

El Proceso de Apertura Colombiano y la Transfor- mación de las Relaciones Laborales

Alberto Corchuelo R.*

*Economista, Director del CIDSE

Introducción

Con el desmonte de las restricciones cuantitativas al comercio exterior y con la reducción en las tasas de protección nominal y efectiva, la economía colombiana inició a partir de 1990 su proceso de apertura y de internacionalización, un proceso que por su magnitud y por el corto tiempo en que se realizó, ha sido catalogado de intenso y acelerado (véase Cuadro 1).

Simultáneamente, al finalizar el año de 1990, el congreso nacional aprobaba una reforma laboral cuyo objetivo básico era el de flexibilizar los mercados de trabajo. Con ello se completaban las reformas estructurales de la economía al establecerse un marco de relaciones laborales compatibles con el proceso de reasignación de recursos que significaría la apertura de la economía colombiana.

La flexibilización de los mercados de trabajo se estableció a través de una liberalización del régimen de contratación y despido y de una reducción en los costos de permanencia del empleo y de despido¹. La liberalización en la contratación a término fijo para períodos inferiores a un año, la eliminación de la cláusula de reintegro para despidos sin justa causa y las reformas al régimen de cesantías, fueron los mecanismos utilizados por la reforma laboral para flexibilizar los mercados de trabajo.

Esta reforma laboral, sin embargo, puede verse como una respuesta a un conjunto de transformaciones que estaban operando desde los inicios de la década del ochenta y que le habían otorgado un alto grado de flexibilidad a los mercados de trabajo. En cierta medida, estas transformaciones fueron consecuencia de la misma rigidez que imponía el antiguo régimen laboral.

Pero más que ello, estas transformaciones pueden verse como un elemento más de un proceso de reestructuración industrial que

operó durante la década del ochenta en el campo tecnológico y en la organización del trabajo y de la producción de las empresas industriales. De manera silenciosa, opacada por la recesión económica, esta "reestructuración industrial" afectó distintos tipos de relaciones -técnicas, sociales, económicas- y, particularmente, un conjunto de Instituciones laborales consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo (CST) Colombiano. La estabilidad del trabajo, las formas de contratación y, en general, los procesos de negociación colectiva y, con ello, el poder sindical, resultaron seriamente lesionados con estas transformaciones las cuales, a su vez, dieron lugar a un mayor grado de flexibilización de los mercados de trabajo y a un resquebrajamiento de las bases sobre las que descansaban las relaciones laborales.

Dicha flexibilización y modificación de las relaciones laborales, se presentó en forma simultánea con un proceso de incorporación de innovaciones técnicas, introducción de nuevos procesos de producción y de organización del trabajo. De esta manera, mucho tiempo antes de la apertura, las empresas industriales habían iniciado estas series de innovaciones. Cuando enfrentan la apertura, ya las empresas habían logrado un mayor grado de modernización y, lo que es más importante, contaban con un Mercado de Trabajo altamente flexible. Tales transformaciones pueden considerarse como resultado de una estrategia empresarial de modernización y productividad que se apoyó en el debilitamiento del poder del trabajo y que excluyó, en su definición y operación, a las organizaciones sindicales.

Los Cambios Operados y las Instituciones Labores Afectadas

El Código Sustantivo del Trabajo que regía en Colombia en los primeros años de la década del ochenta, contaba entre sus principios rectores la estabilidad del trabajo. Para

1. Véase Reyes Alvaro, "Políticas de empleo y modernización económica", Ministerio de Trabajo, 1991.

CUADRO 1.
COLOMBIA-TASAS DE PROTECCIÓN NOMINAL(1990-1991)

	ARANCEL			ARANCEL + SOBRETASA		
	1990	1991		1990	1991	
		Junio	Septiembre		Junio	Septiembre
Bienes de Consumo	39.7	28.0	13.7	51.7	37.8	21.5
1. Duradero	39.7	28.5	12.8	52.7	38.3	20.6
2. No Duradero	38.8	26.9	15.2	49.7	36.9	23.2
Materias Primas y Producción Intermedia	20.6	16.0	4.5	33.5	24.9	11.8
3. Combustibles-lubricantes	13.0	10.8	4.2	25.7	20.5	12.0
4. Materias Primas Agrícolas	11.9	11.7	6.5	23.0	18.4	12.2
5. Materias Primas Industria	21.0	16.0	4.5	33.9	25.1	11.8
Bienes de Capital	14.8	10.7	4.9	27.7	20.4	12.7
6. Materiales Construcción	26.7	20.2	7.1	39.7	30.1	15.0
7. Bienes Capital Agrícola	9.5	7.0	3.7	20.5	13.0	9.3
8. Bienes de Transporte	11.6	8.3	3.8	24.6	18.2	11.8
9. Equipos de Transporte	19.6	13.7	7.5	32.8	23.5	15.3
Diversos	14.4	11.8	7.5	27.4	21.8	15.5
TOTAL ECONOMÍA	23.4	17.3	6.7	36.3	26.8	14.3

FUENTE: DNP-UI-DCE.

ello no sólo establecía una serie de indemnizaciones para despidos sin justa causa sino que limitaba la posibilidad de contratar a término fijo. Adicionalmente, para aquellos trabajadores con diez o más años de antigüedad, el Código, al establecer la cláusula del reintegro para despidos sin justa causa, consagraba, más que la estabilidad, la inmovilidad para este tipo de trabajadores.

Bajo este tipo de relaciones laborales operó el sector industrial colombiano hasta los últimos años de la década del setenta. Amparado en este código floreció el sindicalismo industrial, el que alcanzó un gran poder de negociación particularmente en las empresas y ramas de actividad más representativas del sector industrial. No obstante, a lo largo del período 1950-1980, las normas laborales no parecían ser un obstáculo serio a la expansión industrial.

Todo cambia en los primeros años de la década de los ochenta, cuando el sector industrial enfrenta la más severa crisis de toda su historia moderna. Por primera vez -en toda esta historia- la producción industrial alcanza tasas negativas. Con la recesión, el empleo industrial se vio afectado drásticamente manifestándose una dramática caída en el volumen absoluto del empleo permanente. Las cifras indican una reducción de cerca de 70.000 trabajadores en el periodo 1980-1985.

Esta vertical reducción no puede atribuirse exclusivamente al nivel de actividad económica. En tanto que el empleo caía vertiginosamente a una tasa del 2.9% promedio anual, el producto industrial había logrado crecer a una tasa del 2.2% promedio anual. Los masivos despidos del empleo permanente deben por tanto explicarse, adicionalmente, por otros fenómenos. Entre ellos sobresalen:

- 1° Incorporación de cambios técnicos
- 2° Cambios en la organización del Trabajo y de la producción
- 3° Cambios en las relaciones laborales

No hay duda de que estos tres factores se combinaron para dar por resultado un despido masivo de trabajadores. Ellos se presentaron en forma simultánea y tuvieron un carácter complementario. Estos tres factores colaboraron en el proceso de racionalización en la utilización de la fuerza de trabajo que significó el despido masivo de trabajadores permanentes.

Cambios Tecnológicos

Ciertas investigaciones, muchas de ellas promovidas por el Banco Mundial², se esforzaron por demostrar una tendencia decreciente de la contribución del cambio técnico, productividad factorial, al crecimiento industrial, tendencia que en el período 1980-1985 llegaba a sus límites mas bajos. Los análisis efectuados indicaban que esta contribución había sido nula o negativa en este último período. Basados en modelos tipo Solow, el residuo, aquella parte del crecimiento del producto que no es explicado por la contribución de los factores de producción, resultaba negativo o muy reducido. Con esta evidencia se apoyaba la idea de la ineficiencia del sector industrial y de su atraso tecnológico, producto a su vez del proteccionismo de que gozaba la industria colombiana.

Sin embargo, este tipo de análisis no advertía la gran inyección de capital que se pre-

sentó en el mismo período y que bajo condiciones de estancamiento y caída en el nivel de producción, revelaba la introducción de cambios tecnológicos incorporados en el capital³. Sin embargo, los analistas, bajo el enfoque de las funciones de producción con cambio técnico exógeno, concluían lo contrario. Obviamente, con una tasa de crecimiento del acervo de capital del orden del 4.8% anual en el período 1980-85 y en condiciones de estancamiento del producto, el resultado, bajo este enfoque, no podía ser otro.

***En 1985 el empleo
total industrial era
aproximadamente igual
al del año de 1976
pero el valor agregado real
en 1985 era 1.5 veces
mayor al de 1976***

Como se señaló atrás, el estancamiento y caídas en la producción se tradujeron en una reducción del empleo de fuerza de trabajo. Pero ello no explica suficientemente esta gran reducción. En 1985 el empleo total industrial era aproximadamente igual al del año de 1976 pero el valor agregado real en 1985 era 1.5 veces mayor al de 1976. Lo que las cifras sugieren es más bien un proceso de sustitución de trabajo por capital. De hecho, la relación capital-empleo se incrementó sustancialmente durante el período 1980-1985.

Una vez superada la recesión, a partir de 1985, la contribución del cambio técnico se amplía significativamente. En el período 1985-1990, esta contribución alcanza a explicar cerca de un 32% del crecimiento del producto⁴. Simultáneamente, la relación capital-empleo se estabiliza a los niveles de 1985. En general, a lo largo de la década se advierte una reducción en la elasticidad empleo-producto que refleja la inyección de cambios técnicos.

2. Ver entre otros, Roberts, M. J., "The structure of production in Colombian manufacturing industries, 1977-1985", mimeo, World Bank, October, 1988.

3. Echavarría sí advierte las altas de inversión alcanzadas en la primera parte de la década del ochenta. Sin embargo, concluye que no hubo cambio técnico. Véase Echavarría J. J., "Cambio técnico, inversión y reestructuración industrial en Colombia", en Misión de Ciencia y Tecnología, Estructura científica, desarrollo tecnológico y entorno social, Bogotá, 1990.

4. Véase Ocampo J. A., "Trade policy and industrialization in Colombia, 1967-1991", Wider conference, París, 1991.

En efecto, una estimación de la tradicional función de demanda de empleo señala este cambio en la elasticidad. Inicialmente se estimó esta función considerando tan solo el empleo permanente. Se introdujo a su vez una variable ficticia tanto para el intercepto como

para la pendiente del producto (valor agregado), variable que intenta captar los efectos de los cambios operados a partir de 1983. Esta variable toma valores de cero para el período 1970-1982 y de uno para el de 1983-1990. Los resultados fueron los siguientes:

$$[1] \text{LnE} = 2.137 + 0.745 \text{LnVA} - 0.210 \text{LnRT} + 2.264 \text{DU} - 0.487 \text{DVA}$$

(8.75) (25.88) (-4.19) (6.38) (-6.77)

$$R^2=0.98; D.W.=1.52$$

Siendo:

LnE = log. del empleo permanente;

LVA=log. del valor agregado;

LnRT=log. de la remuneración al trabajo(real);

DU = variable ficticia del intercepto;

DVA = variable ficticia de la pendiente del valor agregado.

Valores t entre paréntesis.

Todos los coeficientes son significativos al 99%.

La función estimada muestra la violenta caída en la elasticidad empleo-producto que se presentó a partir de 1983. Antes de este año, la elasticidad era del orden del 0.74 y pasó a ser tan solo del 0.3 a partir de 1983 (0.745-0.487).

Es claro que esta elasticidad se vio afectada por la sustitución de empleo permanente por temporal. Por ello se estimó una nueva función considerando el empleo total (permanente más temporal). Los resultados fueron:

$$[2] \text{LnE} = 1.60 + 0.78 \text{LnVA} + 0.13 \text{LnRT} + 0.51 \text{DU} - 0.12 \text{DVA}$$

(5.62) (23.2) (-2.22) (1.22) (-1.45)

$$R^2=0.98; D.W.=1.29$$

Aunque con un efecto más suave, la función [2] también señala la reducción en la elasticidad empleo-producto en el período 1983-1990, lo que a su vez indica la introducción de cambios técnicos.

Este conjunto de indicadores tiende a demostrar cómo durante la década, especialmente en su primera parte, se produjo una verda-

dera reestructuración industrial, a través de la introducción de cambios técnicos. Esto significó una superación del atraso tecnológico, al menos en las ramas más representativas de la estructura industrial, y el logro de un mayor grado de modernización⁵.

Cambios en la Organización del Trabajo y de la Producción

Los masivos despidos de fuerza de trabajo permanente y, en general, la reducción del empleo total que se presentó en el período 1980-1985, sugieren que en este período operó simultáneamente un proceso de transformación en la organización del trabajo y de la producción. Ellos, por sí solos, demuestran un proceso de racionalización en el uso del factor

5. Algunos estudios de caso, refuerzan la hipótesis de introducción de cambios técnicos durante la década del ochenta. Ver, Urrea Fernando, "Nuevas tecnologías, modernización empresarial y estilos regionales de relaciones industriales en Colombia", CIDSE, Boletín Socioeconómico, Cali, No 23, 1992. Ayala U., Bernal M. L., Méndez J., "Automatización industrial y formación técnica profesional", mimeo, CEDE, Bogotá, 1986. A nivel agregado, ver Corchuelo Alberto, "Reestructuración industrial y empleo", mimeo, DNP, Bogotá, 1990.

CUADRO 2
INDICADORES DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA
(ÍNDICE 1980 = 100)

	VAR	ETOT	EPER	ETEM	PRODUCTIVIDAD	K7E
1980	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1981	97.4	97.3	97.0	106.3	100.0	107.5
1982	95.9	95.1	94.6	111.3	100.9	115.0
1983	97.0	92.2	91.5	117.5	105.2	125.0
1984	102.9	91.1	89.9	126.3	113.0	135.2
1985	105.9	89.4	86.5	182.5	118.4	140.3
1986	112.2	94.1	89.7	233.2	119.3	137.7
1987	119.2	99.0	92.4	309.7	120.4	135.2
1988	121.4	102.2	93.5	380.0	118.8	135.2
1989	125.0	105.9	95.4	439.4	118.1	135.2
1990	133.2	110.7	97.6	527.2	120.4	129.3

NOTA: VAR = Valor agregado real.
ETOT= Empleo total (Incluye Permanentes y Temporales)
EPER= Empleo permanente
ETEM= Empleo temporal
PRODUCTIVIDAD = Relación Valor agregado por trabajador
K/E = Relación Capital - Empleo
FUENTE: Cálculos con base en DAÑE, "Encuesta anual Manufacturera" y Cuentas Nacionales.

trabajo que debió tocar las bases de las antiguas formas de organización. Muy seguramente, muchas de estas transformaciones en las formas de organización del trabajo debieron obedecer a los mismas transformaciones tecnológicas, a la introducción de las nuevas tecnologías.

También sin embargo, estas modificaciones se presentaron independientemente de los cambios técnicos. Incluso algunos analistas llegan a afirmar que no fueron los cambios técnicos lo característico del proceso de modernización industrial que se manifestó en la década del ochenta sino más bien las transformaciones en la organización del trabajo⁶. De

todas formas, el hecho es que estos estudios confirman estas transformaciones en la organización del trabajo y de la producción.

Estos cambios en gran medida consistieron en la introducción de círculos de calidad y programas de calidad total que intentaban romper con las formas de organización taylorista predominante en las empresas industriales. Ello implicó en muchos casos la reducción de las funciones de trabajo y un mayor grado de flexibilidad de los trabajadores en el desempeño de distintas tareas. Aunque estos cambios en las for-

mas de organización no fueron generalizadas, sí alcanzó a las empresas de mayor dimensión y de mayor importancia a nivel de las distintas ramas industriales⁷.

Sin duda la introducción de estas nuevas formas de organización, que implicaba una identificación clara de los puestos de trabajo y la redefinición de sus requerimientos y funciones, culminó con el despido de un gran número de trabajadores. En cierta forma, estos cambios en la organización del trabajo se tradujeron en la incorporación de una fuerza de trabajo más joven y educada que sustituía a la vieja fuerza de trabajo, menos educada y más apegada a las viejas costumbres del trabajo. En este sentido, es notable el crecimiento observado en la contratación de personal técnico durante el período 1980-1990 que demuestra el proceso de sustitución⁸.

El resultado de todas estas transformaciones, conjuntamente con los cambios técnicos, fue la obtención de notables incrementos en la productividad del trabajo. Un indicador de ello es el comportamiento de la relación valor agregado por unidad de trabajo. En tanto que en la década del setenta esta tan solo se incrementó

⁶ Ver, Weis Anita, "Introducción de los círculos de calidad y participación", en Modernización empresarial y cambios en las relaciones industriales en Colombia. Las estrategias de calidad, FESCOL, Cuaderno de Trabajo, Debate Sindical, No 2.

⁷ En la industria textil en particular se presentó un proceso de desverticalización de las plantas y de desconcentración de las cadenas de producción.

⁸ Véase Corchuelo A., op. cit. Sobre el enganche de personal más educado, véase también, López Hugo, "Contexto macroeconómico colombiano. Mercado laboral urbano y retos para una política de empleo", FESCOL, Agosto, 1993.



a una tasa del 1.3% en la del ochenta, afectada por una seria recesión, alcanzó al 2.2% promedio anual⁹.

Cambios en las Relaciones Laborales

Sin duda, de las transformaciones operadas, la de mayor significación social y económica se relaciona con los mecanismos o formas de contratación. Con estos cambios, que implicaron el despido masivo de trabajadores permanentes y el auge de la contratación a término fijo, empleo temporal, se presentó una recomposición de la fuerza de trabajo según el carácter de la contratación. A fines de la década del setenta, los contratos a término fijo eran muy limitados y apenas representaban un 3%

del total del empleo manufacturero. En 1985, este porcentaje se había incrementado a un 6.2%

A partir de los primeros años de la década del ochenta y en forma simultánea con el despido de trabajadores permanentes, las empresas inician un proceso de contratación de empleo temporal en forma indirecta, a través de agencias de servicios temporales, ya que el código sustantivo del trabajo les impedía hacerlo directamente. De esta manera, las agencias de servicios temporales empezaron a desempeñar un rol de intermediarios en el proceso de contratación cumpliendo también el papel de bolsas de empleo.

La sustitución de empleo permanente por empleo temporal a lo largo de la década fue acelerado. No constituyó una simple reacción de las empresas destinada a amortiguar los impactos de la crisis. Obedecía a una clara estrategia de flexibilización de los mercados de trabajo y de transformación en la organización interna del trabajo y de la producción y, en un gran número de casos, de introducción de cambios tecnológicos. Fue de tal magnitud el proceso de recomposición que al finalizar la década, el empleo temporal ya representaba el 14% de la fuerza de trabajo empleada en la industria manufacturera.

El desarrollo y auge del empleo temporal pueden verse como una estrategia destinada a ajustar los requerimientos del empleo frente a los ciclos de la actividad económica y a reducir los costos de mano de obra, al eludirse los beneficios de la contratación colectiva. Si bien esto es cierto, el desarrollo del empleo temporal en gran medida representa una estrategia destinada a romper los mercados internos de trabajo dentro de las empresas, al menos dentro de las grandes empresas, y las formas de organización del trabajo que coexistían con dichos mercados.

En el caso colombiano se reconoce que en las grandes empresas industriales los mercados internos de trabajo eran dominantes¹⁰. El carácter indiosincrático de los puestos de

9. Tasas estimadas a partir de una regresión contra el tiempo.

10. Ver Corchuelo Alberto, "Educación y asignación de la fuerza de trabajo: el caso del Valle del Cauca", Revista Universidad del Valle, Cali, 1979. Urrea Fernando, "Educación y mercados internos de trabajo en la industria manufacturera, el comercio organizado y el sector financiero del área Cali-Yumbo", mimeo. CIDSE, Universidad del Valle, 1983.

trabajo, sus requerimientos específicos, el control burocrático del trabajo por parte de la empresa, los costos de transacción, las negociaciones colectivas entre empresas y sindicatos y el mismo poder sindical, fundamentado en la reivindicación económica y en la estabilidad del trabajo, habían creado una organización interna del trabajo en donde lo característico era la estabilidad del trabajo y la promoción interna, todo lo cual se traducía en una reducido número de puertos de entrada y de salida. La conformación de estos mercados internos de trabajo indicaba una segmentación de los mercados de trabajo y expresaba procesos específicos de determinación del salario, mecanismos de enganche y selección de nuevo personal, formas de promoción y jerarquización, definición de funciones, de cualificaciones de los puestos de trabajo y de perfiles de la mano de obra. Bajo esta forma de organización, los sindicatos habían logrado un gran poder en tanto que los empresarios evitaban toda una serie de costos de transacción. El poder sindical aparecía como uno de los determinantes de las diferenciales de salario¹², mientras que los movimientos del salario medio eran poco sensibles a las condiciones de

***Durante la crisis,
el primer efecto
fue el de ampliar los
puertos de salida
generándose así una
gran inestabilidad
del trabajo.***

***Iniciada la recuperación,
los puertos de entrada se
ampliaron pero fueron
llenados con
personal temporal***

los mercados de trabajo.

Durante la crisis, el primer efecto fue el de ampliar los puertos de salida generándose así una gran inestabilidad del trabajo. Iniciada la recuperación, los puertos de entrada se ampliaron pero fueron llenados con personal temporal. Tanto la ampliación de los puertos de entrada como la forma de llenar las vacantes, a través de empleo temporal, expresan bien un rompimiento de la anterior forma de organización del trabajo y de los mercados internos de trabajo. Ello significó la vinculación de personal en puestos de trabajo no regida por los mecanismos de promoción interna y por los perfiles de cualificación vigentes.

Con estas transformaciones se rompía con lo característico de los mercados internos de trabajo, la estabilidad del trabajo¹³ y con ello se reducía el grado de segmentación del mercado de trabajo. En el período de recuperación que va desde 1985 hasta 1990, el empleo temporal continuó expandiéndose y sustituyendo al empleo permanente. Los requerimientos de mano de obra temporal por unidad de producto se incrementaba en tanto que los del permanente se reducían. Esto refleja una continua ampliación de las puertas de

11. Las investigaciones de los años setenta sobre el sindicalismo colombiano concluían que el principal efecto de este era el de evitar altos costos de transacción a las empresas en los procesos de negociación. Como ejemplo de estos costos, se citaba el caso de una gran empresa colombiana, Carvajal, que no contaba con sindicato. Directivos de esta empresa declaraban que "En cierta forma las cosas serían más sencillas si tuviéramos un sindicato con quien entablar negociaciones". "Las convenciones colectivas y otras transacciones se realizarían a través de unos cuantos voceros. En realidad cuesta mucho tiempo, dinero y esfuerzos entenderse con cada trabajador separadamente", Oates David "Empresas colombianas tratan a su personal con esmero", International Management. Nov-Dic. 1974, citado por Tenjo Jaime, "Impacto de la actividad sindical sobre los salarios un análisis econométrico", Revista de Planeación y Desarrollo, Julio-Diciembre, 1975. Ver también Urrutia Miguel, Historia del sindicalismo en Colombia, Universidad de los Andes, Bogotá, 1969.

12. Véase Tenjo J., op. cit.

13. Ver, Edwards Richard, "Las relaciones sociales de producción de la empresa y la estructura del mercado de trabajo", en Toharia Luis (Edit.), El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones, Madrid, 1983.

entrada, apertura de vacantes por expulsión de empleo permanente en adición a aquellas abiertas por la recuperación, y que fueron llenadas, ambas, por empleos temporales.

Resulta difícil pensar que todas estas transformaciones no se hayan producido simultáneamente con introducción de cambios técnicos. La difusión de las nuevas tecnologías muy seguramente permitieron la reducción de funciones y menores costos de transacción gracias a mejoras en los sistemas de información de las empresas a nivel de departamentos y puestos de trabajo y de todas las fases de los procesos de producción.

La evidencia sobre estas transformaciones no es, sin embargo, concluyente. Pero diversos indicadores sugieren que a partir de los años ochenta, el mercado de trabajo del sector industrial se tornó más competitivo y más sensible a las condiciones de los mercados externos de trabajo.

De acuerdo con Mokate¹⁴, en los primeros años de la década del ochenta, los niveles de escolaridad de los trabajadores de la industria manufacturera no mostraban diferencias significativas en los distintos tamaños de las

empresas. Las grandes diferencias en las características de los trabajadores empleados en distintos tamaños se presentaba en el grado de antigüedad¹⁵. Dados los diferenciales de salario entre tamaños de las empresas, se deducía que la antigüedad era uno de los determinantes esenciales de estas diferenciales en tanto que la estabilidad laboral aparecía como resultado de la legislación laboral y la actividad sindical. Como expresaba Mokate, "el mundo protegido por la legislación laboral y afectado por la posible formación de sindicatos es un mundo laboral de mayor tiempo de vinculación y mayores salarios"¹⁶.

La estabilidad laboral, la antigüedad en la empresa y sus estrechas relaciones con los salarios, apoyan lo expresado sobre el funcionamiento de los mercados internos de trabajo. Aunque también sugieren la presencia de salarios de eficiencia destinados a limitar la rotación del trabajo y a reducir los costos de despido y reemplazo de trabajadores, los mismos salarios de eficiencia pueden hacer parte de los mecanismos de promoción establecidos en los mercados internos de trabajo¹⁷.

Ha cambiado esta situación? La expansión del empleo temporal, la elevada elasticidad empleo temporal-producto que se deduce de las funciones [1] y [2] expresadas atrás, sugieren una elevada flexibilidad y una alta tasa de rotación del empleo industrial a partir del año 83. Mientras se despedía a la fuerza de trabajo permanente con mayor antigüedad,



14. Véase Mokate Karen, "El precio cuenta de la mano de obra en Colombia", Desarrollo y sociedad, septiembre, 1989.

15. Los grados de antigüedad que presenta Mokate se refieren a las empresas de menos de diez trabajadores y a las de más de diez. Urrea por su parte muestra que estas diferencias en los grados de antigüedad también se presentaban entre las empresas industriales de menos de cien trabajadores y de más de cien. Véase, Mokate K., op. cit. y Urrea F., op. cit.

16. Mokate K., op. cit.

17. Sobre los salarios de eficiencia en la industria manufacturera colombiana véase, Polanía D., Cárdenas E., "Determinantes de las diferenciales salariales en la industria colombiana", Coyuntura Económica, Junio, 1990.

esta se reemplazaba con personal temporal más sometido a los vaivenes de la actividad económica y con mayor flexibilidad de despedido y enganche.

La antigüedad media de los trabajadores debió reducirse afectando su capacidad de influencia sobre el salario. Simultáneamente, se debilitó el poder sindical. Durante la década del ochenta el número de trabajadores sindicalizados en la industria manufacturera se mantuvo constante¹⁸ y poderosos sindicatos de las grandes empresas industriales vieron perder un gran número de sus afiliados¹⁹. La menor antigüedad, el empleo temporal y el debilitamiento del poder sindical, como expresión del

quiebre de los mercados internos de trabajo, debieron modificar los determinantes del salario.

Lo anterior indica que los salarios debieron sensibilizarse más a las condiciones de los mercados de trabajo a partir de 1983. Una evidencia al respecto la ofrece la función de salario estimada para el sector industrial.

Para el período 1965-1992, se estimó una función que relaciona los cambios en la remuneración nominal al trabajo -salarios más prestaciones- (RT), con la tasa de desempleo (TD), la inflación pasada (Pt-i) y los cambios en la productividad (Pro). Los resultados fueron los siguientes:

$$[3] \quad W = 13.89 - 0.913 TD + 0.88 Pu + 74.055 Pro$$

$$(2.12) \quad (-1.71) \quad (8.50) \quad (2.50)$$

$R^2=0.78$; D.W.=1.88;

Valores t entre paréntesis.

Todos los coeficientes son significativos al 99%.

Esta función muestra una cierta elasticidad del salario a las condiciones del mercado de trabajo. Señala también la gran influencia de la indexación del salario. Si esta indexación se toma como expresión del poder de negociación del trabajo y esta a su vez, del poder sindical y en general de los mecanismos de negociación del salario, el coeficiente señala cómo estos mecanismos han tenido un gran influencia en la determinación del salario.

Para observar si se presentó algún cambio en el período 1965-1992, se incorporó una variable ficticia a partir de 1983.

Los resultados no fueron satisfactorios. En su lugar, se procedió a estimar la misma función para dos períodos: 1965-1982 y 1978-1992. La razón para utilizar este último período obedeció simplemente al número de observaciones. Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

1965-1982

$$[4] \quad W = 21.60 - 1.658 TD + 0.903 P_{-i} + 46.42 Pro$$

$$(1.94) \quad (-1.82) \quad (6.34) \quad (1.17)$$

$R^2=0.84$; D.W.=1.99

1978-1992

$$[5] \quad W = 44.17 - 1.78TD + 0.089 P_{-i} + 24.86 Pro$$

$$(5.28) \quad (-4.14) \quad (0.48) \quad (1.05)$$

$R^2=0.73$; D.W.=2.43

Al contrastar estas dos funciones, se en-

18. Véase Censo Sindical, Ministerio del Trabajo, 1990. cuenta que en el segundo período, 1978-1992,

19. Véase UrreaF., "Nuevas tecnologías...", op. cit. el grado de indexación pierde toda significan-

cia. Ello reflejaría un gran debilitamiento del poder de negociación del trabajo y de todos los mecanismos asociados con la negociación del salario. En el último período, el salario parece estar más asociado a las condiciones del mercado de trabajo.

Así, aunque esta evidencia no es definitiva, sí sugiere que algo cambió en la determinación de la remuneración del trabajo a partir de la década del ochenta. Seguramente, con el desarrollo de la contratación a término fijo, los salarios se vinculaban más a las condiciones de los mercados de trabajo en tanto que perdían fuerza los mecanismos de negociación interna del salario.

Causas y Consecuencias

Las causas de la Reestructuración

No es fácil establecer los factores determinantes de la reestructuración que tuvo lugar en el período 1980-1985 en la industria colombiana. Sin duda, la recesión reveló en toda su amplitud la profunda crisis de productividad que vivía la industria, crisis que durante la década del setenta había permanecido oculta por una serie de condiciones externas favorables: el auge del comercio mundial, la bonanza de los precios internacionales del café, que estimuló la demanda interna, y el buen comportamiento del tipo de cambio real.

La recesión y la crisis de productividad al producir una vertical caída en el margen y tasa de ganancia de las empresas, reveló el enorme atraso tecnológico de la industria colombiana, especialmente de aquellos sectores más representativos de su estructura productiva, y la negativa influencia que sobre ella y sobre los costos de producción tenían la organización del trabajo prevaleciente y las instituciones²⁰ que dominaban las relaciones laborales.

Si bien la política macroeconómica que rigió en los primeros años de la década, liberación de importaciones, bajos grados de protección y, especialmente, un tipo de cambio en extremo sobrevaluado, contribuyó a la

***Seguramente,
con el desarrollo de la
contratación a término fijo,
los salarios se vinculaban
más a las condiciones
de los mercados de trabajo
en tanto que perdían fuerza
los mecanismos de
negociación interna del
salario***

pérdida de rentabilidad, ella misma sirvió para develar el bajo grado de competitividad de la industria, los bajos niveles de productividad prevalecientes y los altos costos laborales.

Esta pérdida de competitividad seguramente fue una de los factores que impulsaron la reestructuración de la industria. A su lado, los bajos niveles de productividad de la mano de obra, seguramente influenciados negativamente por la antigua organización del trabajo²¹, se traducían en costos laborales por unidad de producto relativamente elevados. Estos costos sin duda estimularon la sustitución de trabajo por capital²² y la transformación en la organización del trabajo.

Los costos de permanencia del empleo²³ afectados por una serie de normas contempladas en el código laboral -doble retroactividad

20. Véase Chica R., "El estancamiento de la industria colombiana", Coyuntura Económica, Junio, 1990.

21. Muy probablemente, al igual que en las empresas públicas, la antigua organización del trabajo resultó en una amplia definición de funciones que afectaban negativamente el ritmo de producción y la productividad.

22. La influencia de los costos laborales y de los precios del capital sobre la sustitución de mano de obra por capital ha sido sustentada a través de funciones de demanda de trabajo de largo plazo. Ver Banco Mundial, "Colombia: Employment Issues", mimeo, Bogotá, 1986.

23. Sobre los costos de permanencia en el empleo, ver Ocampo José Antonio, "El régimen prestacional del sector privado", en Ocampo J. A., Ramírez M. (Edit.), El problema laboral colombiano. Bogotá, 1987.

de las cesantías y la cláusula del reintegro colaboraron también en esta reestructuración. Para algunos autores, los costos de permanencia del empleo fueron decisivos en la rotación del empleo. En efecto, bien puede pensarse que a medida que se incrementaba la antigüedad media de los trabajadores, los costos de permanencia del empleo tendían a elevarse y creaban la amenaza de una completa inmovilidad de la mano de obra como consecuencia de la cláusula de reintegro o de incurrir en elevados costos de despido. Ello condujo a las empresas a un proceso de expulsión de la fuerza de trabajo con mayor antigüedad. Los costos de despido y la posibilidad de enganchar una fuerza de trabajo con mayor capital humano y con una relación salario/productividad más favorable, estimularon así el despido de aquella con mayores grados de antigüedad²⁴.

Conjuntamente con los altos costos no laborales, el abaratamiento de los costos de capital fue un factor que también estimuló la inyección de capital y la introducción de cambios técnicos incorporados en los bienes de

capital (importados). Las reducidas tasas de protección, el régimen de libre importación que imperó en ese momento y la misma revaluación del tipo de cambio determinaron un gran abaratamiento de los bienes de capital²⁵.

El auge de la contratación a término fijo, a través de las agencias temporales de empleo, fue resultado de la misma rigidez de las normas sobre contratación y despido establecidas en el código laboral. La gran recesión económica motivó a los empresarios a buscar mecanismos de contratación que se ajustaran más a las cambiantes condiciones de la actividad

24. Para algunos analistas la expulsión de la fuerza de trabajo, especialmente la de mayor antigüedad, tuvo y tendrá efectos desfavorables sobre la productividad del trabajo. Sin embargo, esta apreciación no tiene en cuenta los nocivos efectos del excesivo número de funciones, la indisciplina y la inflexibilidad del trabajo que generaba la organización vertical del trabajo. La sustitución por una fuerza de trabajo más educada, más disciplinada y con actitudes diferentes frente a la productividad y al cambio técnico, favorecerían también la obtención de mayores niveles de productividad.

25. Sobre la influencia de los costos de capital en las demandas de inversión de la industria, ver Bustamante Jorge, Famboin Israel, "La inversión y la política económica en Colombia", en Fescol, Reflexiones sobre la industria colombiana, Bogotá, 1991.

CUADRO 3
INDUSTRIA MANUFACTURERA
ESTRUCTURA DE COSTOS SECTORIAL.

	TOTAL	W	MO-M	MP-M Nal	GG-I-R	EEC	OCCI
Participación Porcentual							
1980	100.00	16.43	15.58	42.80	13.22	1.14	10.83
1989	100.00	12.51	15.95	44.96	14.03	1.85	10.69
Valores Absolutos (millones de Pesos)							
1980	626.494	102.940	97.603	268.141	82.822	7.163	67.824
1989	6.541.431	818.544	1.043.556	2.941.341	917.827	120.831	699.332
Costo por Unidad de Producto							
1980	0.81	0.13	0.13	0.34	0.11	0.01	0.09
1989	0.83	0.10	0.13	0.37	0.12	0.02	0.09

Notas:

W = Salarios + Prestaciones

MP-M = Materias primas y materiales importados

MP-M Nal= Materias primas y materiales nacionales

GG-I-R = Gastos generales menos intereses y regalías

EEC = Valor de la energía eléctrica comprada

O.C.C.I= Otros componentes del consumo intermedio

FUENTE: Cálculos con base en DAÑE, "Encuesta Anual Manufacturera".

Consecuencias Sobre los Mercados de Trabajo

La flexibilización y un menor grado de segmentación de los mercados de trabajo fueron el gran resultado de esta reestructuración industrial. Ello se tradujo en una enorme inestabilidad del trabajo en los mercados de los sectores líderes, caracterizados por una rigidez del salario y en donde el sindicalismo y las negociaciones colectivas alcanzan un mayor poder .

La reestructuración industrial se tradujo a su vez en una reducción en los costos unitarios del trabajo y en una caída en la participación de la remuneración al trabajo en el valor agregado industrial. Estos comportamientos, fueron efectos tanto de la introducción de cambios técnicos, de la mayor intensidad de capital y de la mayor asociación de los salarios a las condiciones del mercado de trabajo.

De otra parte, la rotación de personal* el auge del empleo temporal, los nuevos mecanismos de fijación de salario, por fuera de las negociaciones colectivas, y en general, las transformaciones en la organización del trabajo.

***De otra parte,
la rotación de personal,
el auge del empleo temporal,
los nuevos mecanismos
de fijación de salario,
por fuera de las
negociaciones colectivas,
y, en general, las
transformaciones en la
organización del trabajo,
implicaron un
debilitamiento del
poder sindical.***

económica. También, la contratación a término fijo les posibilitaba un mejor proceso de selección de personal y la negociación de un salario más asociado con las habilidades del trabajador y con las condiciones de los mercados de trabajo.

Por el lado de la oferta de trabajo, la disponibilidad de un gran volumen de oferta de trabajo joven y cada vez más educada reforzaba el ambiente para esta reestructuración.

En conjunto, todos estos factores actuaron para propiciar la reestructuración industrial. Naturalmente, ella no se presentó con igual intensidad en todos los sectores industriales y en todas las empresas, pero sí en aquellas más representativas a nivel de las ramas dominantes de la estructura industrial colombiana.

26. López Hugo, "Algunos problemas en materia de empleo e ingresos en Colombia", en PREALC-OIT, Colombia: La deuda social de los ochenta. Bogotá. 1990.

jo, implicaron un debilitamiento del poder sindical. Aunque el sindicalismo en Colombia nunca ha alcanzado los grados de organización y de poder de otros países latinoamericanos, si logró constituirse en una fuerza de presión ante el estado que le otorgó un cierto grado de negociación. Aunque el debilitamiento del poder sindical venía desde atrás²⁷, su poder y capacidad de negociación se agrietaron todavía más con este conjunto de transformaciones. Su misma debilidad quedó demostrada por su incapacidad de enfrentarlas y de participar en ellas.

La reforma laboral

Como se señaló atrás, la reforma laboral aprobada por el congreso nacional en el año de 1990 puede considerarse como una consecuencia de estos mismos cambios. El plan de

²⁸ desarrollo del actual gobierno, el gran impulsador del proceso de apertura, formulaba la necesidad de una reforma laboral, como componente de una serie de transformaciones estructurales necesarias para el éxito del nuevo modelo. Se expresaba en dicho Plan la necesidad de contar con una legislación laboral más relacionada con el funcionamiento de los mercados de trabajo y menos con factores redistributivos, que tan solo creaban distorsiones en los mercados y negativas consecuencias sobre la generación de empleo, la productividad y las mismas distribución del ingreso.

Sin embargo, después de observar las transformaciones operadas a lo largo de la

***Sin embargo,
después de observar
las transformaciones
operadas a lo largo
de la década en las
relaciones laborales,
la reforma laboral
no hizo más que sancionar
dichos cambios.***

década en las relaciones laborales, la reforma laboral no hizo más que sancionar dichos cambios. De hecho, el gran objetivo de la reforma fue el de flexibilizar los mercados de trabajo cuando estos ya estaban flexibilizados. Al permitir a las empresas realizar contratos a término fijo por períodos inferiores a tres años y establecer los beneficios de estos, tan solo se reglamentaban estos contratos ya que no contaban con una legislación clara.

Otro gran objetivo de la Reforma fue el de eliminar los estímulos a la rotación del trabajo. Para ello eliminó la acción del reintegro para los despidos de personal con más de diez años de antigüedad y modificó el régimen de cesantías para las contrataciones de nuevo personal. Al reducirse los costos de mantener el empleo y los de despido se aspiraba a reducir la tasa de rotación del personal, al menos de aquella con antigüedad inferior a los diez

²⁹ años .

La reforma laboral en cierta medida expresa el éxito de la estrategia empresarial para transformar las relaciones laborales y la profunda crisis por la que atraviesa el sindicalismo privado colombiano. Sin embargo, dicha reforma al aprobarse e impulsarse en el mismo momento en que se formulaba y se ponía en práctica el nuevo modelo aperturista, apareció como un instrumento de este.

En realidad las transformaciones opera-

27. Daniel Pecaú advertía este debilitamiento del sindicalismo privado a partir de los primeros años de la década del setenta, al culminar el Frente Nacional. Según Pecaú, "la estrategia de presión sobre el estado" del sindicalismo había perdido significación e importancia desde 1966 en la medida que el estado políticamente tenía menor necesidad de buscar el apoyo sindical. Ver Pecaú Daniel, Política y sindicalismo en Colombia, Bogotá, 1973.

28. Presidencia de la República, Departamento Nacional de Planeación, La Revolución Pacífica, Plan de Desarrollo Económico y Social, 1990-1994, Bogotá, 1991.

29. Acerca de los objetivos y probables consecuencias de la reforma laboral, véase Reyes Alvaro, op. cit.

das a lo largo de la década del ochenta, permitieron superar los conflictos sociales que entraña un proceso de apertura al tiempo que facilitaron su ejecución. En cierta forma, los costos sociales de la apertura fueron pagados por anticipado, durante la década del ochenta.

Sin embargo, hay que reconocer que la reforma, simultáneamente, estableció una serie de medidas tendientes a ampliar el sindicalismo, fortalecer su poder de negociación y, en cierto grado, a otorgarle una mayor autonomía de la intervención estatal.

Las Tendencias Futuras

Después de tres años de apertura la industria colombiana ha dado muestras de enfrentar con relativo éxito las nuevas condiciones de inserción internacional. Aunque la acechan ciertos peligros -la revaluación del tipo de cambio- el futuro parece favorable. Frente a las mayores condiciones competitivas de los mercados de trabajo, no serían estos los responsables de dificultades en el proceso de reasignación de recursos.

Las tasas de desempleo se mantienen es-

tables con cierta tendencia hacia su reducción. Sin embargo, las encuestas de hogares y la muestra mensual manufacturera indican que continúa el auge del empleo temporal y muy seguramente se mantienen las altas tasas de rotación del empleo. Según la muestra manufacturera, en los años de 1991 y 1992 el empleo industrial creció a una tasa del 1.3% anual pero el temporal logró tasas superiores, 4.7% anual. De esta forma, la composición del empleo total continúa modificándose en favor del

³⁰ empleo temporal. Es probable que ello refleje una expulsión de personal permanente.

Simultáneamente, con la apertura y la reducción en los costos de capital, se han incrementado sustancialmente las tasas de inversión industrial, lo que revela una nueva oleada de modernización de la industria y de inyección de cambios técnicos, proceso que encuentra unos mercados de trabajo altamente flexibles.

El sindicalismo privado por su parte, se debate en una profunda crisis incapaz de responder con un nuevo proyecto, articulado a las nuevas formas de organización del trabajo y al cambio técnico. Abandonado por el estado, se ampara en los movimientos sindicales del sector público para defender sus intereses.

30. Existe sin embargo, cierta evidencia de que a partir de 1990, se ha presentado un mayor grado de estabilidad del empleo. Véase, López, H., op. cit.