

## Salario variable, ¿Un imposible?

Por:

Orlando Rivera Vélez.

Profesor Fundación Universitaria CEIPA

Gerente de Planta Editorial Colina

En Colombia, la mayoría de las empresas pactan con los trabajadores salarios por períodos de tiempo, ya sea por día o por mensualidades. El mismo salario mínimo se expresa de igual manera.

La situación hace que la mano de obra de producción se constituya en un costo fijo más de la empresa. No es un costo variable, como se expresa en casi todos los libros de contabilidad de costos que se utilizan como referencia en las universidades del país.

El costo de la mano de obra en muchos procesos productivos de nuestro medio, es un costo fijo directo, que es muy diferente a un costo variable. Un costo directo es aquel que es imputable a la actividad, pero no necesariamente varía en forma proporcional con la actividad, como sí ocurre con el costo variable. En otras palabras: Todo costo variable es directo, pero no todo costo directo es variable.

Obligar a las empresas a absorber todos los costos fijos cuando las ventas disminuyen en forma relevante y permanente, es atentar contra el capital productivo y afectar la generación de empleo a largo plazo.

Los costos fijos tienen la característica de ser muy rígidos a corto plazo. La legislación Laboral Colombiana contribuye a la rigidez en la mano de obra, pues, prohíbe los despidos masivos sin la aprobación previa de las autoridades laborales, cuando la producción y las ventas bajan considerablemente.

Si agregamos a la rigidez de la mano de obra, la incertidumbre en el mercado que ha generado el proceso de apertura económica que se viene dando en Colombia, la supervivencia de muchas empresas está bien comprometida y el empleo como índice macro económico tiende a desmejorarse en los próximos años.

Una estrategia para flexibilizar el costo fijo de mano de obra, es la estandarización de procesos productivos, que permitan pactar salarios variables (por unidad de producción). Un salario variable le daría a las empresas capacidad de responder a los cambios bruscos del mercado, y premiaría la eficiencia de la mano de obra en los períodos pico de producción; además le daría movilidad a los trabajadores hacia los sectores más dinámicos de la producción.

Cambiar el paradigma de la remuneración en Colombia es un idealismo y tendría un costo político que ningún partido estaría dispuesto a correr. Lo irónico es que sometemos el aparato económico a una competencia

extrema ávida de mercado, pero no igualamos los agentes económicos internos. La ventaja competitiva de mano de obra barata es un sofisma y un cuento que hemos dado por cierto, sin analizarlo a fondo.

Obligar a las empresas a absorber todos los costos fijos cuando las ventas disminuyen en forma relevante y permanente, es atentar contra el capital productivo y afectar la generación de empleo a largo plazo.

El empleo es una variable macroeconómica que debe absorber las fluctuaciones del mercado como cualquier otra. Por eso, intervenirla, es negarle a la administración de las empresas, la libertad que tienen para enganchar o despedir mano de obra según las condiciones del mercado. Las empresas se crean para producir riqueza, desarrollo económico y social, no exclusivamente para generar empleo.