

Imprimir

El nuevo gobierno y los gremios empresariales siguen creyendo que el salario vital es una fórmula. Tener un salario legalmente establecido o contar con una remuneración que permita atender las necesidades materiales de la vida, son dos cosas muy distintas. El primero hace referencia al salario mínimo legal; mientras que el segundo corresponde al salario vital, el mismo que exige la Constitución en su artículo 53 y que se convierte en el principio orientador de las decisiones sobre la política salarial.

La Corte Constitucional en reiteradas sentencias, como la C-815 de 1999, precisa que la fijación del salario mínimo debe atender varios parámetros económicos y otorgar especial protección constitucional al trabajo en cumplimiento de los artículos 25 y 53 donde se establece que el trabajo es un derecho y debe ser remunerado bajo el criterio mínimo, vital y móvil, respectivamente.

Importante reconocer que el trabajo es el generador de la riqueza, pero la determinación de su remuneración todavía está lejos de realizarse en función de ella. Nadie puede desconocer que dicha remuneración es un instrumento sustantivo para distribuir el ingreso y para mejorar la dignidad de los trabajadores. La corriente clásica, tradicional y conservadora, poca amiga de este enfoque, concibe el salario como un costo de producción y rechaza la idea de generación de riqueza, es por ello que evalúa el incremento salarial en función de su impacto en la nómina de la empresa, sin preocuparse por valorar cuánto necesita un trabajador para cubrir su alimentación, vivienda, transporte, salud, entre otras necesidades básicas.

Medir el salario exclusivamente desde la contabilidad de la empresa es desconocer su finalidad social y reducir la discusión a una operación mecánica dominada por la inflación y la productividad. El salario no existe únicamente para remunerar la fuerza de trabajo ni para representar un costo dentro de la estructura empresarial; existe también para que quien trabaja pueda vivir dignamente con el fruto de su esfuerzo. Su función social consiste en permitir que los trabajadores satisfagan sus necesidades materiales, sostengan a sus familias y participen de los beneficios de la riqueza que contribuyen a producir. Por eso, no basta con calcular cuánto le cuesta a una empresa aumentar los salarios, también es indispensable establecer si ese ingreso alcanza para cubrir las necesidades básicas de quien lo recibe.

Cuando la discusión se concentra en la capacidad de pago del empleador y deja en segundo plano las condiciones de vida del trabajador, la remuneración se analiza desde el costo de producir y se pierde de vista el propósito social de distribuir la riqueza. Un salario puede ser contablemente asumible para una empresa y, al mismo tiempo, resultar insuficiente para garantizar una vida digna. Esa es, precisamente, la contradicción que el concepto de salario vital obliga a poner sobre la mesa, porque la viabilidad económica de una empresa no puede convertirse en la medida de las necesidades humanas, ni la rentabilidad del capital en el límite de la dignidad de quien trabaja.

En cada negociación reaparece una fórmula que se presenta como la respuesta definitiva al aumento del salario mínimo: inflación más productividad; sin embargo, ninguno de estos indicadores responde por sí solo a la pregunta sobre la suficiencia del salario. Presentar a la inflación y a la productividad como una fórmula que determina de manera automática el incremento equivale a estrechar indebidamente la discusión, pues también es necesario examinar cómo se distribuyen los frutos del crecimiento, cuál ha sido la evolución de las remuneraciones laborales y qué capacidad tiene el aumento salarial para recuperar ingresos reales.

La concertación del salario para 2027 debe apoyarse en información verificable y escenarios transparentes, distinguiendo los efectos observados de las relaciones causales demostradas y estudiando las diferencias entre grandes empresas, mipymes y sectores económicos, con el fin de discutir políticas complementarias para proteger la actividad productiva. La Comisión de Concertación debe mirar los costos, pero también los beneficios de una mayor capacidad adquisitiva, la demanda interna y la distribución del ingreso, pues el rigor consiste en evaluar el conjunto, no en seleccionar únicamente los indicadores que respaldan una posición previa.

El salario vital no es una fórmula porque la dignidad humana no cabe en una ecuación aislada, ni tampoco puede quedarse en una declaración de principios. Debe traducirse en una política salarial sustentada, medible y susceptible de evaluación, ya que cuando el salario alcanza para cuadrar las cuentas de la empresa, pero no para cubrir las necesidades del trabajador, la economía puede estar funcionando para el capital, pero estaría fallando en su

función social.

Jorge Coronel López, Economista y profesor

Foto tomada de: France 24