertura económica enmarcado en un acuerdo de Pacto Social, que tiene como uno de sus puntos neurálgicos la reducción de la inflación para el año de 1995, debe quedar claro el impacto que tienen los salarios sobre los precios. Si se tiene un manejo del tipo de cambio flexible y sujeto a bandas, como el que actualmente rige en el país, se debe esclarecer si los incrementos salariales deben efectuarse *pari passu* a incrementos en la productividad, ya que la versión más generalizada con respecto al tema, plantea que los incrementos salariales presionarán una inflación nacional mayor que la internacional, lo que indudablemente llevaría a pérdidas de competitividad vía incrementos en los costos y posteriormente en los precios.

En un contexto donde el juego de la fijación del salario mínimo —y con él el de los diferentes sectores—, está determinado por el comportamiento del gobierno, de los trabajadores, de los empresarios y, desde 1992, por el Banco de la República, debe establecerse que la estrategia de este último es estabilizar los precios, con lo cual su comportamiento tratará de evitar que los salarios aumenten por encima de los incrementos en la productividad del trabajo. Sin embargo en el contexto de la producción industrial de nuestro país, no se puede adoptar como único criterio para fijar los salarios la productividad, debido a que existen otros tipos de variables que

intervienen en la determinación de los salarios y su evolución presiona los precios hacia arriba. Entre ellas se cuentan los incrementos de los precios de las materias primas, los incrementos de servicios públicos, las expectativas de inflación de los diferentes agentes económicos, etc.

Ahora, la estrategia que se está jugando el gobierno, de continuar con el proceso de internacionalización de la economía, da espacio para formular la pregunta de si un tipo de cambio flexible pero con tendencia a la revaluación, en lugar de a la devaluación, estaría supeditado ipso facto los incrementos salariales a incrementos en la productividad, so pena de generar pérdidas de competitividad de la producción de las empresas que se dedican a los bienes y servicios transables. Situación que se ve complementada por la imposibilidad de trasladar los mayores costos vía precio a los consumidores, precisamente porque en un contexto de internacionalización, ese viejo precedente pierde operatividad en el ámbito de los bienes transables, debido a la presión que ejerce la competencia de los bienes importados sobre los productores nacionales.

Empleo, Salario y Productividad

*Consideraciones teóricas
y empíricas de los elementos de un Pacto Social*

*Alvaro Zerda Sarmiento
Profesor Asociado Universidad
Nacional de Colombia
Investigador Principal Centro de
Investigaciones para el Desarrollo*

Introducción

Los actuales procesos de cambio por los que atraviesa la economía mundial tienen sus manifestaciones particulares en la economía colombiana, modificadas y definidas específicamente por las acciones instrumentadas desde el Estado a través de las políticas de apertura, desregulación, privatización, descentralización, etc.

El mundo laboral es especialmente sensible a percibir los efectos de esos procesos, en tanto es sujeto y objeto de las transformaciones en los patrones de producción y consumo que tienden a definir el nuevo modelo de acumulación y regulación en la sociedad.

De tiempo atrás, y con mayor énfasis, desde la instalación del nuevo gobierno, se ha venido hablando en el país de la necesidad de definir un pacto social entre los diferentes actores sociales, se supone que para hacer menos traumático el tránsito hacia el nuevo modelo. Sin embargo, la presentación oficial del "Pacto sobre productividad, precios y salarios" le asignó una finalidad restringida: disminuir el ritmo de crecimiento del nivel general de precios, es decir, constituir un plan de estabilización con la participación del gobierno, el sector empresarial y los trabajadores, y elevar el ritmo de crecimiento de la productividad para mejorar la competitividad de la economía colombiana.

Ante esta situación se hace cada vez más urgente que el sector laboral se arme de argumentos sólidos para participar en el debate que se avecina, definiendo una posición clara respecto a los temas que se pondrán en discusión. Uno de esos temas girará en torno a la necesidad de desacelerar el proceso inflacionario, como instrumento para defender el ingreso real de la población y estabilizar los precios de bienes y servicios, y a la obligada necesidad de elevar los niveles de crecimiento de la productividad, como herramienta de mayor competitividad de la producción nacional frente a la extranjera.

Este documento busca establecer con precisión los aspectos conceptuales y empíricos de los temas a discutir, precisar sus alcances y limitaciones, planteando alternativas y respuestas que pueden ser susceptibles de plantear por los trabajadores colombianos, para lograr un proceso que derive en beneficios para toda la población, manifiestos en un desarrollo económico y social equitativo y sostenible.

Para ello, en el primer capítulo se examinan diferentes aspectos conceptuales de la productividad, avanzando definiciones en relación con el capital, el trabajo y el conjunto de los "factores", de acuerdo con los planteamientos de la teoría al respecto. El segundo capítulo examina de manera crítica los métodos más utilizados para medir la productividad a nivel macroeconómico, sectorial y en planta, identificando las ventajas y desventajas de cada uno de ellos.

En el tercer capítulo se efectúa una reflexión teórica, con ejemplos empíricos, sobre la relación que se puede identificar entre estas tres variables, recurriendo a situaciones vividas por otros países y en particular por Colombia.

El capítulo cuarto, presenta en forma crítica, los resultados obtenidos en países en donde se han adelantado procesos de acuerdos sociales, o métodos de fijación de salarios que tienen en cuenta la evolución de la productividad laboral. Se extraen algunas enseñanzas para el caso colombiano.

Finalmente, el último capítulo, a partir de las conclusiones de cada uno de los puntos anteriores, identifica aspectos a tener en cuenta para una discusión, desde la óptica del trabajo, sobre un pacto social que involucre los temas de empleo, salario y productividad, pero que además considere los elementos requeridos para que el proceso global tenga posibilidades de éxito.

I. ASPECTOS CONCEPTUALES DE LA PRODUCTIVIDAD

Es necesario tener claro qué se entiende cuando se menciona el concepto de productividad, para evitar malas interpretaciones e imprecisiones en las discusiones que se adelanten, ya que muchas veces se tiende a extender el término a cuestiones tan amplias como “bienestar”, “cambio técnico”, “protección ambiental”, y otras que, si bien pueden ser resultado de la productividad o estar presentes en las condiciones necesarias para obtenerla, obedecen a características, condicionantes y resultados específicos que la trascienden o que hacen parte de ella.

Es corriente que dependiendo de la posición, formación o profesión particular que tenga quien emite su concepto, la definición varíe. Así, la productividad podría entenderse como *la cultura* en tanto realidad instrumental, es decir, la masa de bienes e instrumentos más costumbres y hábitos corporales y mentales que funcionan directa o indirectamente para satisfacer las necesidades humanas, más allá de la mera adaptación (biológica) del hombre al medio ambiente.

Desde un punto de vista más general, la productividad podría concebirse como la “eficiencia en la relación humana tendiente a la creación de útiles para la transformación de la naturaleza”.

Para un ambientalista, por ejemplo, el concepto de productividad estaría directamente ligado a las formas de la producción que protegen, mantienen y desarrollan los recursos utilizados para la obtención de bienes y servicios. Para un consultor empresarial en organizaciones, se concebiría como la manera de ordenar las tareas,

procesos y resultados de manera que se respeten ciertos principios administrativos, los que conducirán a resultados óptimos. Para el empresario, la productividad consistiría en la generación de una masa de ganancias mayor.

Y así sucesivamente, cada quien podría tener su propia definición. Lo importante es llegar a una en la que la mayoría de interlocutores estén de acuerdo, y que contenga elementos operacionalizables, es decir, que sea susceptible de *medir*, para así tener posibilidades de verificar su comportamiento. Porque para que tenga significado práctico el de productividad debe constituir un concepto relativo, es decir, que establezca comparaciones en el tiempo (horas, días, meses, años, etc.) y en el espacio (una empresa, un sector económico, un país versus otros).

1. Definición básica y sus condicionantes

Como se trata de partir de una definición que permita establecer un entendimiento en el examen de sus elementos sin lugar a equivocaciones, y desde un sentido básico, la productividad hace referencia a un resultado del proceso de producción que relaciona el producto obtenido con uno o varios de los recursos utilizados, es decir, a la eficiencia de todo el proceso.

Así, tradicionalmente se ha hecho referencia a la productividad del trabajo como el producto (bruto, neto, valor agregado) rendido por una unidad de trabajo, trátase de un empleado, trabajador, o una hora de trabajo de uno de ellos. Formalmente, estaría dada por la relación matemática entre:

$$\text{Productividad del trabajo} = \frac{\text{Producto Obtenido}}{\text{Trabajo ejecutado}}$$

Pero desde otra perspectiva, sea para reclamar un sitio para el capital en la producción, o sea para aminorar la total responsabilidad de los resultados sobre el trabajo (los cuales dependen también

de la actualidad y estado de las máquinas, de los materiales, etc.), se hizo referencia a la productividad del capital como el producto (con las mismas acepciones mencionadas) rendido por una unidad de capital, medida ésta en términos monetarios del acervo de capital existente, o de las horas de funcionamiento de las máquinas, instalaciones o equipos (su desgaste o depreciación). De manera formal:

$$\text{Productividad del capital} = \frac{\text{Producto obtenido}}{\text{Capital utilizado}}$$

De igual manera se puede hacer referencia a la productividad de los insumos (como las materias primas y materiales consumidos):

$$\text{Productividad de los insumos} = \frac{\text{Producto obtenido}}{\text{Insumos consumidos}}$$

Atendiendo a la observación de que el de producción es un hecho conjunto en el que intervienen simultáneamente varios elementos y actores, condicionándose y apoyándose mutuamente, y en el que la responsabilidad por los resultados es un todo compartido, de un tiempo acá se ha venido trabajando el concepto de “productividad total de los factores”, como el rendimiento resultante de la interacción de trabajo, capital, insumos, etc., y que por lo tanto no puede ser atribuido a uno de ellos en particular. Se constituye así en lo que no puede ser medido con relación a algún factor específico:

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Producto obtenido}}{\text{Trabajo ejecutado} + \text{capital utilizado}}$$

Más recientemente, con el auge de los nuevos modelos de

producción desarrollados para superar la crisis del paradigma fordista—basados en las nuevas tecnologías y en las nuevas pautas de gestión— y con el énfasis dado a la calidad de la producción y su forma, se reclama la consideración de este concepto dentro de las acepciones al de productividad. Esto, en el entendido de que el objetivo no consiste tan sólo en aumentar *per se* el volumen producido, sino que importa la calidad de ese resultado, de lo que depende en buena parte que tenga salida o no en el mercado, muy competido en este aspecto:

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Producto obtenido}}{\text{Factores utilizados}} + \text{Calidad}$$

2. Factores que inciden en la productividad

Entendida la productividad en sus sentidos restringido y ampliado, pero estrictos a su naturaleza, es menester adelantar un poco el análisis respecto a los factores que inciden en la productividad presentes en la empresa, o en el entorno, que pueden hacer que ésta se acelere o disminuya.

Factores generales

– Educación, capacitación y remuneración

Uno de los aspectos de mayor importancia para el comportamiento de la productividad en cualquier actividad económica, consiste en el grado de calificación del recurso humano, lo que en buena medida determina su rendimiento en el puesto de trabajo. El sistema de educación general existente en un país, y su integración con el de capacitación y formación profesional (incluidos los programas adelantados por las empresas), es factor condicionante o impulsor de la eficiencia productiva. Pero junto con ello, una remuneración adecuada y que reconozca los esfuerzos de participa-

ción y mejoramiento, es factor motivante para acceder a niveles más altos de rendimiento¹.

– Estado de asimilación de la ciencia y tecnología

La adquisición de nueva maquinaria o la adopción de nuevos métodos de producción, por sí solos no hacen que automáticamente aumente la productividad. Es menester que las innovaciones sean asumidas integralmente, es decir, con todos sus requerimientos y consecuencias, e incluso, adaptadas a las condiciones locales que las hagan aptas para su mejor aprovechamiento, en el marco de un sistema nacional de innovación que interrelacione los diversos actores con sus intereses: el Estado, las empresas, las universidades, la banca, el sistema de capacitación, las instituciones de investigación y desarrollo.

– Políticas económicas

Las decisiones de política que adopten los gobiernos pueden incidir de manera positiva o negativa sobre el comportamiento de la productividad en la economía de un país. Las medidas que afecten la inversión y modernización, la capacitación, la demanda, el control de los monopolios, las políticas cambiarias; todo ello implica el entorno de la actividad empresarial.

– Fluctuaciones de la demanda (utilización de capacidad)

Si la mayor productividad está dada por el crecimiento de la producción en relación con los recursos utilizados, es claro que el desempeño de la demanda juega un papel importante para poder utilizar en mayor o en menor medida esos recursos, y así hacerlos más eficientes.

¹ En este sentido ha sido empleada la relación productividad-salarios en Alemania.

Factores de la Empresa

– Tecnológicos

Hace relación a aspectos que tienen que ver con la mecanización y automatización de la producción, la introducción de nuevos productos, el uso de nuevos materiales, el diseño de nuevos productos y procesos al interior de la unidad productiva, de manera tal que se logre aumentar la producción o los servicios prestados y mejorar su calidad.

– Organizativos

Contempla aspectos relacionados con la planificación de la producción, gerencia, políticas de mantenimiento, métodos de trabajo, flujos de información y decisión, políticas de personal, entre las cuales están la remuneración, selección y desarrollo, racionalización.

– Humanos

Es considerando el factor más importante de la empresa y de cualquier organización. Deben asegurar adecuada motivación, un clima organizacional propicio, calidad de vida laboral apropiada y un uso de todas las capacidades, más allá de las simplemente fisiológicas. El trabajador es quien pone en movimiento y da vida y sentido a la empresa, constituyendo la parte vital del proceso de producción, incluso en aquellas unidades empresariales altamente automatizadas. La capacidad creativa bien orientada, incide positivamente sobre los otros factores de productividad, al posibilitar innovaciones tecnológicas incrementales y organizativas, idear soluciones a problemas de gestión y producción, de calidad, entre otros.

3. Los trabajadores frente a la productividad

La posición de los trabajadores frente al tema de la productividad debe plantearse como una estrategia global en un ambiente en transformación, donde el mejoramiento es perseguido conjunta-

mente por todos los integrantes de la empresa, pero igualmente los beneficios obtenidos deben retribuirse entre quienes lo propician.

Nada más favorable a ellos que producir más o con mejor calidad con menor esfuerzo o en mejores condiciones de trabajo. La elevación de la productividad es uno de los elementos que permite mejorar la competitividad y, por ende, la rentabilidad de las empresas, con lo cual es posible mejorar, a nivel agregado, las condiciones de la economía para generar empleo y posibilidades de mayor bienestar para la población. En la medida que permite reducciones en los costos de producción, sienta las condiciones para una disminución en el ritmo de crecimiento de los precios y puede llegar a convertirse en un expediente en la lucha contra la inflación.

En este entendido, los trabajadores deben hacer suya la reivindicación de los mejoramientos de la productividad, presionando y negociando el diseño de estrategias en la dirección de conseguirla. El mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo es un instrumento para ello, que debería contemplar los siguientes aspectos:²

- Derecho a empleo y perspectiva de desarrollo profesional en él;
- Derecho a la plena realización del trabajador en su actividad productiva de acuerdo con sus conocimientos y habilidades;
- Derecho a trabajar en condiciones de seguridad e higiene;
- Derecho a una remuneración digna; y
- Derecho a una protección contra la arbitrariedad jerárquica en la empresa.

² Leonard Mertens, "El desafío de las relaciones laborales en la nueva competitividad", *Crítica y Comunicación*, 8, Lima, OIT, 1992.

A nivel del proceso de trabajo

Los trabajadores deberían hacer su propio diagnóstico de la empresa para evaluar la situación y buscar argumentos en favor de los intereses de todos los trabajadores. Este diagnóstico y su posibilidad de incidir en la toma de decisiones, depende de la posición de que se parta para el diseño de las estrategias de la productividad, del conocimiento de todas las instancias de la empresa, y de la manera como se planteen las alternativas a adoptar.

A nivel de las negociaciones colectivas

Existen modelos de negociación, aplicados en diversos países, que involucran el tema de la participación de los trabajadores en las ganancias obtenidas por mejoramiento de la productividad en empresas de Europa y Estados Unidos, bajo la forma de bonos, acciones, y otros esquemas que se analizarán más adelante.

II. CUESTIONES RELATIVAS A LA MEDICIÓN

Así como existen diferentes definiciones de productividad, también hay diferentes maneras de medirla, no sólo con respecto a cada definición, sino que incluso para una misma definición, puede haber varios métodos de cuantificarla.

1. Mediciones macroeconómicas

Considerada toda la economía en su conjunto, generalmente se habla de la productividad "de un país" y se realizan comparaciones entre ellos. Descrito de una manera muy amplia, para efectuar la medición se establecen las relaciones mencionadas arriba utilizando los agregados nacionales para un periodo de tiempo definido (por lo general un año), así:

Mediciones Factoriales:

$$\text{Productividad del trabajo} = \frac{\text{Producto Nacional Bruto}}{\text{Total de personas ocupadas (o de horas trabajos)}}$$

$$\text{Productividad del Capital} = \frac{\text{Producto Nacional Bruto}}{\text{Total de consumo de capital fijo (o de las ganancias de toda la economía)}}$$

$$\text{Productividad multifactorial} = \frac{\text{Producto Nacional Bruto}}{\text{Valor del consumo de capital fijo + valor de la nómina pagada}}$$

Este tipo de medición y todas las que agregue la economía, si bien sirve de aproximación al tema, tiene la desventaja de considerar absolutamente todas las actividades económicas, incluyendo las estimaciones que en las Cuentas Nacionales se realizan de la economía informal, agrícola, del sector financiero, etc., lo que no la hace muy precisa para efectos prácticos. Además existen reales problemas de cuantificación en cada uno de los componentes de las fórmulas descritas.

Función de producción

Una forma muy utilizada para medir el comportamiento de la productividad en períodos de tiempo, y en relación con la totalidad de los factores, es mediante las llamadas “funciones de producción”. La metodología parte de un principio muy sencillo: la productividad debida a la acción conjunta de los factores, que no se debe aisladamente a uno de ellos, es la parte del crecimiento de la producción (y) que “no es explicada” por el crecimiento de los

factores capital o trabajo. En una ecuación:

$$\zeta = y - sk - (1 - s)n$$

donde s es la participación del capital en el pago total a los factores de producción (valor agregado); k es la tasa de crecimiento del insumo capital; y n la del insumo trabajo. Así, ζ vendría a representar la eficiencia (de la organización, las máquinas y los trabajadores) de la producción, o el progreso técnico, o nuestra ignorancia³.

Estas mediciones macroeconómicas, con todas sus imperfecciones, son muy utilizadas para tener percepción de la evolución global de una economía, y también para efectuar comparaciones entre países. Pero por su mismo nivel de agregación, no refleja las grandes diferencias existentes entre sectores económicos, ya que puede ser muy diferente el comportamiento de la productividad en el sector agrícola, en el pecuario, en el industrial, en los servicios, etc. Por ello han necesidad de descender a niveles más específicos para hacer las estimaciones.

2. Mediciones sectoriales

Las formas de medición descritas arriba, con sus alternativas y variantes, son utilizadas también para realizar cálculos de productividad a nivel de las actividades industriales, agropecuarias, de servicios, y de cualquier otro sector en el que se puedan obtener los datos enunciados.

Pero también existen otras formas de medir la productividad de manera específica para cada sector, atendiendo a la naturaleza de sus resultados o productos, en forma física, por lo general. Aspectos como la intensidad del factor más utilizado (capital o trabajo) puede ser criterio que guíe la decisión sobre cuál medida utilizar, si

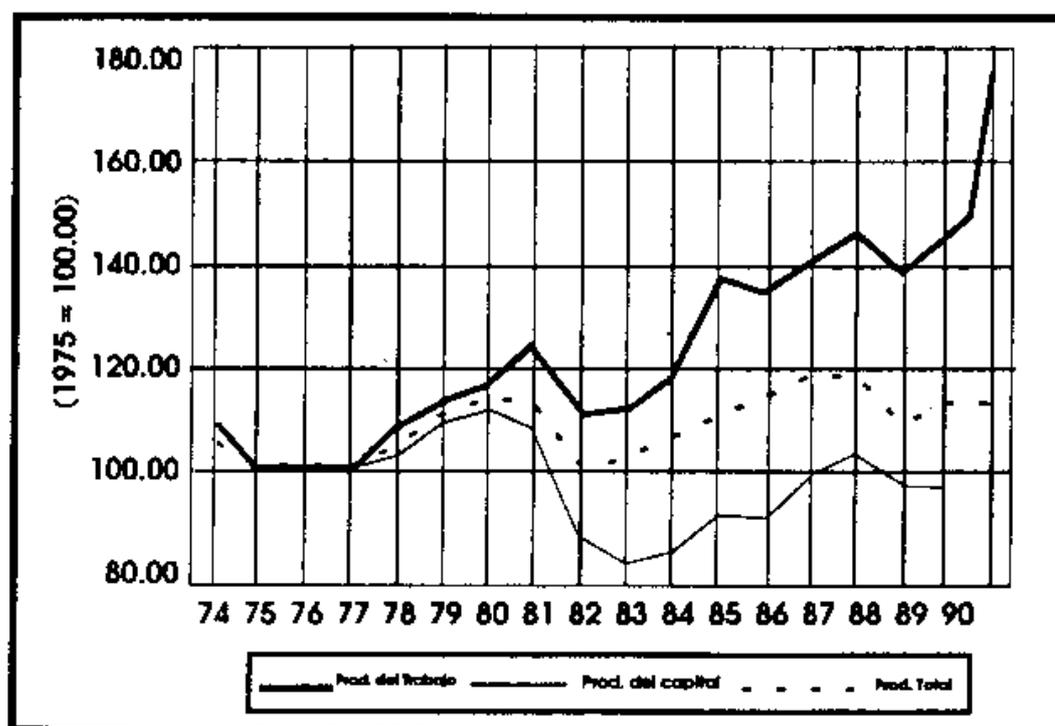
³ Elsev Domar, "On total productivity and all that" *Journal of Political Economics*, No. 70, diciembre, 1962.

la del capital, del trabajo o multifactorial.

Sector Industrial

Por ser generalmente la actividad económica que cuenta con un cubrimiento estadístico más detallado y confiable, es también el que con más frecuencia es analizado. Generalmente se toma en cuenta el valor agregado generado por el número de trabajadores empleados, sea el total o exclusivamente vinculado a la producción, como es el caso de la evolución que ilustra el gráfico 1 para la industria entre 1974 y 1991, donde se compara la productividad del trabajo con la del capital y la multifactorial.

Gráfico 1: Productividad, trabajo y capital. Total en la industria, 1974-1990



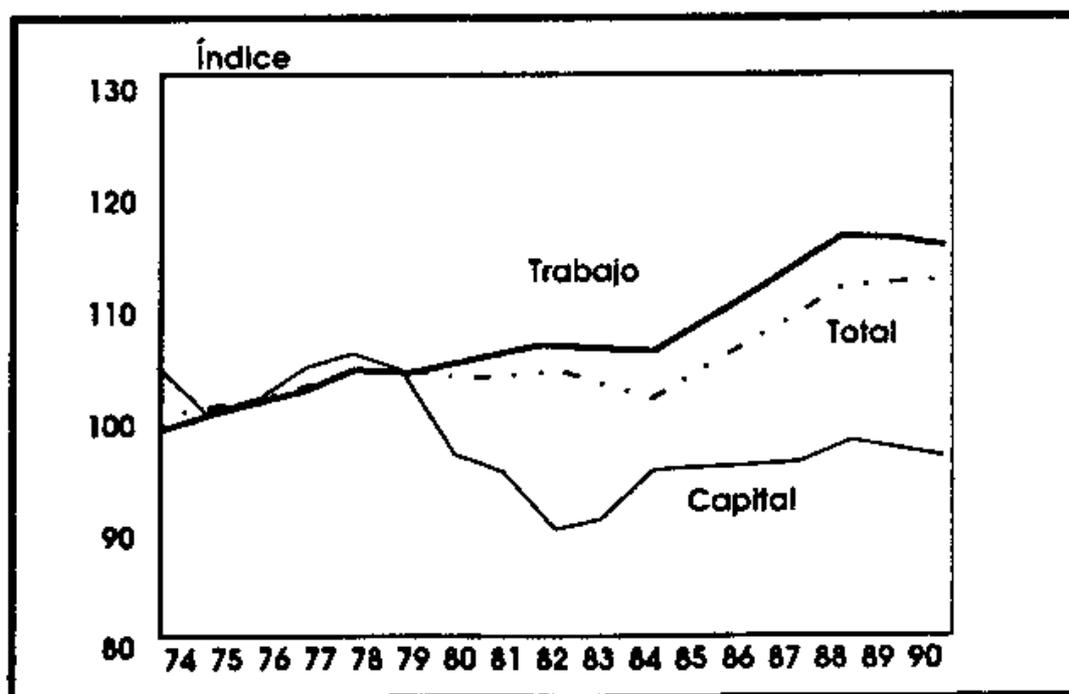
Aquí se puede apreciar que en la industria colombiana la productividad del trabajo presentó un estancamiento entre 1974 y 1977, pues el índice de su comportamiento se mantuvo constante. A partir de dicho año creció, aunque con algunos altibajos en 1982,

1986 y 1989. Al contrario, la productividad del capital tuvo un comportamiento negativo a partir de 1981, cuando cayó para recuperarse levemente pero sólo hasta alcanzar los niveles de comienzos del período. La productividad total casi es un promedio ponderado de los dos índices anteriores.

Lo anterior puede indicar que los empresarios colombianos hicieron una utilización más eficiente del factor trabajo, especialmente después de 1982, cuando recortaron sus nóminas y racionalizaron el empleo directamente vinculado con la producción, no así del capital, cuya productividad fue muy deficiente. Esto seguramente evidencia problemas de gestión de las empresas, de planificación de las inversiones, pero también de utilización de capacidad por cuestiones de oscilación de la demanda.

A título ilustrativo se puede comparar esta evolución de la productividad industrial en Colombia con la de la economía privada de los Estados Unidos, sin contemplar la agricultura. Como se aprecia en el gráfico 2, la relación entre los tres tipos de producti-

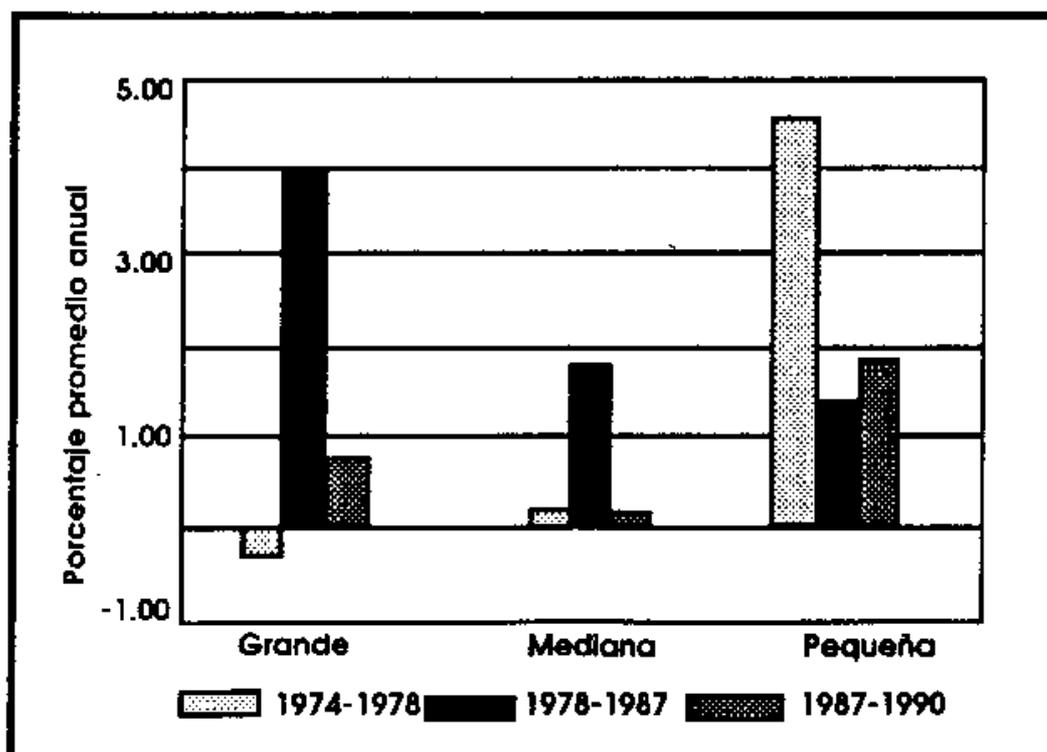
Gráfico 2. Productividad del trabajo, del capital y multifactorial. Economía privada sin agricultura EE.UU. 1974 - 1990 (1975 = 100)



vidad en los dos casos es muy parecida. La del trabajo está por encima de las otras dos, y la productividad del capital es más baja, aunque en el caso de los Estados Unidos no cae tanto como la de Colombia. Correlativamente el comportamiento de la productividad del trabajo en Norteamérica no es tan dinámico, razón que preocupa en grado sumo a las autoridades económicas de ese país. Desde luego, no se pueden sacar conclusiones apresuradas de esta comparación, pues hay que tener en cuenta que en estas mediciones se incluyen todo tipo de actividades y todo el personal empleado, a más del tamaño relativo de las dos economías.

Pero aquí también se presenta el inconveniente de la agregación, para estudios más precisos, pues entre sectores, e incluso entre empresas, el comportamiento de la productividad es muy desigual. El gráfico 3 muestra que entre tamaños de empresas industriales, la evolución de la productividad entre 1974 y 1991 estuvo muy

Gráfico 3. Cambios en productividad laboral en tamaños de empresas 1974-1990



diferenciada. La tasa de crecimiento de la productividad laboral en la gran empresa, tuvo muchos altibajos durante los tres ciclos por los que pasó la industria en el período: durante 1974 y 1978 fue negativa, tal vez por la falta de renovación de equipos y la inadecuación en la organización de los procesos. Estas fueron algunas razones de la crisis que estalló a comienzos de los ochenta. Pero durante 1978 y 1987 creció a buen ritmo, para decaer a final del período. Sin embargo, por su participación en la producción total y el alto crecimiento del ciclo intermedio, el más largo de todos, fue el tamaño en donde más creció la productividad en su conjunto.

La pequeña empresa muestra un comportamiento más parejo durante todo el período, y es la que exhibe tasas de crecimiento de la productividad laboral más altas en los tiempos recientes, lo que sin duda hace interesante su caso para efectos de política de desarrollo industrial, que tenga en cuenta las condiciones de competencia que deben prevalecer en la economía colombiana para garantizar la concurrencia de este tipo de empresas dinámicas.

Estos cálculos se pueden efectuar a nivel de rama, subsector, grupo, o de empresa individualmente considerada.

Sector Financiero

No sobra recalcar que en los sectores de la economía se pueden utilizar los métodos de cálculo de la productividad enunciados a nivel macroeconómico. Pero la especificidad de las operaciones que realiza cada sector permite efectuar medidas más detalladas y acordes a su naturaleza.

De acuerdo con el tipo de "productos" que se obtienen en el sector financiero, es necesario diferenciar entre las diversas actividades que lo componen. Esto, por cuanto unas son las de la banca "al por mayor", la banca "detallista", banca comercial, instituciones de ahorro y crédito, los seguros, y otras. Para cada una de ellas es posible construir indicadores de productividad.

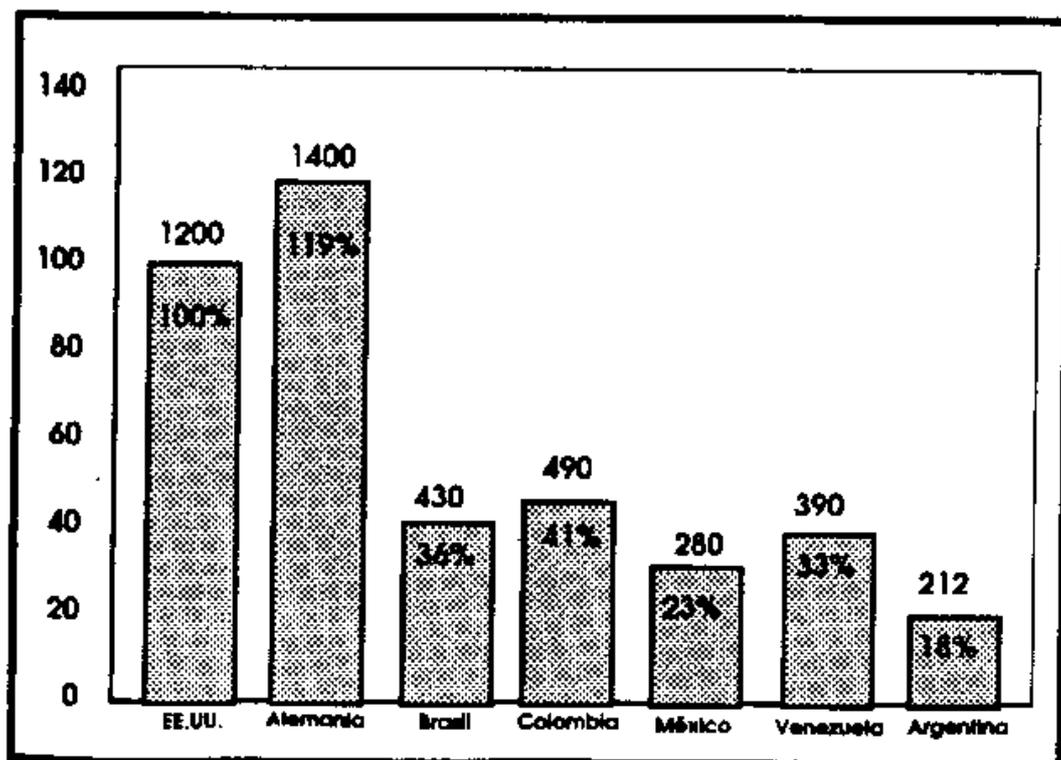
El producto de las instituciones bancarias está referido a pagos

que no involucren efectivo y servicios de caja (cheques, tarjetas débito, giros, tarjetas de crédito, transferencia electrónica de fondos y cajeros electrónicos), y se puede cuantificar el número de transacciones realizadas en un año. Los servicios de depósito (ahorros, término fijo) y servicios de crédito también se cuantifican, estableciendo alguna ponderación, si es del caso, según la intensidad de la transacción.

Los insumos (de trabajo o capital), son susceptibles de medir según el número de empleados, los activos empleados y la cantidad de transacciones que normalmente cubren.

Finalmente, es posible asignar una ponderación a cada medida de productividad, para obtener una agregación de toda la actividad financiera. El gráfico 4 muestra la comparación de una medida funcional de productividad (el número de cuentas corrientes por empleado) en diferentes países. Allí se aprecia que los bancos alemanes tienen la productividad laboral "más alta", incluido los de

Gráfico 4. Productividad laboral del sector bancario en 7 países, 1992. Cuentas corrientes por empleado



Estados Unidos. Los bancos colombianos están por encima de otros países latinoamericanos en este aspecto. Sin embargo, en otros indicadores que no se muestran aquí —como el número de transacciones por empleado— están en desventaja.

Sector servicios

La creciente importancia del sector servicios ha hecho dirigir la atención hacia su nivel de productividad. Entre las actividades que se incluyen en el sector están las de transporte, servicios públicos, comercio, finca raíz, salud, servicios industriales. Sin embargo, la intangibilidad de los servicios no permite la agregación y conteo que se tiene con un inventario de bienes terminados, a la vez que el sistema de entrega debe acomodar simultáneamente producción y consumo. Adicionalmente, la existencia del consumidor como participante en el sistema complica mucho más el control y la contabilidad del producto, pero es posible construir índices de resultados e insumos, que contemplen la calidad de los servicios entregados.

Sector estatal

De manera similar a los servicios, es posible construir índices de “producto al año” por empleado para áreas funcionales de la actividad pública, por ejemplo obras públicas, comunicaciones, educación y capacitación, producción y distribución de energía eléctrica, actividades legales y judiciales, servicios médicos, servicios militares, administración pública, servicios postales, seguridad social, y otras.

Los índices de producto y trabajo se deben generar y calcular en las organizaciones del gobierno respectivas, y para calcular la productividad del sector estatal como un todo se agrega, en un índice ponderado, cada componente de acuerdo con un peso predefinido.

3. A nivel macroeconómico

Aunque en principio esos mismos cálculos se pueden realizar a nivel de la empresa, existen para efectos prácticos, y ante la posibilidad de contar con información mucho más detallada, procedimientos puntuales que permiten adelantar ejercicios métricos a nivel de empresa, planta, o puesto de trabajo.

En la empresa

Para calcular la evolución de la productividad en la empresa, cualquiera sea el sector a que corresponda, se cuenta con una variedad de posibilidades que va desde la estrictamente contable hasta la eminentemente física.

- Contable

Relaciona el valor agregado generado con respecto a los trabajadores vinculados:

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Valor agregado}}{\text{Número de trabajadores}}$$

En donde,

Valor agregado = Ventas - (materiales y servicios + costos de producción + gastos generales y de administración).

O también,

Valor agregado = Ganancia (pérdida) neta + costos laborales + intereses sobre préstamos + depreciación + impuestos

El número de trabajadores utilizado para el cálculo puede ser el total de la empresa, o el de producción únicamente, o las horas/hombre trabajadas efectivamente. En algunos casos se suele acudir al monto de la nómina pagada, sin incluir prestaciones.

Estas mediciones contables son adecuadas por la generalidad de la información y ofrecen una visión general de los resultados de la actividad de la empresa en su conjunto, cuando se quiere evaluar de manera global. Además, son utilizables en cualquier tipo de empresa, que se desempeñe en cualquier sector de la economía. Sin embargo tienen dos limitantes: uno, la veracidad de los datos, en un medio como Colombia donde la doble contabilidad de las empresas es una práctica generalizada. Y otro, que no ofrece evidencias para cuando se quiere establecer la contribución de un departamento o sección a las mejoras obtenidas.

Para el primer caso, el establecimiento de comisiones de seguimiento y verificación con acceso a información confidencial, es imprescindible. Para lo segundo, hay necesidad de acudir a métodos más detallados.

En planta

Ya para el nivel de planta se puede acudir a información mucho más precisa, aunque menos general, en cuanto es posible medir en términos físicos el número de unidades producidas o de usuarios atendidos, etc., en relación con los trabajadores directamente involucrados en las operaciones o en las horas efectivamente utilizadas en la producción o el servicio.

En el puesto de trabajo

Tema bastante desarrollado por la ingeniería de procesos, equivale a la medición más exacta que se pueda realizar de la productividad, ya que examina el rendimiento del operario o empleado en su actividad específica, en relación con el tiempo utilizado, el resultado obtenido, y los medios empleados.

La cuestión de la calidad

La productividad, entendida y medida en los términos enunciados, tendería a considerar tan sólo el aspecto de la cantidad, lo cual, si bien es importante, constituye tan sólo un aspecto de la evalua-

ción de los procesos de las organizaciones. Hoy en día es de primerísimo orden la cuestión de la calidad de los productos o servicios, por lo que no vale simplemente producir más, sino, cómo y con qué calidad. A este respecto, se pueden establecer indicadores de calidad que complementen a los de productividad. Diversos métodos pueden adoptarse, entre ellos la contabilidad de reducción de tiempos muertos, de devoluciones o, en última instancia, las encuestas periódicas a clientes, por ejemplo. Un indicador interno muy grueso podría ser:

$$\text{Calidad} = \frac{\text{Rechazos o errores}}{\text{Volumen producido}}$$

III. RELACIÓN ENTRE PRODUCTIVIDAD, SALARIOS Y EMPLEO

Se puede catalogar como muy inestable, la relación entre el comportamiento de la productividad, el empleo y los ingresos de los trabajadores. En lo que sigue se examinan algunos aspectos de esa relación, con base en lo sucedido en la industria manufacturera en el período reciente.

1. Productividad y salarios

En la primera instancia, es conveniente examinar la relación entre productividad y costos laborales. Estos, a lo largo del tiempo, reflejan cambios en la productividad y en los ingresos de los trabajadores. Así, por ejemplo, considerando los diferentes ciclos por los que ha atravesado la industria colombiana desde 1974 (cuadro 1) se puede observar que cuando el crecimiento de la productividad ha sido bajo (menos de un medio por ciento anual promedio) y los ingresos medios crecen rápido (más del 4 por ciento), los costos salariales se aceleran, tal como ocurrió entre 1974 y 1978. Por el contrario, cuando el crecimiento de la productividad se acelera, como entre 1987 y 1991, el crecimiento de los costos laborales se atenúa.

En conjunto, para los años que van de 1974 a 1991 (último año para el que se dispone de cifras confiables), en la industria colombiana se observó un paulatino crecimiento de la productividad, mientras se desaceleraban los salarios y caían raudamente los costos laborales unitarios. Esto significa que el crecimiento de la productividad tiene un efecto positivo sobre los costos de producción en la medida que éstos disminuyen. Sin embargo, los trabajadores de la industria colombiana no han tenido participación en esa ganancia de la productividad laboral durante los años recientes en cuanto el ritmo de crecimiento de sus remuneraciones ha sido mucho menor, especialmente a partir de 1978.

Cuadro 1. Comportamiento de la productividad, los costos laborales unitarios y la remuneración per cápita en los ciclos de la industria colombiana, 1974-1991

Período	Porcentaje cambio promedio anual		
	Productividad	Costos laborales	Remuneración
1974-1978	0.48	3.86	4.37
1978-1987	2.73	-0.27	2.45
1987-1991	6.23	-3.96	2.03

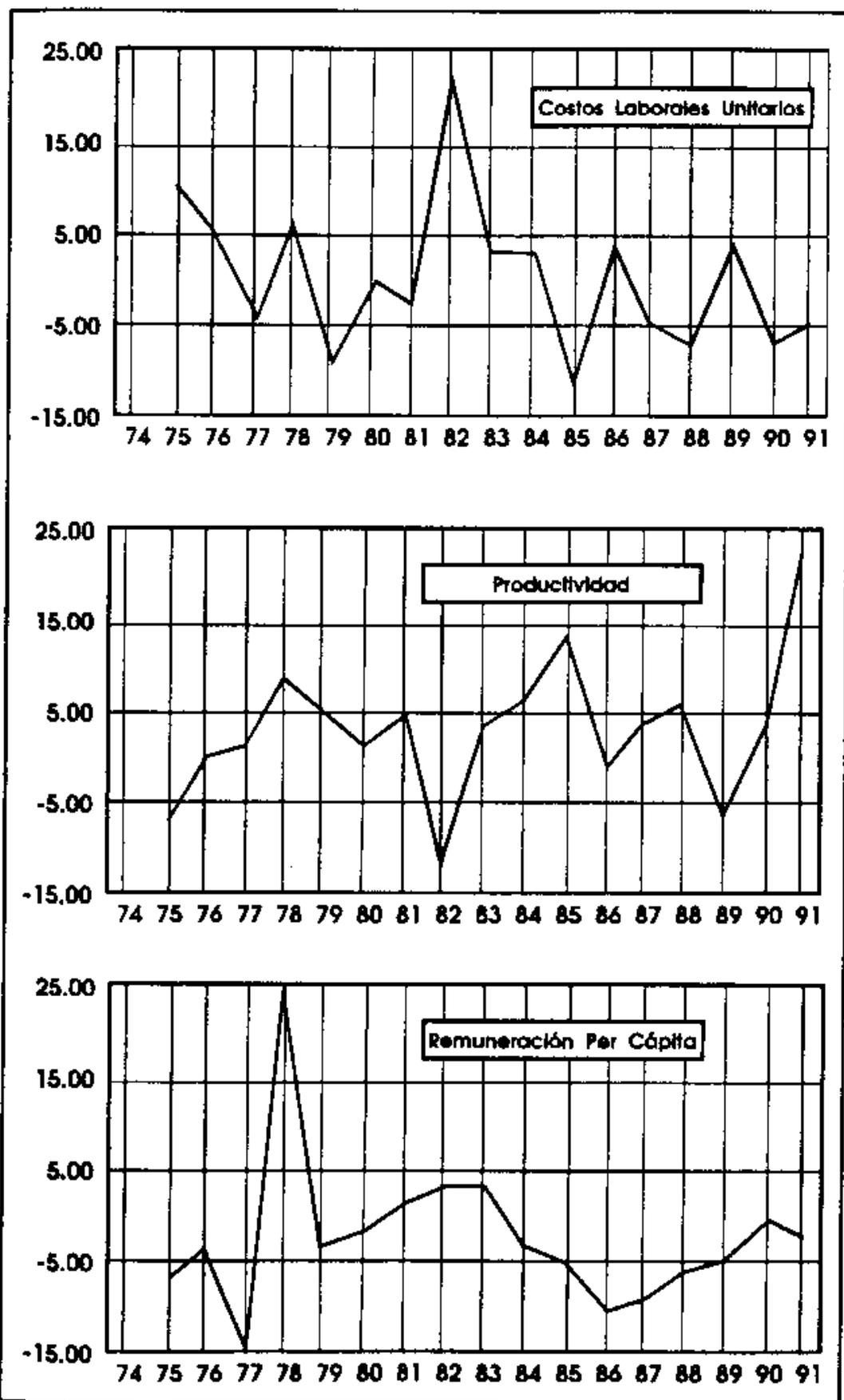
Fuente: Cálculos con base en DANE, Encuesta Anual Manufacturera, varios años.

Lo anterior se puede observar más claramente en el gráfico 5, donde se resalta el hecho de que los años de caída en la productividad crecieron los costos laborales, y cuando creció la productividad, éstos disminuyeron, al tiempo que la remuneración promedio por empleado se mantenía casi constante.

2. Productividad, ingresos y precios

Es un hecho aceptado que el crecimiento de la productividad puede amortiguar los incrementos, tanto en costos laborales unitarios como en los precios, pero ello no quiere decir que necesaria-

Gráfico 5.

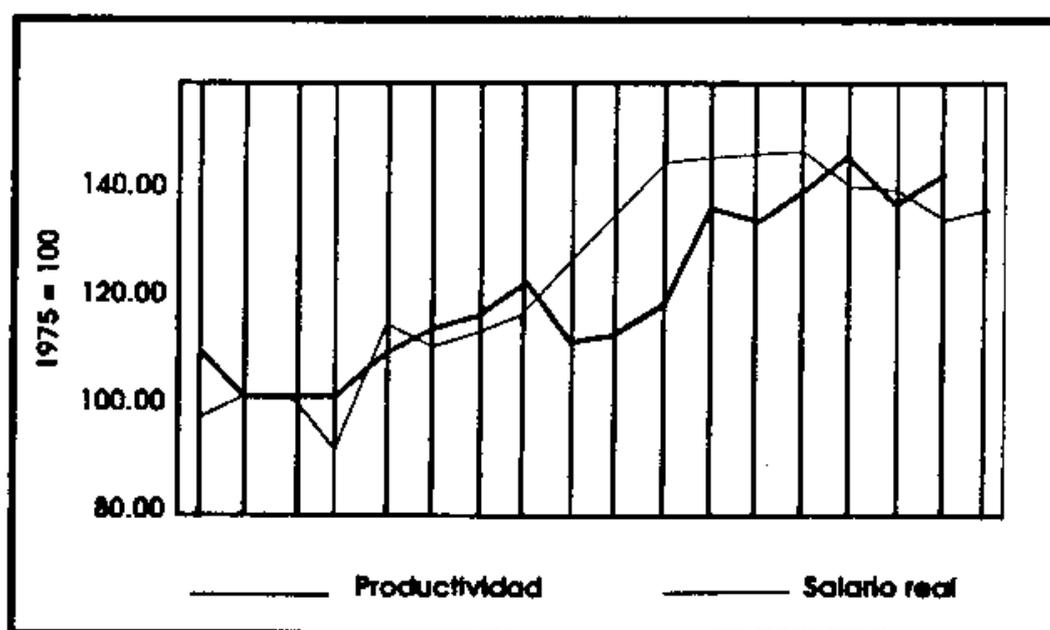


mente tenga que ser así, pues existen otros factores (como los costos de los servicios públicos, la psicología general de las personas, etc.) que pueden ejercer influencia mayor y más directa sobre el nivel general de precios, para hacer que éste no descienda, así la productividad esté creciendo.

De hecho, este es el caso en Colombia. En la industria colombiana la variación del salario real per cápita ha estado determinada en gran medida por cambios en los precios: cuando los incrementos de la productividad han sido superiores al 5% se ha tendido a atenuar el impacto de la inflación sobre los ingresos reales. Pero cuando la inflación ha crecido por encima del 25% la relación salarios-productividad se ha visto deteriorada.

El gráfico 6 demuestra que, en el largo plazo, el crecimiento de la remuneración per cápita de la industria ha seguido de cerca a la evolución de la productividad, mientras simultáneamente los costos salariales han descendido mucho más. Entre 1974 y 1981, años más fuertes de la crisis, los ingresos laborales reales (ajustados por el poder de compra) crecieron a tasas cercanas pero inferiores a las de

Gráfico 6. Salario real y productividad de la industria. 1974-1990



la productividad. Entre 1982 y 1987, años de recuperación, las remuneraciones crecieron por encima de la productividad.

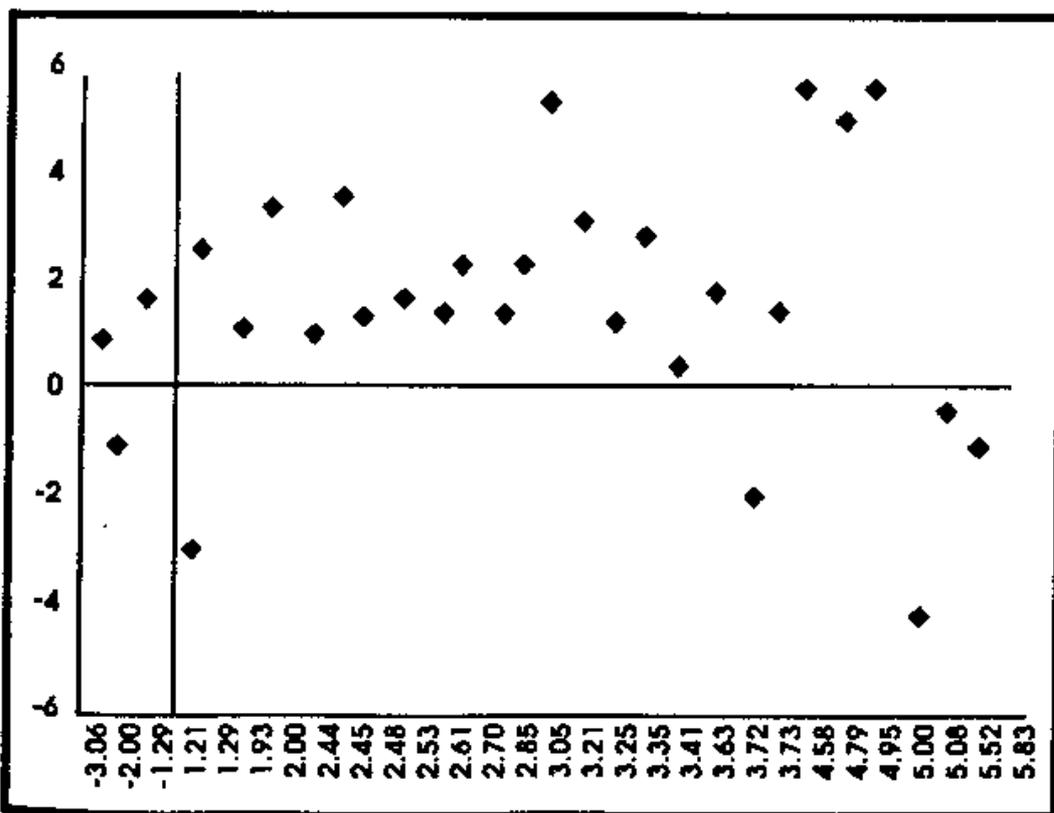
Después de 1987 los incrementos de productividad han excedido las ganancias de la remuneración por trabajador.

Es de anotar que el mayor crecimiento de los ingresos medios, se dio en los años durante los cuales se disminuyó notablemente la nómina industrial, lo que puede reflejar el hecho de que no fueron despedidos los trabajadores de más alto salario (experiencia, calificaciones, habilidades, confianza).

3. Productividad y empleo

Se puede afirmar que no existe una relación fija entre cambios en la productividad y el empleo, aunque tampoco es cierta la creencia generalizada de que los incrementos en la productividad implican necesariamente decrementos en el empleo.

Gráfico 7. Cambios porcentuales en la productividad y el empleo. 29 Sectores Industriales, 1974-1990



La relación se establece a partir de considerar que, por lo general, un fuerte crecimiento de productividad está asociado a un lento crecimiento de los precios (en condiciones normales). Esto para algunas industrias puede significar un estímulo a la demanda de sus productos, lo cual puede conducir al aumento de la producción y, consecuentemente, del empleo.

Pero en otras industrias ello puede no ser así, debido a una fuerte competencia de productos importados, o de contrabando, por ejemplo, o a la presencia de otros factores condicionantes.

La evidencia muestra una diversidad de comportamientos en la industria, por ejemplo (gráfico 7). Mientras en unos sectores durante 1974 y 1990 crecieron al tiempo productividad y empleo, en otros, al tiempo que creció la primera, se contrajo el segundo o viceversa. En unos pocos sectores cayeron ambos.

De igual manera, similares tasas de ganancias en productividad con frecuencia reflejan diferentes cambios en producto y empleo. Como se observa en el gráfico 8, los sectores de alimentos, caucho, minerales no metálicos y maquinaria eléctrica, tuvieron crecimiento de productividad entre un 3.0% y un 3.4% durante 1974 y 1990.

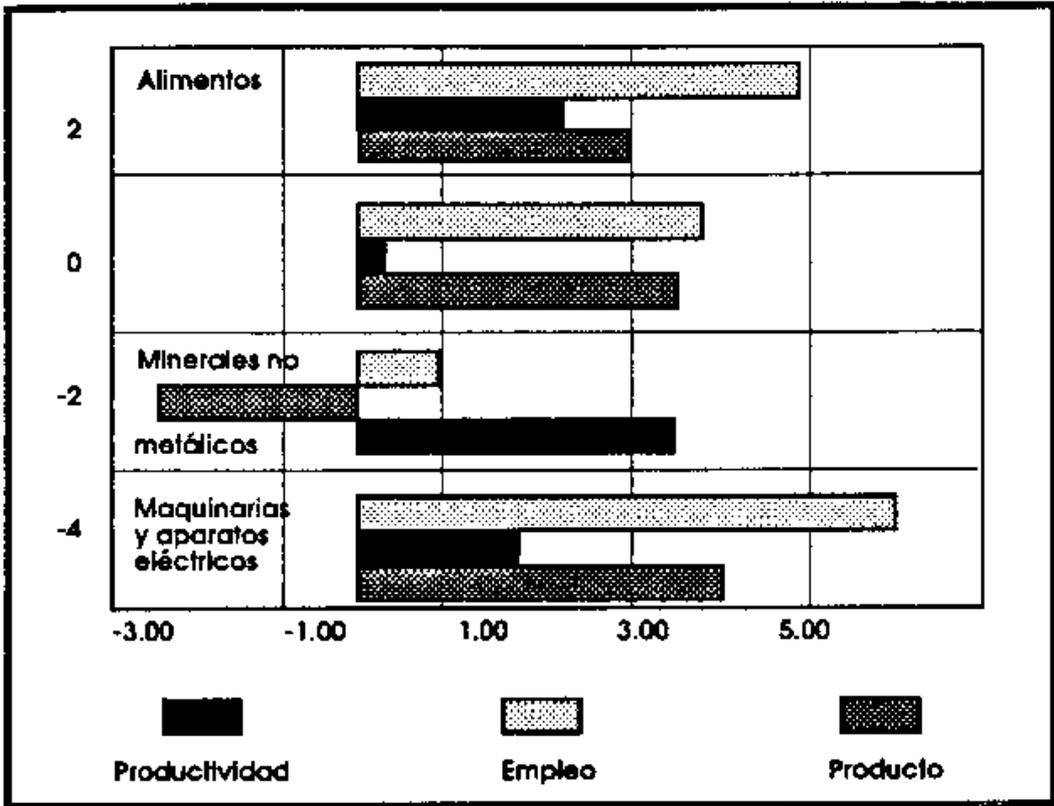
Sin embargo, tanto el producto como el empleo, mostraron comportamientos muy disimiles, hasta el punto de contraerse, como los minerales no metálicos, en el que el empleo decayó en casi el 3.0%.

4. Productividad y competitividad

La competitividad es la capacidad que tiene un país de competir con éxito en un mercado frente a otros oferentes del mismo producto, y no hay un elemento aislado que por sí sólo logre ese propósito.

Existen cuatro formas de la competitividad, una de las cuales es el costo, que se basa en la comparación de costos entre países para el conjunto de bienes producidos, es decir, a la comparación de costos absolutos.

Gráfico 8. Producto y empleo en 4 industrias. Similar crecimiento de productividad. 1974-1990.



Se refiere al logro de una posición competitiva por medio de la producción a más bajos costos que los socios comerciales, mediante la consideración de la disminución de salarios con cargas sociales, una tasa de cambio dada, y la productividad del trabajo.

Pero bajos salarios no garantizan que se cuente con ventaja competitiva. Incluso, países como Japón, que han tenido un alto crecimiento de sus salarios en comparación con sus competidores, también han ganado participación en los mercados de exportación (cuadro 2)

Cuadro 2. Variaciones de costo salarial unitario relativo y de su participación en el mercado de exportación de productos manufactureros, 1961-1973.

Pais	Variación % del Costo salarial unitario	Variación % de la participación en el mercado
Japón	27.1	72.0
Reino Unido	-21.4	-37.9
Estados Unidos	-43.7	-17.8

Fuente: Nezeys, op. cit.

Realmente, si un país basa su estrategia competitiva en salarios bajos, lo que logrará será la miseria de su población. Esa parece ser la actitud de muchas empresas colombianas, e incluso de políticas oficiales, que abogan por la compresión del salario y lo culpan de ser el causante de la baja competitividad de la economía. Pero justamente la razón del poco dinamismo competitivo puede ser la contraria: bajos salarios no estimulan a los trabajadores a ser más productivos, ni presionan a las empresas a ser más eficientes.

Competitividad precio

Es la que se logra vendiendo a precios más baratos que los competidores, por lo general gracias a una mayor productividad de toda la economía. Pero un país también puede vender a precios menores si devalúa considerablemente su moneda frente a las de otros países. Sin embargo, se trataría de una estrategia muy débil, que deja al país a expensas de las fluctuaciones de los mercados internacionales y un cambio de política daría al traste con su posición competitiva.

Cada país tiene un "umbral" de competitividad que le da cierto margen de flexibilidad diferente en el manejo de su política cambiaria, dependiendo del crecimiento de su productividad, que cumple el papel de elemento neutralizador de aquélla, lo cual permite a los

países tener un margen de maniobra con la tasa de cambio, siempre y cuando su umbral de productividad sea mayor. Así, el debate sobre revaluación o devaluación pasa a un segundo plano.

Competitividad tecnológica

Se refiere a los productos mismos, más que a los costos y precios, y consiste en la posición de competencia favorable lograda por las firmas al invertir en investigación y desarrollo y preocuparse por desarrollar el aprendizaje tecnológico, que tiene que ver también con la formación y capacitación de sus trabajadores, que incrementa la productividad. Desarrollando así ventajas comparativas propias, puede identificar nichos de mercado y posicionarse efectivamente en un mercado que cada vez es más intensivo en bienes de alto contenido tecnológico.

Competitividad estructural

Constituida por otros factores que influyen directamente para que un país alcance una buena posición competitiva, entre los cuales las estructuras de mercado de los diferentes países y su influencia sobre los flujos comerciales, la ventaja competitiva no parece indisolublemente ligada al tamaño de las empresas y la concentración de la producción. Es más bien lo contrario, pues un mercado interno competido es el escenario propicio para que las empresas fogueen sus fortalezas desarrolladas y salgan a competir con éxito.

Competitividad de una nación

Todo lo anterior indica que la competitividad de una nación aparece principalmente como un fenómeno derivado, el resultado complejo de la acción de las empresas nacionales y extranjeras, de lo cual conviene entonces analizar las consecuencias para el bienestar y el desarrollo de cada economía nacional. No se debe privilegiar un sólo aspecto de la competitividad en detrimento de los otros.

La productividad aparece como determinante directo de los dos primeros frentes competitivos, costo y precio, y como derivado del tecnológico y estructural, lo cual coloca en sus justas proporciones el tema y el papel que debe jugar el Estado, esencial en el despliegue estratégico que se diseñe.

IV. EXPERIENCIAS INTERNACIONALES EN FIJACIÓN DE SALARIOS POR PRODUCTIVIDAD

A nivel internacional hay varios casos de experiencias en intentos por establecer una relación directa entre productividad y salarios, y a varios niveles: de todo el país, en lo que se han denominado "pactos sociales", de sectores de la economía, y a nivel de empresa, tal vez lo más frecuente. A continuación se pasa revista a algunas de esas experiencias.

1. Casos de "Pacto Social" y Productividad

En los anuncios gubernamentales recientes sobre un pacto alrededor de la productividad, precios y salarios, se han presentado como paradigmáticos los casos de algunos países, especialmente México, pero se ha mencionado también a Israel, Brasil, España, entre otros.

México

El caso mexicano es especial, por cuanto la situación vivida al momento de definir un acuerdo para abatir la inflación, ésta se hallaba a niveles del 160%, pero además la naturaleza corporativista del Estado mexicano, donde la influencia del PRI en todos los niveles, incluido el sindical y empresarial, facilitaba la conjunción de intereses al momento de firmar un acuerdo que implicara ciertos costos para los actores.

El pacto mexicano ha tenido seis versiones que constituyen cuatro etapas, las cuales básicamente se han remitido a estabilizar los precios generales mediante la contención de los salarios, el

control del gasto estatal y la disminución del ritmo de crecimiento de los precios privados. El cuadro 3 resume los contenidos de cada fase y los logros en términos de tasas de inflación, que ciertamente han sido notables pero a un costo considerable para los trabajadores.

El de la productividad ha sido un tema presente a lo largo de las diferentes versiones del pacto, pero tan sólo en 1992 se introdujo de manera específica, y recién se ha comenzado a utilizar directamente por parte de las empresas, cuando se firmó el "Acuerdo Nacional para elevar Productividad y Calidad" (cuadro 4), a partir del cual se conformaron comités mixtos de productividad empresa-sindicatos.

La experiencia sobre productividad, de acuerdo con juicios de analistas, ha sido muy variada⁴: Los trabajadores de teléfonos han tenido que cuestionar la responsabilidad de la gerencia en la evolución de la productividad y reclamar por los elementos que rodean el lugar de trabajo, la salud, la distribución de los incentivos, la capacitación, más allá de la simple relación incentivo-productividad. Los trabajadores del sector energético han encontrado ausencia de información para elaborar sus proyectos de mejoramiento. En instituciones bancarias, con la iniciativa sindical, se han establecido los primeros contratos colectivos que incluyen una cláusula sobre productividad, la creación de comisiones mixtas y la elaboración de programas.

En otros sectores de la producción de la economía mexicana (automóviles, universidades) se han desarrollado acuerdos sobre productividad que se encuentran en etapas de precisión de sus contenidos, por lo que las evaluaciones preliminares no brindan evidencia suficiente aún sobre la bondad o desventaja del sistema.

⁴ Enrique de la Garza y Carlos García (Coord.), Productividad: Distintas experiencias, México, UNAM, Fundación Friedrich Ebert, 1993.

Cuadro 3. Evolución del Pacto Social en México, 1987-1994

Años	Nombre	Alcances	Inflación
1987-1989	Pacto de solidaridad económica obrero-campesino-empresarial	Ligados al Plan de Desarrollo Límites alzas servicios públicos Ajuste salario mínimo inicial 35%, luego ninguno Superávit fiscal Mantener tipo de cambio No aumento precios privados Control contrabando Rebaja aranceles Comisiones de seguimiento y evaluación	51.7
1990-1992	Pacto para la estabilidad y el crecimiento económico	Los mismos subsidios a leche y tortillas Alza salario mínimo 18% y 12% Reducir Importenta Aumentar la productividad	18.8
1993-1994	Pacto para la estabilidad, la competitividad y el empleo	Los mismos Ampliar bandas flotación tasa de cambio Apoyos a producción agrícola	11.9
1994	Pacto para el bienestar, la estabilidad y el crecimiento	Los mismos Llegar a inflación del 4% Crecimiento económico doble del de la población No incremento salarios	7.0%

Fuente: Reviste Comercio Exterior, Banco Comercio Exterior de México. Varios números.

Israel

Constituye otro caso "clásico" exitoso de plan de estabilización que partiendo de una situación de hiperinflación, con la aplicación de drásticas y permanentes políticas de ajuste fiscal, y el establecimiento de un compromiso entre los agentes económicos para fijar en forma concertada el nivel e incremento de los precios básicos de la economía, logró reducir los niveles de inflación.

Cuadro 4. Acuerdo Nacional para elevar productividad y calidad en México (Mayo 25/92)

<p>(Obreros, campesinos, empresarios, Estado)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Productividad: más que producto/insumo sino ==> cambio cualitativo - Su incremento: <u>No</u> un solo factor ==> <ul style="list-style-type: none"> - Planeación, organización - Recursos Financieros, admón. - Cambio técnico - Atañe a <u>todos</u> (Estado, academia, ciencia y tecnología) - Transparencia distribución beneficios derivados - Equilibrio ecológico 	
<p>Líneas de Acción</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Modernización (Empresas, sindicatos, gobiernos) 2. Mejorar administración 3. Énfasis RH (incluye salarios) —> Productividad —> según modalidades en empresas y trabajadores 4. Fortalecer relaciones laborales (no conflicto) cooperación, participación 5. Cambio técnico, investigación y desarrollo 6. Entorno macro y social propicio
<p>Compromisos</p>	<p>No impuesta (Voluntad) —> concertación</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Difundir nueva cultura laboral 2. Apoyo técnico empresarial 3. Plan de acción sindical 4. Capacitación y desarrollo del recurso humano 5. Concertación ==> Modernización administración, etc. Recurso Humano 6. Entorno macro adecuado, por el Estado

Fuente. Revista Comercio Exterior, Banco de Comercio Exterior de México

Brasil y Argentina

Al contrario de México e Israel, constituyen dos casos en los cuales la estrategia de estabilización mediante políticas de ingresos fracasó rotundamente debido a la débil disciplina fiscal y las erradas políticas de manejo de la tasa de cambio.

2. Casos de participación en los beneficios

No corresponde a experiencias de pacto social, sino más bien a la aplicación práctica de temas discutidos a nivel teórico sobre la participación y estímulo a los trabajadores para aumentar su rendimiento y recoger los frutos de su mayor esfuerzo. Muchos son los casos de empresas que en distintos países, incluido Colombia, han aplicado esquemas de diferente tipo para estos efectos. Igualmente la opinión sobre las conclusiones derivadas de esas experiencias son muy variadas, en especial en lo que tiene que ver con su aporte a la lucha contra el desempleo, en tanto lo que fluctuaría en situaciones de crisis sería el ingreso y no el empleo. Consideraciones teóricas y prácticas (como el recurso cada vez mayor a empleo temporal) hacen dudar de su efectividad⁵.

Hay distintas formas de participación en los beneficios o en el producto neto de la empresa, además de los sistemas colectivos como el fondo de asalariados que se creó en Suecia: la plena participación de los beneficios, en donde los trabajadores reciben un salario fijo determinado por el mercado, más una parte del beneficio neto, y otro sistema donde los trabajadores no perciben un salario fijo, sino una parte de los beneficios netos de la empresa. Otros sistemas ensayados han sido la opción sobre acciones (vinculadas al ahorro o no), los sistemas generales de acciones para asalariados y la remuneración vinculada a los beneficios, mediante primas que oscilan con las ganancias de la empresa.

3. Casos de productividad en el puesto de trabajo

Más utilizado aún, corresponde a los conocidos "bonos" por ganancias de rendimiento en el puesto de trabajo, cuando se sobrepasan las normas pre-establecidas para ciertas tareas especí-

⁵ Guy Standing, "¿La participación en los beneficios de la empresa permite luchar contra el desempleo?", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 107, 1988, No. 1.

ficas (hasta que el logro se constituye en la nueva norma).

Existen muchos estudios de casos sobre esquemas de bonos como incentivos a la productividad en el puesto de trabajo que se aplican en empresas manufactureras y de servicios de Europa y Estados Unidos. Una observación general a tales esquemas consiste en las diferencias que introduce entre los trabajadores de una misma planta, ocasionando rivalidades y desestímulos, al contrario de lo que teóricamente se propone. Se observa que deben constituir estímulos temporales para mejorar el ingreso, pero no sustituir el ingreso proveniente del salario base y las prestaciones contractuales.

4. Otros casos

Los sindicatos bancarios de Italia suscribieron en 1990 un acuerdo para determinar una parte del salario en función de la productividad según el cálculo del

$$\text{valor agregado del trabajo} = \text{IBB} + \text{Cs} - \frac{P}{N}$$

donde *IBB* es el ingreso bruto bancario, *Cs* el costo salarial, *P* las pérdidas (si las hay), y *N* el número de trabajadores. El resultado del año se compara con el de otros años inmediatos para obtener un promedio entre el mínimo y el máximo que se ajusta con el último año, la diferencia se estima como la mayor productividad obtenida por el trabajo.

En resumen, los diferentes expedientes para ligar la evolución de los salarios con la productividad muestran un movimiento generalizado hacia nuevas prácticas salariales en las empresas. Algunos analistas interpretan este hecho como los intentos por definir una flexibilidad salarial, menos gravosa para los trabajadores que la flexibilidad numérica, es decir, de los puestos de trabajo. Así, en tiempos de crisis los trabajadores conservarían sus puestos

pero aceptarían una rebaja en la parte flexible de los salarios (la relacionada con productividad). De todas maneras habría un componente salarial mínimo con la característica de ser fijo. Habría que verificar en la práctica si las rebajas no se constituirían en un retroalimentador de la crisis, en tanto se desestimula la productividad y al mismo tiempo el consumo, una de las fuentes para su superación.

V. ELEMENTOS PARA UN PACTO SOCIAL EN COLOMBIA

Por todo lo anteriormente visto, se puede concluir que la productividad es una condición muy necesaria para garantizar el crecimiento económico con aumento de los niveles de bienestar para la población y de competitividad del país en mercados foráneos e inclusive en el mercado interno. Necesaria pero no suficiente. Se requiere, sobre todo para superar el simplismo del mercado mantenido por los gobiernos recientes, diseñar una estrategia global para generar empleo productivo y aumentar ingresos.

Estrategia que debe considerar la política macroeconómica, las políticas sectoriales y la política social (empleo, ingresos, calidad de vida), todo ello enmarcado en un propósito nacional por alcanzar el desarrollo económico social, lo cual implica introducir ajustes a la estructura social de acumulación consolidada en el país desde mediados de la década del setenta, que privilegien la acumulación productiva con reinversión y modernización empresarial, y desestimen la acumulación financiera especulativa, que absorbe buena parte del excedente generado por la sociedad.

1. Pacto Social: ¿Opción para el sindicalismo colombiano?

Es indudable que el logro de un acuerdo entre los principales actores sociales en torno a temas centrales de desarrollo, es clave para superar estrecheses tradicionales y comportamientos que tienden a mantenerse y retroalimentarse en el tiempo. La disminución de la tasa de crecimiento de los precios beneficia sin duda a los trabajadores, en la medida que sus ingresos se hacen más estables

en el tiempo y mantienen su capacidad de consumo. Para los empresarios, representa la oportunidad de alcanzar cierta estabilidad económica que reduzca el ambiente de incertidumbre en que son tomadas sus decisiones respecto al comportamiento de los precios y las políticas macroeconómicas en general. Además, el crecimiento de la productividad, como se ha visto, disminuye sus costos unitarios y permite desarrollar fortalezas competitivas con respecto a la producción foránea. Para el conjunto de la economía también se trata de una mejor situación, en cuanto estabiliza las relaciones entre las diferentes variables, cuya evolución va a mostrar más directa y realmente las variaciones reales de sus magnitudes. Así se disminuye en algún grado la inestabilidad e incertidumbre, propia de los fenómenos económicos. La lectura de buena parte de las propuestas del presidente Samper parece indicar que aquellas están, por lo menos en el discurso, orientadas a sentar las bases de un modelo de desarrollo alternativo al vigente en los últimos años. El establecimiento de esquemas de concertación en la definición de políticas fortalece el nuevo modelo, lo cual, a su vez reforzaría los acuerdos logrados en un pacto social cuyos logros pueden verse a mediano plazo (uno, dos o tres años), y de manera más consolidada, a largo plazo.

2. Productividad, precio y salarios: ¿Y el empleo?

Pero, no obstante sus ventajas, hay necesidad de atender a sus alcances. Si el acuerdo gira tan sólo en torno a los temas de cómo fijar salarios según productividad y al manejo de algunos precios, su alcance y posibilidades de incidir real y positivamente sobre la economía colombiana es muy limitado. Porque los problemas de la economía nacional trascienden el problema de la inflación, que no se constituye al momento en un problema tan serio como lo era para México o Brasil, cuando entraron en procesos similares.

Los problemas de la economía colombiana hoy en día, tienen que ver con la superación de los niveles de indigencia y pobreza para grandes masas de su población, la carencia de empleos realmente

productivos, la precariedad de ingresos de capas bajas y medias que las han conducido a una paulatina pauperización, aspectos éstos que tienen su incidencia en los niveles de algunos de los tipos de las diferentes violencias que marcan a la sociedad colombiana.

3. Conclusiones

En esta medida, un pacto que trascienda la simple finalidad instrumental en pos de ese gran propósito nacional, debe constituir un acuerdo de interacción entre actores sociales, con compromisos, obligaciones y deberes muy claros para cada una de las partes, que persiga metas en el tiempo, con instrumentos precisos de verificación, para lo cual es imprescindible contar con información transparente y oportuna a todo nivel, vale decir, del gobierno, de las empresas, y de parte de los mismos trabajadores.

Ese acuerdo, por lo tanto deberá contemplar diferentes niveles:

Plano macro

El nivel más amplio del acuerdo, y de seguro en el que pueden comprometerse directamente sus suscriptores, debería contemplar tres temas: El primero, los grandes precios de la economía, es decir, los niveles de fluctuación de la tasa de cambio y de la tasa de interés, la meta de inflación y el ajuste de salario mínimo. Este último podría fijarse con base en las tasas esperadas de crecimiento para 1995 del nivel general de precios y de la productividad, como estímulo a la mayor eficiencia en la producción de bienes y servicios.

Un segundo gran tema, la cuestión fiscal, abarca el gasto estatal total (meta de balance fiscal) y el gasto social (15 por ciento del PIB, según compromiso del presidente Samper). También cabe en este frente la rebaja del IVA al 12 por ciento y el control de la evasión (actualmente del 30 por ciento del impuesto a la renta).

La definición de los lineamientos generales de la política de desarrollo económico-social, a discutir en el Consejo Nacional de Planeación debería ser el tercer punto del acuerdo macro, como

escenario de la gran concertación del plan de desarrollo que dispone la Constitución.

Nivel Medio

En un plano intermedio, se deberían establecer acuerdos sobre manejo de precios sectoriales. Los ajustes en las tarifas de servicios públicos, las políticas generales de precios y salarios agrícolas cabrían en este apartado. También el manejo de los precios privados industriales, del transporte, la educación, los arrendamientos y otros.

El pacto en lo micro

Con el propósito de garantizar el avance hacia las metas globales, el gran acuerdo para el desarrollo económico y social equitativo y sostenible debe tener manifestaciones —que se pueden definir como lineamientos o mandatos generales— a nivel micro, o sea de las empresas. El mejoramiento del comportamiento de la productividad en toda la economía se vería garantizado si a nivel de empresa se aplican los acuerdos sectoriales o se realizan acuerdos particulares sobre el ambiente y las condiciones de trabajo, el sistema de remuneración que retribuya ganancias en habilidades y productividad, y el gran principio general de mejoramiento continuo.

En desarrollo de esos lineamientos sería posible llegar a acuerdos puntuales en las empresas sobre innovaciones a introducir (en relación con los equipos y la organización), programas de capacitación de trabajadores, principios de seguridad e higiene, ergonomía, acceso a la información de la empresa, y comisiones de seguimiento y evaluación de los acuerdos.

Necesidad de coherencia e información

Es necesario definir una instancia de coordinación de los diversos escenarios que tienen que ver con aspectos del pacto y el desarrollo. Para comenzar, cabría definir el papel a jugar por la

Junta Directiva del Banco de la República que fija la meta de inflación, maneja la tasa de cambio e incide en la determinación de la tasa de interés. Pero también valdría clarificar la relación entre la Comisión del Pacto Social, el Consejo Nacional de Planeación, que discutirá el Plan de Desarrollo, y el Consejo de Competitividad, que toca temas de la productividad, instancias éstas que tratarán asuntos interrelacionados.

Los diversos participantes en el Pacto deberán comprometerse a cumplir las metas fijadas muy claramente: el Gobierno, a no ajustar las tarifas y precios de bienes y servicios públicos más allá de lo acordado, a realizar un cierto porcentaje de su gasto en aspectos sociales, a controlar con la Junta Directiva del Banco de la República los niveles de tasa de cambio y tasa de interés en los porcentajes fijados, a controlar la evasión y rebajar el IVA, etc. Los empresarios, a no ajustar sus precios más allá del tope acordado, a realizar junto con los trabajadores las acciones requeridas para sentar las condiciones que incrementen la productividad, a acordar sistemas de fijación de salarios que retribuyan ese incremento. Los trabajadores, a través de sus representantes, a desplegar esfuerzos por sostener un ritmo creciente de productividad.

Todos estos compromisos deben ser verificables y se tendrán que establecer sanciones claras, más allá de las meramente “morales”, a imponer sobre quienes incumplan los acuerdos. El seguimiento y la verificación podría hacerse por el Consejo Nacional de Concertación de la política laboral contemplado en la Constitución Nacional y cuya reglamentación está pendiente de llevar a cabo por el Legislador.

Además, un prerrequisito para garantizar la posibilidad de verificación de seguimiento del cumplimiento de los acuerdos es el de contar con información precisa, oportuna y verificable sobre cada uno de los puntos abordados. Al momento existen muchas dificultades en el DANE, que ha entregado tan sólo información preliminar de 1991 para la industria, no ha vuelto a publicar cuentas

nacionales, y encuestas de hogares tan sólo se conoce la de marzo de este año. Faltan indicadores sociales y de evolución de la competitividad, en especial de la mediana y pequeña empresa.

La transparencia debe ser uno de los principios que guíe ese proceso en que consiste el acuerdo, con voluntades realistas que eviten posiciones maximalistas de querer solucionar por su conducto todos los problemas del país (la paz incluida), pero también minimalistas, de atender a la inflación como un problema estrictamente salarial.

El desarrollo del Pacto debe contribuir a colocar al país en un senda de crecimiento con equidad y sustentabilidad, y puede servir de marco para la discusión del Plan de Desarrollo que introducirá los ajustes requeridos por la economía.

Productividad y empleo

Unión General de Trabajadores

UGT-España

¿Qué es "Productividad"?

La productividad es la relación que existe entre los bienes obtenidos y los recursos utilizados para obtenerlos. Un ejemplo: si una fábrica de neveras hace 500 cada día con 400 trabajadores, una forma de medir la productividad es decir que en esa fábrica, se obtienen 1.25 neveras por trabajador y día.

Si un fabricante de neveras de otro país obtiene 600 neveras al día, con una plantilla de 300 trabajadores, la productividad es de 2 neveras por trabajador por día. Y sobran comentarios.

Otro ejemplo: si un trabajador hace 2.000 piezas a la semana (50 piezas/hora) y otro hace 2.200, la productividad de éste es mayor.

Otro más: si una máquina "Offset" saca 2.000 copias por hora, será más productiva que otra que saque sólo 1.800 copias/hora.

Y el último: si nuestro país, en un año determinado, ha tenido un Producto Interno Bruto de 900.000 millones de pesetas, y su población activa es de 12 millones de trabajadores, se habla de una productividad de factor trabajo de 75.000 pesetas por trabajador. Si otro país consigue una productividad de 200.000 pesetas por trabajador, también sobran comentarios.

Con estos ejemplos se ve que la productividad es un concepto simple, que da idea de rendimiento, de eficacia, de velocidad, pero

que puede aplicarse a niveles muy distintos (un hombre, una máquina, una fábrica, hasta un país), y que puede medirse de formas diversas (piezas/hora, neveras por trabajador y día, neveras por millón de pesetas invertidas, etc.).

¿De qué depende la productividad?

¿Qué hace que la productividad sea más o menos elevada? Si un sector de la producción (textiles, construcción), está formado por una gran cantidad de empresas demasiado pequeñas, parece evidente que su productividad (de ese sector), será menor que si ese sector estuviera estructurado con base en empresas de dimensión óptima. Si en una fábrica se utiliza una maquinaria con una tecnología ya superada, su productividad será inferior a la de una fábrica con máquinas de tecnología avanzada.

Si una fábrica tiene un programa de trabajo a 3 meses, y todas las secciones actúan coordinadamente, su productividad será superior a la de una fábrica semejante, con las mismas máquinas y el mismo número de trabajadores, pero que actúe "al día", produciendo "sobre la marcha" lo que en un momento parece lo más adecuado. Si una fábrica tiene un control de calidad de materia primas a trabajar, es probable que tenga menos horas de paro por roturas, y, por tanto, que tenga un buen nivel de productividad. Si una fábrica tiene un servicio de mantenimiento de la maquinaria e instalaciones, es probable que no haya averías y paros técnicos, y tendrá por tanto, una buena productividad. Si el clima de trabajo es adecuado, si no hay una política dura, de rígida disciplina, autoritaria o represiva, es probable que el rendimiento de los trabajadores sea óptimo. Y si las condiciones de trabajo son buenas, y los salarios adecuados, es probable que no haya absentismo. Si ... etc.

Podríamos continuar con cantidad de ejemplos, pero quizá ya son suficientes para demostrar que la productividad no significa, ni mucho menos, que los trabajadores deban rendir cada vez más, sino que el nivel de productividad es el resultado de diversos factores, siendo los básicos: 1. La estructura productiva: maquinaria, insta-

laciones, tamaño de la empresa, y la tecnología; 2. El factor humano: cualificación profesional, motivación, rendimiento, condiciones de trabajo, relaciones laborales; y 3. Capacidad de planificación, organización, gestión y control.

¿De quién dependen estos factores?

En una sociedad capitalista como la nuestra, está claro quién decide las cosas, de quién depende la estructura productiva de un sector o de una empresa. La iniciativa privada, la iniciativa de los capitalistas determina la situación concreta en cada momento. Desde el pequeño empresario hasta el Estado, máximo representante de la clase dominante, son quienes determinan la estructura productiva del país, los que determinan la situación en cada sector productivo y en cada empresa. Las políticas económica, industrial, de investigación, de educación y formación profesional, los planes de desarrollo, el INI, la legislación laboral, las inversiones públicas y privadas condicionan decisivamente la realidad productiva, el nivel de productividad.

En la empresa, la organización de la producción, del trabajo, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa: así lo establecen todas las ordenanzas laborales.

Hay que destacar, sin embargo, que hay un elemento en el factor humano: si bien otros elementos están condicionados por la patronal y por el Estado, el rendimiento de los trabajadores depende de ellos mismos, y será más o menos elevado en función de cuál sea su situación en la empresa y en la sociedad: las políticas de servicios colectivos (sanidad, escuelas, transporte, ocio, etc.), el paro, las relaciones laborales, etc., determinarán que la actitud de los trabajadores sea favorable o no a la cooperación, al rendimiento en el puesto de trabajo.

Esta descripción no es, ni mucho menos, exhaustiva, pero pensamos que permite comprender mínimamente cuál es el problema.

La evolución técnica

En el punto anterior hemos descrito aproximadamente las principales fases o niveles de desarrollo técnico. Vamos a intentar ahora sintetizar de algún modo, todo lo dicho hasta aquí sobre la evolución técnica. Como veremos, "la historia de la tecnología capitalista puede ser descrita, en su conjunto, como la historia de la descualificación de los agentes directos de la producción".

En efecto, se pasa de una fase que podríamos calificar de profesional, en la que el obrero goza de autonomía en la elección de las herramientas y métodos de trabajo, a otra fase que podríamos calificar de técnica, en la que el obrero se limita a supervisar, a controlar el trabajo de las máquinas automáticas, sin intervenir para nada en el proceso directo de la producción. Esta tendencia se desarrolla, en general, en dos movimientos o subtendencias inversas: en primer lugar, se produce una descomposición, una parcelación, una subdivisión del trabajo; cada obrero es especializado en unas operaciones concretas, simplificadas y fáciles de aprender, y con una especialización de las herramientas que utiliza. En segundo lugar, se produce el movimiento inverso, una tendencia hacia la recomposición, del trabajo, de integración de operaciones, de mecanización, hasta llegar a la automatización total de proceso, a la máquina que realiza automáticamente todas las operaciones.

El paso de una a otra situación, significa, como decíamos, la descualificación de los trabajadores. La nueva situación exige una cualificación mucho mejor, y, por tanto, es más fácil encontrar quién pueda hacerlo y con un salario mucho menor. El obrero cuyo trabajo ha sido parcelado o automatizado, se encuentra de repente sin el valor profesional que tenía entonces. La evolución técnica se realiza a espaldas de los intereses obrero, o en muchos casos, en contra precisamente de esos intereses.

Este proceso de descualificación del trabajo de producción, es lineal, continuo, dentro de un determinado proceso productivo, dentro de una rama determinada (textil por ejemplo), pero no lo es

para el conjunto del sistema productivo. Por ejemplo, al aparecer el telar mecánico, al mismo tiempo que descualifica al tenedor manual, impulsaba la aparición de obreros con gran cualificación mecánica para construir estos nuevos telares. La aparición de máquinas automáticas, al mismo tiempo que invalidaba la iniciativay los conocimientos de los torneros, fresadores, etc., impulsaba un conjunto de actividades industriales relacionadas con los aparatos eléctricos, electrónicos, etc., de control y medida.

Sin embargo, en seguida la tendencia general aparece: las nuevas cualificaciones exigidas por las nuevas técnicas, son descompuestas, parceladas. Las competencias profesionales de los obreros de producción de estos nuevos productos, son cortadas en sub-especializaciones desprovistas de autonomía, y la parte de control que comportaban inicialmente, es transferida a encargados, como una función aparte, separada. Seguidamente, con la automatización, se descualifican y parcelan las propias tareas de control. Después que la mecanización ha desposeído a los obreros de todo poder de control y autonomía, transfiriendo estos atributos a los encargados, la automatización, desposee a éstos de sus atribuciones. Y así sucesivamente, esta tendencia va notándose en todos los sectores y ramas de producción.

El nivel alcanzado en esta evolución hacia la automatización, depende de la naturaleza del producto que elabora cada sector productivo. Ciertamente, según se trate de un fluido o de un sólido, que sea homogéneo o no, determina ampliamente el tipo de tecnología. La industria mecánica, por ejemplo, está, en general, iniciando solamente entrada en la automatización, mientras que las industrias del petróleo, electricidad y gas, están prácticamente autorizadas. Las industrias de la construcción y minería podríamos situarlas todavía, y hablando siempre en general, en la primera fase, de relativa autonomía obrera, aunque la mecanización de los trabajos esté bastante avanzada.

Dentro de una empresa, según la sección también podremos encontrar varios niveles. Por ejemplo en una empresa textil, el tisaje

estará totalmente automatizado, la confección puede ser en cadena y por tanto la podemos considerar como fase de transición, y podemos encontrar algunas tareas que reflejen la primera fase de autonomía: preparación y confección de nuevos modelos.

Esta tendencia, esta evolución, por otra parte, no se produce necesariamente en todas las ramas productivas. Una industria puede no haber pasado nunca por la primera fase, otra puede pasar directamente de la fase inicial, profesional, a la fase automatizada, sin necesidad de fases intermedias con trabajos parcelados y máquinas especializadas o semiautomáticas. Otras muchas, por falta de concentración empresarial y por tanto de un volumen adecuado de producción, no han salido de la primera fase. Sin embargo, el esquema es válido para situar el sector, la industria y la sección analizadas.

No obstante, sólo el estudio del mercado de trabajo y de las condiciones económicas y técnicas de la producción, permite comprender en cada caso particular, la situación en este esquema evolutivo. Muchas máquinas se ignoraron o abandonaron momentáneamente cuando el trabajo manual era más barato para los industriales.

El trabajo en cadena

En esta forma de trabajo, las diversas operaciones sobre cada pieza o unidad son ejecutadas sin interrupción entre ellas, en un orden constante, desplazándose continuamente las piezas a trabajar por delante de los obreros, que permanecen fijos en un puesto.

Esta forma de trabajo, de una importancia primordial en la organización, lo que representa es un cambio completo de perspectiva: la base de la organización no es ya la máquina, sino el puesto de trabajo. Los diversos puestos de trabajo deben ser coordinados entre sí, de forma que el trabajo sea continuo. La imagen común de la cadena, la de la cinta transportadora, sobre la que se desliza el conjunto o la pieza que, de obrero en obrero, se va montando o

elaborando, aunque no tenga valor general, expresa bien el sentido de la transformación que se produce: el fin del trabajo individual y la aparición de una unidad colectiva de trabajo.

Desde el punto de vista de la evolución técnica, el trabajo en cadena constituye una nueva etapa de la división y parcelación de trabajo, en su marcha hacia la mecanización de las operaciones industriales y el automatismo. Cuando la división del trabajo está bastante desarrollada, se tiende a mecanizar las operaciones parceladas, que son confiadas a máquinas automáticas. Pero cuando esta mecanización es irrealizable, o, en el estado actual de las técnicas, es más costosa que la mano de obra que sustituye, entonces se recurre al trabajo en cadena. En este sentido, los operadores de la cadena son, como dice Friedmann, los "tapa huecos" de la mecanización.

Desde el punto de vista del obrero, la cadena representa un trabajo repetitivo, parcelado, con ritmo obligatorio y colectivo. Ello da origen a toda una serie de nuevos problemas: imposición de ritmos elevados, tensiones (¡oh solidaridad!) entre los componentes del equipo, relaciones con jefes de la cadena, sistemas de primas colectivos, etc.

Para terminar, digamos que todas estas "situaciones" sólo llegan a entenderse, a comprenderse totalmente, cuando se piensa que se dan en un contexto en que la finalidad del trabajo es producir al máximo, con el menos coste posible, sin tener en cuenta, el desarrollo personal y la satisfacción en el trabajo.

Como ya indicábamos al principio, la organización técnica del trabajo es una de las armas que utiliza el capitalista para dominar y controlar, para explotar al máximo a los hombres que ha contratado.

Acuerdo Marco Interconfederal

Productividad y Absentismo

a. Productividad

Concientes las partes de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo y de conseguir para ello la incorporación de todos los agentes de la producción y la adecuación del marco social e institucional a la consecución de tales mejoras, las organizaciones firmantes consideran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlo, de cara a orientar y facilitar las negociaciones en los distintos niveles.

Los objetivos a alcanzar son: 1. Elevar la competitividad y la rentabilidad de las empresas; 2. Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado, con la finalidad de maximizar la riqueza y el bienestar de todos los agentes de la producción de la sociedad en su conjunto; 3. Maximizar el empleo; y 4. Mejorar las condiciones de trabajo.

Las partes consideran que sobre la consecución de estos objetivos influyen distintos órdenes de factores internos y externos al sistema productivo. Entre los segundos es imprescindible señalar la situación de crisis económica mundial y el nivel y la forma de

desarrollo alcanzado por el país, así como el clima social relativo a los problemas de la productividad.

Por eso mismo, las partes están de acuerdo en llamar la atención de la Administración sobre la necesidad de abordar de forma permanente la sensibilización de la opinión pública sobre los factores que influyen en productividad, afrontando con la intensidad necesaria la recogida de información y elaboración de estudios periódicos, e instrumentando las medidas concretas en orden a la consecución de los objetivos, contando para ello con la opinión y la colaboración de las partes firmantes.

Las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son: 1. La política de inversiones; 2. La racionalización de la organización productiva; 3. La mejora tecnológica; 4. La programación empresarial de la producción y la productividad; 5. El clima y la situación de las relaciones laborales; 6. Las condiciones y la calidad de vida en el trabajo; 7. La política salarial y de incentivación material; 8. La cualificación y adaptación de la mano de obra; y 9. El absentismo.

En consecuencia, es necesario arbitrar, mediante el establecimiento de compromisos concretos, mecanismos y procedimientos instrumentales para generar un proceso que dé lugar a la mejora de la productividad y permita alcanzar los objetivos señalados. Teniendo en cuenta, entre otros, la aplicación de los siguientes instrumentos y criterios.

1. Negociación de los asuntos relacionados con la productividad en los convenios y/o cuando ambas partes los consideran oportuno, a través de acuerdos específicos a nivel de empresa. La introducción de estos temas se realizará de forma progresiva y tomando en consideración las circunstancias que concurren en cada caso.

Cuando a juicio de las partes resulte conveniente, por la homogeneidad de los sistemas o por desbordar el marco de la empresa, el tratamiento de tales problemas se hará a escala territo-

rial o sectorial.

2. Establecimiento de sistemas de medición de la productividad, adecuados a las circunstancias sectoriales y/o de empresa, que permiten hacer el seguimiento de la misma. Estos sistemas contemplarán al menos dos niveles: el de la empresa en su conjunto y el del grupo de trabajadores que lleve a cabo una operación o proceso diferenciado.

La medición a escala de empresa se hará a través de un índice de productividad total de los factores productivos.

3. Establecimiento, con la participación de los representantes de los trabajadores, del nivel del índice de productividad que se considerará como normal o período base para las comparaciones.

4. Participación de los representantes de los trabajadores en el seguimiento de las mediciones de productividad.

5. Receptividad de las empresas a las peticiones de corrección de aquellos obstáculos que frenen los avances de productividad, emitidas por los trabajadores.

6. Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumentos de productividad, aplicándolas al restablecimiento y/o mejora del excedente empresarial, inversiones que creen puestos de trabajo o incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.

Durante el período de vigencia de este Acuerdo Marco Interconfederal se establece el siguiente orden de prioridades en los supuestos en que ello sea posible, para tal distribución.

a. Restablecimiento del excedente empresarial para aquellas empresas en situación de crisis cuyo nivel no alcance el considerado como normal.

b. Inversiones que creen puestos de trabajo.

c. Incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad. Para la distribución de los mismos se tendrán en cuenta tanto

el índice general como los índices de productividad de cada grupo de trabajadores.

7. Los niveles normales de productividad se remunerarán a través del salario-pactado y son exigibles a cambio del mismo, excepto cuando no se alcanzan por circunstancias no imputables al trabajador.

8. Los planes de mejora de productividad, a los que se aplicará lo establecido en el apartado 6, se implantarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

a. Información previa de los mismos a los trabajadores.

b. Que objetivamente tales planes no supongan discriminación de unos trabajadores sobre otros.

c. Establecimiento de períodos de prueba y de adaptación, cuando se introduzcan nuevos sistemas, garantizándose durante los mismos a los trabajadores que se vean afectados por el cambio de percepciones habituales que les vinieran siendo abonadas con anterioridad.

d. Las condiciones de trabajo respetarán lo establecido por la ley o por el convenio vigente.

Estatuto de los Trabajadores

Artículo sesenta y dos

– Delegados de personal

Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representan y formulando reclamaciones ante el empresario, la autoridad laboral o las entidades gestoras de la seguridad social, según proceda, sobre el cumplimiento de las relativas a higiene y seguridad en el trabajo y seguridad social.

Artículo setenta y dos

– Competencias

1. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1.1 Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

1.2 Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y,

en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

1.3 Emitir un informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre la siguientes cuestiones:

a. Restructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b. Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c. Planes de formación profesional de la empresa.

d. Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e. Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4 Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

1.5 Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6 Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.7 Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8 Ejercer una labor:

a. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en

materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta ley.

1.9 Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o sus familias.

1.10 Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

1.11 Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1 anterior, deben elaborarse en plazo de quince días.

Artículo sesenta y cinco

– Capacidad y sigilo profesional

1. Se reconoce al Comité de Empresa la capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del apartado 1 del artículo anterior, aún después de dejar

de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Acuerdo Marco Interconfederal—Productividad y Absentismo

B. Absentismo

Preámbulo

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo, y entienden que su reducción implica, tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo, como la correcta organización de la medicina de la empresa y de la seguridad social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

De igual forma, las partes son concientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superen determinados niveles, así como de la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir, adecuadamente estos objetivos:

Acuerdan:

1. Requerir de las autoridades competentes que se tomen medidas eficaces tendientes a eliminar las circunstancias externas a la empresa favorecedoras del absentismo y, en particular abrir el proceso de elaboración de una normatividad que dé sentido y operatividad a lo señalado en el preámbulo de este epígrafe B.

2. Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a

causas relacionadas con el ambiente de trabajo, en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, según los procedimientos previstos en la normativa aplicable en cada caso. En este sentido, se aplicarán los convenios de la OIT.

3. Los representantes legales de los trabajadores deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a tecnología organización de trabajos y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental del trabajador.

4. Necesidad de cuantificar y catalogar las causas del absentismo, entendido como la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo. No serán computables a efectos de tal cuantificación los siguientes supuestos:

Las ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos: 1. Matrimonio; 2. Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad; 3. Traslado de domicilio habitual; 4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, 5. Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente; 6. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses; 7. Las ausencias derivadas de hospitalización; 8. Las ausencias debidas a accidente laboral; 9. Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así se decrete por la autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores; 10. Los permisos por maternidad de la trabajadora; 11. Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas.

5. En la unidad de contratación se negociarán medidas correctoras del absentismo en función de circunstancias sectoriales, territoriales o de empresa, partiendo de criterios objetivos para su medición, para corregir el nivel de absentismo y alcanzar un

coeficiente normal.

6. Para reducir el absentismo injustificado (entendiendo por tal, tanto el debido a causas injustificadas como los supuestos fraudulentos), se negociará libremente este tema cuando las partes así lo acuerden o bien cuando sobrepasen determinados niveles acordados a nivel sectorial, territorial o empresarial.

A efectos de tal negociación se tendrán como criterios básicos, entre otros, los siguientes: 1. Reducción de las causas que lo generan; 2. Instrumentación de campañas de explicación sobre los efectos negativos que el absentismo tiene tanto para la empresa como para los trabajadores; 3. Regeneración de los complementos económicos en situaciones de Incapacidad Laboral y Transitoria (ITL) a cargo del empresario, de acuerdo con los siguientes criterios: a. Con el importe de dichos complementos se buscará la adecuada aplicación para cubrir efectivas necesidades de los trabajadores enfermos y evitar asignaciones que fomenten situaciones fraudulentas. El destino que se dé al importe de estos fondos se decidirá con la participación de los trabajadores; b. Para renegociar estos complementos en un ámbito superior al de empresa, será condición necesaria que se den en tal ámbito, circunstancias homogéneas generadoras de absentismo; c. Para medir el absentismo se establecerán dos bloques de causas diferentes: Aquellas sobre las que no está al alcance de las partes actuar con plena eficacia en su disminución; y, Aquellas en las que, una actuación realista y negociada de partes, puede conseguir su reducción a corto y mediano plazo. Tanto unas como otras se definirán y cuantificarán en cada ámbito de negociación en función de cuanto ha quedado antes señalado; d. En orden a la reducción y control de absentismo por causas injustificadas y fraudulentas, los representantes legales de los trabajadores y la empresa actuarán conjuntamente en la aplicación de cualquier tipo de medidas; e. Establecimiento de gradaciones en función de los supuestos.

7. Recabar en la Administración la aplicación estricta de las medidas legales de control y comprobación correspondientes.

8. Las partes firmantes acuerdan la necesidad del seguimiento de la problemática de absentismo a través de las respectivas Comisiones Mixtas de los Convenios.

Productividad

La iniciativa de la negociación en esta cuestión corresponde a la patronal, que es quien debe presentar un plan de mejora y los estudios previos. Únicamente conviene tomar iniciativa por parte sindical cuando existan reivindicaciones sobre condiciones de trabajo o sobre clima de relaciones laborales (autoritarismo, etc.). Así mismo debe tomarse iniciativa cuando pulula la presentación de expedientes de crisis o regulación por parte de la empresa.

Es conveniente extraer la negociación del terreno de los ritmos de trabajo y las tablas de rendimiento, que es donde la patronal la lleva normalmente. Hay que considerar todos los factores señalados en el convenio marco y meter en el mismo paquete del plan de mejora, compromisos sobre la corrección de todos los obstáculos que se observen: falta de inversión, mala organización, maquinaria caduca, despreocupación de la empresa por la cualificación de sus trabajadores, malas condiciones de trabajo, sistemas de incentivos que resulten contraproducentes, etc.

Normalmente, la negociación del plan de mejora de la productividad durará más que la del convenio. En éste debe llegarse a compromisos claros y dejar para después la concreción y la implantación del plan. De la misma manera debe operarse en la negociación a escala sectorial, en donde se extremarán las cautelas para que la negociación concreta se produzca estrictamente en las empresas, limitándose el convenio de ámbito superior a recoger el texto del Acuerdo Marco y, como mucho, algunas especificaciones generales.

Todo el plan de mejora de la productividad debe ir unido al establecimiento de un índice de la productividad de la empresa,

considerada en su conjunto. En el Acuerdo Marco se habla de un índice de productividad total de los factores productivos. Esto quiere decir que se toma en cuenta para calcularlo no sólo el coste de trabajo, sino también el del capital. La productividad es el cociente entre el producto obtenido por la empresa y los elementos que se utilizan para elaborarlo.

La productividad total de la empresa en un año es el cociente entre su producción (o su valor añadido) y la suma de los costes (salarios, costes adicionales de trabajo, más amortizaciones, más costes de financiación, más un beneficio ordinario). O sea:

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Valor de la producción (óvalos añadidos)}}{\text{Pagos por trabajo + Amortización + Financiación + Beneficio ordinario}}$$

Para construir un índice de productividad hay que elegir un año base, lo cual debe negociarse. Es importante que este año base no sea anormal por cualquier circunstancia y que el beneficio alcanzado en el mismo no resulte desmesurado.

Beneficios entre el 5% y el 7% sobre el total del capital efectivamente utilizado pueden considerarse aceptables.

Una vez establecido el año base, la productividad del mismo se considera como 100.

Al año siguiente se realiza de nuevo el cálculo de la productividad. Para ello es conveniente tener cuidado con que los conceptos que entren en el cálculo sean exactamente los mismos que en el año base. Para ser exactos hay que valorar todas las partidas a los precios del año base. Esto no crea problemas en el numerador, pero sí en el denominador. En este último hay que eliminar la influencia de los precios utilizados para ello, el IPC en el seno de los pagos de trabajo y el índice de precios al producto interior bruto (que se llama deflactor implícito del PIB) para otras partidas.

Pero pueden evitarse estas complicaciones utilizando los datos valorados a los precios del año en curso. De esta manera tenemos un índice de rentabilidad que se aproxima bastante al de productividad.

Lo fundamental es que el beneficio ordinario que utiliza en los años distintos del año base, sea el resultante de aplicar el porcentaje de beneficio del año base al capital efectivamente utilizado en el año correspondiente.

Una vez calculado el cociente de productividad hay que compararlo con el del año base. Para ello se utiliza la regla de tres simple, o sea:

$$\begin{array}{l} \text{Productividad año base ----- } 100 \\ \text{Productividad año actual ----- } X \end{array}$$

Y se calcula el índice del año actual de la siguiente manera:

$$\text{Índice año actual} = \frac{\text{Productividad año actual} \times 100}{\text{Productividad año base}}$$

Si el índice que resulta es, por ejemplo, 104, quiere decir que la productividad ha crecido un 4%. La negociación debe establecer qué parte de este 4% pasa a elevación de salarios y qué parte se asigna a otros conceptos. El criterio de la UGT es que para la negociación de 1980 se renuncie a participar en el reparto de estas ganancias a cambio de un compromiso efectivo de la empresa a dedicar esas ganancias íntegramente a la inversión que cree puestos de trabajo. En caso de que no exista tal compromiso hay que reivindicar que al menos el 50% del crecimiento de la productividad pase a incremento del salario por encima de lo pactado.

Para distribuir esta participación entre los trabajadores se podrán adoptar criterios de proporcionalidad respecto a la contribución de cada grupo de trabajadores.

Este último índice no tiene que ser complicado como el de la empresa. Basta con medir de nuevo con unidades y operaciones llevadas a cabo durante el año por cada grupo y convertir este dato en un índice con la misma base que el índice de productividad de la empresa.

Puede darse el caso de que el índice de productividad total de la empresa resulte difícil de implantar por cualquier circunstancia. En este caso es conveniente aplicar un índice más simple, como es el índice de productividad parcial del trabajo. Este se calcula poniendo en el numerador el número de unidades físicas producidas al cabo del año, y en el denominador, el número de horas trabajadas. Puede incluso aceptarse utilizar en el denominador el número de horas pagadas. Estos cocientes para los distintos años se convierten en índices por el procedimiento de la regla de tres.

El problema de este último índice es cómo sumar las distintas unidades que se producen, pues no es lo mismo una tonelada de lingote que una de perfiles o un coche pequeño que uno grande. Hay dos procedimientos para evitar este problema. El primero consiste en calcular para el año base equivalencia en horas de trabajo de cada tipo de producto y aplicar estas equivalencias en todos los años. Por ejemplo, si en el año base, el coche pequeño exigía la mitad de horas que el grande, se pondría en el numerador el número de unidades del pequeño más el doble de las unidades producidas por el grande. Y esas mismas equivalencias se utilizarán en los años siguientes.

El segundo procedimiento consiste en utilizar el valor de la producción total de la empresa y reducirlo a precios del año base, utilizando el índice de precios del sector, siempre que éste esté constituido de modo que sea igual a 100 en el año base. En caso contrario se divide por el índice del año base y el resultado se multiplica por cien.

Con el índice de precios y el valor del producto en el año en curso se calcula el valor de precios del año base. A esta operación de le llama deflactar el valor. El porcentaje del cálculo es:

$$\text{Valor del producto de un año a precios base} = \frac{\text{Valor a precios del año en curso} \times 100}{\text{Índice de precios del mismo (con base = 100 en el año base)}}$$

Con uno de estos dos procedimientos se calcula el numerador. A continuación se hace el cociente dividiendo por las horas trabajadas y se convierte en índice con la regla de tres.

¡Cuidado! Si hay que utilizar estos índices de productividad del trabajo, hay unos argumentos para reclamar la participación salarial en los mismo, pero no debemos olvidar que la mejora puede deberse a una maquinaria mejor o a cualquier otra causa ajena a nosotros. Por lo tanto, hay que negociar el reparto igual que si se tratase de índices de productividad.

V. Absentismo

En relación con este tema es preciso tener en cuenta que el Acuerdo Marco solamente hace establecer criterios que se desarrollarán en los convenios colectivos.

En todo lo relacionado con el absentismo ha de partirse del principio de que "hay que negociarlo", y en este sentido debemos tener en cuenta lo siguiente:

1. A nivel de empresa, o sectorialmente, lo primero que hay que hacer es ponerse de acuerdo, es decir, **NEGOCIAR** un índice de absentismo. Este índice se elabora de acuerdo con los criterios establecidos en el apartado número 4 del Acuerdo sobre Absentismo del Acuerdo Marco Interconfederal.

2. Definir, a partir de este índice, qué porcentaje corresponde a absentismo justificado y cuál a injustificado. En este punto, también hay que llegar a acuerdos, es decir, hay que **NEGOCIAR**.

3. Hay que **NEGOCIAR** también y a continuación, medidas

correctoras, tanto del absentismo justificado como del injustificado, teniendo en cuenta que sólo se entrará en este tipo de negociaciones en caso de haber llegado a acuerdos en los puntos anteriores.

4. Igualmente, sólo se entra a negociar la reducción cuando se superen porcentajes de absentismo determinados previamente, de común acuerdo, por ambas partes. Es decir, también hay que **NEGOCIAR** el porcentaje de absentismo a partir del cual se negocian medidas correctoras.

5. Una vez puestas de acuerdo en todo lo anterior y de cara a la negociación, lo primero que tenemos que plantear en la mesa de negociación son cláusulas de la reducción de las causas que generan el absentismo. Para ello, y en primer lugar, negociar la seguridad e higiene en el trabajo. Aquí conviene introducir los criterios siguientes:

– En cualquier establecimiento o centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

– Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior se declare insalubre, penoso, tóxico o pengroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello suponga ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.

– En toda ampliación o modificación del proceso productivo se deberá tratar que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar no generen riesgos.

– Cualquier daño a la salud del trabajador que pueda diagnosticarse como ocasionado por las condiciones de trabajo, será considerado como una enfermedad profesional.

– Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador derivado del trabajo, obligará en

forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

– Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado de ese puesto de trabajo, él mismo podrá recurrir al CSH, y en su caso, éste podrá interrumpir la realización del mismo hasta que el riesgo desaparezca, sin que por ello el trabajador reciba ningún tipo de sanción económica, administrativa o de otro tipo, por adoptar esta conducta.

– En todo caso, y mientras se determine la acción a seguir en el punto anterior, cualquier miembro del CSH o CE o CSS, podrá transcribir la denuncia de la situación a un libro ex profeso, con lo cual delega toda la responsabilidad administrativa, civil y penal en el empresario.

Este libro tendrá las páginas numeradas y selladas por la inspección de trabajo y podrá ser consultado por cualquier trabajador, empresario o miembro de la administración.

– En todo lugar de trabajo será reconocido un CSH y sus miembros tendrán los mismos derechos y garantías que los demás cargos sindicales.

– Los trabajadores mediante el CSH, tendrán derecho a conocer toda la información de las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sea necesario para el conocimiento de los riesgos a la salud física y mental derivados del trabajo. También tendrán derecho al conocimiento de toda información que obre en poder de la empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y los mecanismos de su prevención, para ello, entre otras cosas, la empresa se compromete a señalar todas las sustancias que se utilizan, según el convenio de la OIT firmado por España.

– Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a tener toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud,

incluyendo resultados de exámenes, diagnóstico y tratamiento que se efectúe. Tendrá también derecho a que estos resultados le sean entregados y certificados por escrito.

– Estos derechos de información serán obligaciones para los empresarios, quienes deberán por propia iniciativa entregarlos a los interesados.

– El CSH podrá exigir, para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

– Aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que por características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

– A todo trabajador que reciba un daño a su salud a causa del puesto de trabajo, la empresa está obligada a trasladarlo a otro que no le sea nocivo, sin pérdida económica, categoría profesional ni ningún tipo de perjuicio por esta circunstancia.

– Los trabajadores controlarán la actividad de los servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo de las empresas, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

– La información recogida por estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose a otros fines del debido secreto profesional. En cualquier caso que se demuestre el incumplimiento de este punto, los trabajadores tendrán derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose además el derecho de llevar adelante las acciones generales que corresponda.

– El CSH podrá disponer de sus propios asesores en medicina, higiene y seguridad en el trabajo. Las empresas facilitarán toda la información necesaria para que estos asesores puedan cumplir su

incluyendo resultados de exámenes, diagnóstico y tratamiento que se efectúe. Tendrá también derecho a que estos resultados le sean entregados y certificados por escrito.

– Estos derechos de información serán obligaciones para los empresarios, quienes deberán por propia iniciativa entregarlos a los interesados.

– El CSH podrá exigir, para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

– Aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que por características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

– A todo trabajador que reciba un daño a su salud a causa del puesto de trabajo, la empresa está obligada a trasladarlo a otro que no le sea nocivo, sin pérdida económica, categoría profesional ni ningún tipo de perjuicio por esta circunstancia.

– Los trabajadores controlarán la actividad de los servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo de las empresas, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

– La información recogida por estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose a otros fines del debido secreto profesional. En cualquier caso que se demuestre el incumplimiento de este punto, los trabajadores tendrán derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose además el derecho de llevar adelante las acciones generales que corresponda.

– El CSH podrá disponer de sus propios asesores en medicina, higiene y seguridad en el trabajo. Las empresas facilitarán toda la información necesaria para que estos asesores puedan cumplir su

cometido y permitirán que realicen los estudios que estimen pertinentes, tanto de medio ambiente del trabajo como de las condiciones de seguridad y del estado de salud de los trabajadores.

El CSH deberá ser consultado en todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización de trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador. Cualquier prenda de protección que se utilice a iniciativa del empleador deberá ser aceptada por el CSH.

En segundo lugar, hay que introducir en el convenio cláusulas concretas que obliguen a la empresa a consultar a los representantes de los trabajadores toda decisión sobre tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que repercutan en la salud de los trabajadores. Aquí hay que tratar de incluir cláusulas que superen la simple consulta para introducir el que los trabajadores deben estar expresamente de acuerdo.

6. En caso de llegar, por todo lo anterior, al acuerdo de negociar los complementos a cargo del empresario por ILT, hay que poner mucha atención a lo siguiente: a. La empresa no puede ahorrar dinero. Hay que mejorar a los que realmente están enfermos; y b. Los trabajadores, a través de sus representantes, deben participar con capacidad de decisión en el establecimiento de la asignación de fondos.

7. Sólo se negociará a nivel superior a la empresa criterios generales y no medidas concretas. En el caso de que se llegue a acuerdo entre las partes sobre si se dan circunstancias homogéneas de absentismo, se pueden negociar medidas concretas a nivel sectorial.

No obstante, hay que tender a negociar esto únicamente a nivel de empresa y extremar las cautelas en el nivel sectorial.

Es importante establecer en los convenios el que las Comisiones Mixtas harán un seguimiento del absentismo así como establecer el tiempo de información que deben recibir de las empresas.

En todo caso, hay que partir de la base de que en el tema del absentismo, para tomar cualquier tipo de medida correctora, es preciso, **NEGOCIARLA**, sobre la base de una **INFORMACIÓN PREVIA**, aceptada por nosotros. En el Acuerdo Marco, lo único que se establece es la posibilidad de negociar, y en el mecanismo de negociación en ningún caso se establece la **OBLIGACIÓN** de negociar.

Debemos utilizar la negociación del absentismo como instrumento para subir los acuerdos sobre incrementos de salarios

Ensayos Laborales / cinco

Crecimiento, Productividad y Salarios

*El texto que estamos presentando
corresponde al informe final
de la investigación que, desde el Proyecto
de Coyuntura Laboral, se había planteado
la Escuela Nacional Sindical a principios de 1994.*

*En efecto, hace un año la institución
quizo avanzar en la racionalización del problema
de la productividad y los salarios,
con ocasión no sólo del nuevo modelo de desarrollo
sino también a partir de las expectativas
sobre la firma de un Pacto Social
que había creado el presidente Samper
durante su campaña.*



ensayos laborales 5