Imprimir

La teoría económica ortodoxa ha sostenido que la competitividad de las empresas y países se fundamenta en estrategias de contracción salarial y reducción de derechos en el trabajo. Las reformas de las regulaciones laborales implementadas en la mayoría de los países occidentales en las últimas décadas se basan en la idea de que la creación de empleo y la reducción de la informalidad laboral son consecuencias del uso de mano de obra barata. Sin embargo, esta política ha deteriorado las condiciones laborales y sociales, generando altos niveles de pobreza y desigualdad que se reflejan en un creciente malestar social, con una población que hoy busca opciones hacia un desarrollo más equitativo.

En contraste, han surgido enfoques alternativos, como el de China, que rechazó la estrategia de mano de obra barata y ha fortalecido la capacidad de compra de su población mediante mejoras salariales y empleos de mayor calidad. Asimismo, la alianza económica de los países BRICS aboga por un enfoque que priorice la producción y el bienestar de la población, despertando inquietud en Occidente. Esto ha llevado a que varios países reconsideren las reformas laborales regresivas, que no generaron el empleo ni la calidad laboral prometidos.

Las reformas laborales progresivas en España y México

Tanto España como México han experimentado en los últimos años reformas laborales con un enfoque progresista, buscando mejorar las condiciones de los trabajadores y fortalecer el diálogo social. A continuación, presento un resumen de las principales características de estas reformas en ambos países:

La reforma laboral española de 2021 representó un giro significativo en la política laboral del país, con el objetivo de reducir la precariedad laboral y fortalecer la negociación colectiva. Algunos de sus puntos clave son:

- Fortalecimiento de la negociación colectiva: Se prioriza el convenio colectivo de sector frente al de empresa, otorgándole mayor peso a las condiciones laborales establecidas a nivel sectorial.

- Limitación de la contratación temporal: Se establecen restricciones más rigurosas a la contratación temporal y se promueve la contratación indefinida.
- Reducción de la subcontratación: Se busca evitar abusos en la subcontratación, asegurando que los trabajadores subcontratados tengan las mismas condiciones que los trabajadores de la empresa principal.
- Incremento de las indemnizaciones por despido sin justa causa: Se busca disuadir los despidos injustificados y proteger a los trabajadores.
- Facilidades para la negociación de convenios colectivos: Se simplifican los trámites y se promueve el diálogo social para alcanzar acuerdos colectivos más fácilmente.
  La reforma laboral mexicana, iniciada en 2019 también busca mejorar las condiciones laborales y fortalecer el diálogo social. Algunos de sus puntos clave son:

- Outsourcing regulado: Se establecen límites a la subcontratación para evitar abusos y garantizar los derechos de los trabajadores.
- Fortalecimiento de la negociación colectiva: Se busca promover la negociación colectiva y garantizar la libertad sindical.
- Incremento del salario mínimo: Se han implementado aumentos al salario mínimo en los últimos años, buscando mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores.
- Protección de los trabajadores más vulnerables: Se han implementado medidas específicas para proteger a los trabajadores domésticos, agrícolas y de la construcción.
  La reforma laboral en España se enfoca en reducir la precariedad laboral y fortalecer la negociación colectiva, mientras que la reforma en México aborda de manera más amplia temas como la subcontratación, el salario mínimo y la protección de trabajadores vulnerables. A pesar de estas diferencias, ambas reformas son progresistas y representan un paso importante hacia relaciones laborales más justas y equitativas.

  Contrario a las predicciones de economistas de la escuela liberal, los impactos de estas reformas no solo no incrementaron el desempleo ni la informalidad, sino que contribuyeron a mejorar las condiciones laborales y de garantía de las libertades sindicales. El siguiente cuadro resume los principales impactos de ambas reformas laborales.

Impactos de las reformas laborales recientes de España y Mexico		
	España	México
Negociación Colectiva	Prioridad a los convenios sectoriales sobre los de empresa, estableciendo un estándar mínimo de condiciones laborales para cada sector	Fomento de la democracia sindical; los contratos colectivos deben ser aprobados por los trabajadores mediante votación secreta
Protección Social	La reducción de la temporalidad y el aumento de contratos indefinidos mejoraron la seguridad social de los trabajadores	Al limitar la subcontratación, las empresas han tenido que incorporar a más trabajadores al sistema de seguridad social
Desempleo	Disminución leve de la tasa de desempleo, aunque los contratos fijos discontinuos alteran el conteo de desempleados	La tasa de desempleo se ha mantenido baja, entre el 3-4%, debido a la formalización de más empleos directos
Informalidad Laboral	La limitación de contratos temporales redujo la informalidad al promover la formalización laboral	Aunque ha disminuido la subcontratación sin protección, más del 50% de la fuerza laboral sigue en la informalidad

El Informe Draghi: El futuro de la competitividad europea[i]

El *Informe Draghi* sobre el futuro de la competitividad europea fue solicitado por la Comisión Europea para analizar los desafíos económicos actuales y ofrecer recomendaciones para fortalecer la competitividad del bloque a nivel global, con especial atención en áreas como la innovación, la sostenibilidad y la autonomía económica frente a fuerzas como Estados Unidos y China. La elaboración del informe estuvo a cargo de un equipo liderado por Mario Draghi, expresidente del Banco Central Europeo y ex primer ministro de Italia.

Los capítulos claves del informe incluyen:

1. El punto de partida: un nuevo contexto para Europa: aborda los desafíos que enfrenta la Unión Europea (UE) en un contexto de crecimiento económico moderado y múltiples amenazas externas que exigen adaptaciones estratégicas.
2. Cerrar la brecha de innovación y cualificación: Plantea la urgencia de desarrollar capacidades tecnológicas y mejorar la formación de la fuerza laboral para superar las carencias en innovación.

3. Combinar descarbonización y competitividad: Examina cómo la transición verde puede ser equilibrada con el fortalecimiento de la competitividad, destacando la creación de empleos en sectores sostenibles.
4. Reforzar la seguridad y reducir la dependencia: Establece la necesidad de reducir dependencias estratégicas (energía y defensa), promoviendo sectores clave para la soberanía europea.
5. Financiar la inversión: Proponer vías para movilizar recursos en apoyo de la transición tecnológica y ambiental, esenciales para la modernización de la economía y la sostenibilidad.

El *Informe Draghi* subraya la necesidad de aumentar la productividad económica como condición esencial para impulsar el crecimiento y la competitividad de las empresas de la Unión Europea. Sin embargo, el informe advierte que *"la competitividad hoy en día depende menos de los costos laborales relativos y más del conocimiento y las habilidades integradas en la fuerza laboral"*.

Podemos concluir que el *Informe Draghi* renuncia al modelo de competitividad basado en los costos laborales relativos, que se centra en la contratación de trabajadores en países con salarios más bajos. En cambio, el informe impulsa un enfoque orientado al fortalecimiento de habilidades y conocimientos de la fuerza laboral, destacando que, en la economía moderna, el valor añadido depende más de la cualificación y la capacidad de innovación que del ahorro en costos laborales. Este cambio de perspectiva resalta la importancia de invertir en formación, tecnología y una infraestructura de investigación sólida para mantener la competitividad en un contexto global.

El enfoque de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT, que se estableció en 1919 como parte del tratado de paz que puso fin a la Primera Guerra Mundial, en el cual Colombia fue uno de los países fundadores, rechazó en el preámbulo de su constitución el enfoque de competitividad que se basa en el trabajo precario y sin derechos. La OIT ha defendido desde sus inicios la necesidad de garantizar condiciones laborales dignas y justas, abogando por la protección de los derechos de los trabajadores en el contexto de un desarrollo económico equitativo.

Este enfoque resalta la importancia de promover un modelo de competitividad que priorice la dignidad y los derechos laborales, en contraposición a prácticas que fomentan la precariedad. Esto es claro cuando se plantea en el preámbulo de la Constitución de la OIT lo siguiente[ii]:

"Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países"

La inquietud que surge es la siguiente: si Colombia, como país fundador de la OIT, se opuso en su momento a la idea de competitividad basada en los bajos costos laborales, ¿Por qué hoy defendemos un enfoque que contradice esos principios y promovemos ideas que fueron rechazadas hace 105 años? Si nos oponemos a los principios de la OIT, ¿Por qué no son sinceros los empresarios y los políticos al proponer que nos retiremos de esta organización, si lo que realmente respaldamos es la deshumanización de las relaciones laborales y la esclavitud laboral?

Es fundamental cuestionar las razones detrás de esta contradicción y la falta de alineación con los valores que originalmente defendió Colombia en la creación de la OIT. La necesidad de un enfoque más humano y justo en las relaciones laborales debe ser una prioridad para el desarrollo social y económico del país.

¿Qué impide modernizar las normas laborales del país?

Mientras en el ámbito global se impulsan reformas laborales que buscan revertir las tendencias regresivas responsables de la crisis social, caracterizada por los bajos ingresos de los trabajadores y la precariedad en el empleo, en Colombia aún persisten rezagos del viejo modelo de competitividad impulsado por la ortodoxia económica. Este enfoque impide que la reforma laboral no solo se alinee con el derecho internacional y los compromisos adquiridos por el país, sino también que fortalezca los derechos sustantivos y la libertad sindical, esenciales para democratizar unas relaciones laborales marcadas por una cultura autoritaria

y excluyente en el ámbito empresarial.

Las mayorías en el Congreso, opuestas al avance del país, eliminaron el capítulo sobre derechos de libertad sindical, reflejando el perfil del empresariado y de la élite política colombiana, más próxima a una visión premoderna que a la de sociedades capitalistas con regulaciones necesarias para frenar los abusos del libre mercado y sus fuerzas irracionales

Es alarmante que las normas laborales que regulan la relación de trabajo y el derecho colectivo en Colombia se establecieran mediante el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950, bajo el gobierno de Mariano Ospina Pérez, en un contexto de Estado de Sitio. Esta legislación no solo limita la acción sindical, sino que también se ha vuelto obsoleta en la era de la economía digital y el trabajo en plataformas tecnológicas, que no se ajustan al código laboral vigente en el país.

La clase empresarial y política actual parece anhelar un retorno a relaciones laborales autoritarias y estructuras políticas con derechos limitados, reminiscentes de los estados de sitio que fueron la norma en Colombia durante varias décadas. Este contexto histórico y la resistencia al cambio resaltan la urgente necesidad de reformar las leyes laborales para que se adapten a las nuevas realidades del trabajo y protejan adecuadamente los derechos de los trabajadores en un entorno globalizado y digitalizado.

¿Seguirá Colombia atada a un pasado obsoleto mientras el mundo avanza a pasos agigantados en innovación tecnológica y en la modernización de las regulaciones laborales? La respuesta a esta pregunta depende en gran medida de los gremios empresariales y de las mayorías en el Congreso de la República.

Es crucial que los diferentes actores sociales, empresariales y políticos reconozcan la necesidad de adaptarse a las nuevas realidades del trabajo y la economía digital, promoviendo cambios que no solo mejoren las condiciones laborales, sino que también posicionen al país en un contexto global competitivo.

---

[i] https://commission.europa.eu/document/download/97e481fd-2dc3-412d-be4c-f152a8232961_en?filename=The%20future%20of%20European%20competitiveness%20_%20A%20competitiveness%20strategy%20for%20Europe.pdf

[ii] https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907#:~:text=38%2039%2040-,Pre%C3%A1mbulo,la%20Organizaci%C3%B3n%20Internacional%20del%20Trabajo.

Carlos Julio Diaz Lotero

Foto tomada de: Radio Nacional de Colombia