

Imprimir

La ministra de trabajo presentó, el pasado 24 de agosto, una nueva versión del proyecto de ley de reforma laboral, manteniendo la estructura del que se hundió en la legislatura anterior, con algunos ajustes. Entre ellos, se destaca la posibilidad de cotización en seguridad social a tiempo parcial, el inicio de la jornada laboral nocturna desde las 7 de la noche en lugar de las 6, y la flexibilización de la relación laboral para los trabajadores de plataformas digitales como DiDi Food y Rappi. A estos últimos se les permitirá que la relación de trabajo sea dependiente o independiente, y este último no estará obligado a suscribir cláusulas de exclusividad, permitiéndole trabajar en varias plataformas. Además, se realizaron ajustes en temas como la licencia de paternidad, el teletrabajo, y se especificaron aspectos relacionados con los vínculos laborales de entrenadores profesionales y deportistas, trabajadores del arte y la cultura, así como medidas adicionales para periodistas. En el ámbito colectivo, se mantiene un enfoque garantista para el ejercicio de los derechos sindicales, empezando con el derecho de asociación, priorizando la negociación sectorial multinivel y el respeto al derecho de huelga como mecanismo de presión en la acción colectiva del sindicato.

Tres proyectos de reforma laboral y un camino incierto

Como contrapeso al proyecto de reforma laboral del Gobierno, el Partido Conservador presentó el proyecto de ley 192, mientras que los partidos de la U y el Centro Democrático propusieron el proyecto de ley 256[i]. El 12 de octubre pasado, la mesa directiva de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes notificó a los representantes ponentes sobre la decisión adoptada de acumular en un solo trámite los proyectos de ley 166, 192 y 256 de la mencionada célula legislativa.

Según Diego Valdivieso, quien forma parte del Observatorio Laboral de la Pontificia Universidad Javeriana y es miembro del equipo asesor de los congresistas del Partido de la U y del Centro Democrático que presentaron el proyecto de ley 256, lo que se busca es

“...que el legislador considere otras propuestas edificadas bajo diferentes visiones, generando así un ecosistema que favorezca la necesaria, pero hasta ahora evadida

concertación; aspecto que resulta más que relevante cuando se trata de la construcción de iniciativas legislativas de tanto impacto social, económico y político como el de una reforma laboral”[ii]

Según Diego Valdivieso, académico de la Javeriana y miembro del Observatorio Laboral, el proyecto de ley que ha estado asesorando busca abordar los problemas planteados por la Misión de Empleo del gobierno anterior[iii], centrándose en dos aspectos clave que deben ser el núcleo central de una reforma: la informalidad y el desempleo

El Proyecto de Ley 256 plantea la creación de programas para generar empleo en la población vulnerable mediante incentivos y rebajas tributarias. Sin embargo, esto implica un impacto fiscal que requiere la aprobación del Ministerio de Hacienda, limitando su margen de maniobra en el actual marco fiscal. Además de confundir las nociones de productividad y rentabilidad empresarial, este proyecto propone combatir la informalidad simplificando los trámites de afiliación a la seguridad social y estableciendo el pago mensualizado del auxilio de cesantías.

El proyecto de ley 192 del Partido Conservador, a pesar de tener algunos aspectos progresivos, establece en su artículo 34 un parágrafo transitorio que le arrebató a la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales la facultad de definir el incremento del Salario Mínimo al proponer que

“En consideración de que la reducción de la jornada implicará un incremento total del valor hora del salario equivalente a un 14.29%, entre julio de 2023 y julio de 2026, se establece que para este periodo el salario mínimo legal vigente se incrementará sólo teniendo en cuenta la inflación y la productividad para los 2024, 2025, 2026 y 2027”

La Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales fue creada mediante el Artículo 56 de la Constitución Política de Colombia con el objetivo de fomentar las buenas relaciones laborales, contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertar las políticas salariales y laborales. En este sentido, considero que la iniciativa que

propone despojar a esta comisión de la facultad de definir el incremento del Salario Mínimo no pasaría el control constitucional y representaría un desgaste innecesario para el Congreso de la República.

Intereses ideológicos obstaculizan la eficacia del diálogo social

Una de las críticas dirigidas al proyecto de ley 166C, propuesto por el gobierno para su proceso legislativo, es que no ha involucrado los espacios necesarios de diálogo social y negociación tripartita para construir una propuesta que abarque diversas perspectivas sobre la reforma laboral. Sin embargo, es importante señalar que durante el segundo semestre de 2022 y los primeros meses de 2023 se llevaron a cabo múltiples reuniones en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. En este proceso, se establecieron subcomisiones temáticas, se organizaron diversas mesas técnicas y participativas en distintas regiones, y se dio voz a representantes de la academia, empresarios, trabajadores, las altas Cortes, y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Además, se compartieron experiencias relacionadas con reformas laborales de diferentes países. Finalmente, las inquietudes de los diversos actores fueron atendidas e incorporadas en la propuesta de reforma.

Obviamente, la propuesta presentada al Congreso no es la deseada por los teóricos neoliberales y los voceros empresariales que adoptan sus orientaciones. Esto se debe no solo a que la mirada neoliberal refleja las políticas laborales y salariales impulsadas en los últimos 32 años de neoliberalismo en nuestro país, las cuales han resultado un completo fracaso en la generación de empleo y en la formalización laboral, sino también a la necesidad de iniciar la reconstrucción de un mercado interno. Esta reconstrucción es crucial para que un programa de recuperación y desarrollo industrial sea viable.

La ANDI presentó, a principios de este mes, un documento técnico sobre los Proyectos de Ley No. 166, 192 y 256 de 2023 en la Cámara (acumulados), realizado con el respaldo de investigadores de la Universidad de Medellín y la Universidad EAFIT. El estudio utiliza un *“Modelo de Equilibrio General Computable, dinámico-recursivo con 132 ecuaciones*

agregadas y 3.713 ecuaciones al desagregar cada conjunto de soluciones; además, el horizonte de tiempo en el que puede operar es de 51 años”, según indica el documento técnico de la ANDI.

Con base en este modelo, calculan que para el año 2024, el desempleo aumentaría en un 0,39%, y la participación de los independientes no calificados crecería en un 1,19%. Para el año 2030, proyectan un incremento del desempleo en un 0,39%, mientras que la participación de los independientes no calificados aumentaría en un 2,47%. Además, estiman que la reforma laboral tendría un impacto negativo en el PIB del país, con una reducción del 0,17%. En conclusión, según este análisis, la ANDI considera que

“...es necesaria una reforma laboral que ayude a generar empleo formal y que esté acorde con las nuevas tendencias del mundo del trabajo. El Proyecto de ley 166 presenta graves inconvenientes jurídicos y económicos. Los proyectos 192 y 256, aunque apuntan en la dirección correcta, requieren ajustes técnicos en el diseño de algunas disposiciones normativas”

El análisis realizado por la ANDI sobre el impacto de la reforma laboral se fundamenta en modelos de equilibrio general de la teoría neoclásica, que parte de supuestos cuestionables que no coinciden con la evidencia empírica ni con la verdadera naturaleza del trabajo. En primer lugar, se considera al trabajo como una mercancía y al salario como su precio. Por ende, los “investigadores” que respaldaron el estudio de la ANDI sostienen que si disminuye el precio de la mercancía trabajo, es decir, el salario y las garantías laborales, habrá más demanda de trabajo en el mercado y menos desempleo. Sin embargo, las estrategias para generar y formalizar empleo mediante la precarización de ingresos y condiciones laborales han perdido validez debido a los fracasos de las diversas reformas laborales regresivas, tanto legales como ilegales, impuestas en los últimos 32 años bajo las orientaciones neoliberales en el país.

La realidad virtual de los Modelos de Equilibrio General Computable

El Modelo de Equilibrio General Computable (MEGC) es una herramienta utilizada para analizar los efectos de diversas políticas y cambios en la economía, bajo el supuesto de que la economía es un proceso lineal y unidireccional. Asimismo, se asume que el tiempo y el movimiento, al igual que el espacio, son continuos. No hay interrupciones en el tiempo ni en el movimiento. Parte de la premisa errónea de que la estructura económica y laboral actual permanecerá inmutable en el tiempo; supone que la ciencia y la tecnología se estancarán, que la productividad no evolucionará, que los ferrocarriles no regresarán a nuestro país y que las materias primas y las fuentes de energía no cambiarán en el futuro. Este enfoque presupone que el tiempo económico no experimentará cambios en las próximas cinco décadas. Estos modelos sustituyen la realidad por las matemáticas, creando una realidad virtual y mecanicista en lugar de reflejar la realidad verdadera, lo que explica los errores frecuentes de las predicciones económicas.

Las ideas y creencias de las élites políticas y empresariales que diseñan las políticas económicas, laborales y salariales son responsables del atraso, la pobreza, el desempleo y las desigualdades que nos afectan. Es difícil llegar a acuerdos con académicos y voceros gremiales y políticos que están ennegrecidos por la ideología. El gobierno debe reorientar su estrategia pedagógica, de comunicación e incidencia en el proyecto de reforma laboral para contrarrestar la desinformación y la ceguera ideológica; por otra parte, debe diseñar una ruta para hacer realidad la propuesta de un gran acuerdo nacional sobre un proyecto de país. Aunque es cierto que las ideas y creencias que moldean la política pública son la causa última de nuestros problemas, también pueden encontrarse allí las soluciones. Es necesario cambiar los paradigmas mentales.

La productividad y los costos laborales

El crecimiento de la productividad no solo reduce los costos laborales, sino que también fomenta el bienestar social al posibilitar mejoras salariales y el acceso a bienes y servicios de mejor calidad y más asequibles. Insistir en la reducción de los costos laborales a través de la precarización laboral y el empobrecimiento del trabajador es un camino que ya hemos transitado, dejándonos con niveles elevados de malestar social, como la pobreza, la

desigualdad, el desempleo, el hambre, la violencia y la descomposición social. El núcleo central de la preocupación económica debe ser la productividad, y debemos comprometernos como nación en su mejora

La productividad desempeña un papel fundamental en la reducción de los costos laborales de una empresa. Cuando la productividad aumenta, se logra producir más bienes o servicios con la misma o menor cantidad de recursos. La productividad se traduce en una producción más eficiente, con menos errores y reprocesos, lo que contribuye a la eficiencia general y reduce los costos asociados con la corrección de fallas. Las mejoras en la productividad laboral se logran mediante

Avances en la tecnología y la automatización. La implementación de tecnologías avanzadas y sistemas automatizados aumentan la productividad al realizar tareas de manera más rápida y precisa. Las tareas rutinarias y monótonas las realizarían autómatas y el trabajo humano se concentraría en las actividades creativas y de innovación.

Inversiones en infraestructura económica. Una infraestructura eficiente proporciona la base necesaria para facilitar el funcionamiento de las actividades económicas. Una red de carreteras, puertos y aeropuertos eficientes agiliza el movimiento de bienes y personas. Esto reduce los tiempos de viaje y los costos de transporte, mejorando la eficiencia de la cadena de suministro y permitiendo a las empresas llegar a las fuentes de insumos y a los mercados de manera más rápida y rentable. La infraestructura incluye la conectividad digital, la disponibilidad de energía más densa y barata, y el acceso a servicios públicos domiciliarios.

Capacitación y desarrollo de habilidades: Invertir en la capacitación y el desarrollo de habilidades de los empleados puede mejorar su eficiencia y productividad. Empleados bien entrenados realizan sus tareas de manera eficiente, lo que se traduce en una reducción de los tiempos de producción y, por lo tanto, en una disminución de los costos laborales.

Flexibilidad y gestión del tiempo: Estrategias que permitan una gestión eficiente del tiempo, como, jornadas laborales más cortas, horarios flexibles o técnicas de gestión del tiempo,

pueden aumentar la productividad al garantizar que los empleados utilicen su tiempo de manera efectiva y trabajen más descansados.

Dialogo social y democratización de las relaciones laborales. Una empresa o país que tramita sus conflictos mediante la negociación y la deliberación respetuosa crea un clima de confianza y pertenencia que tiene incidencias en la motivación del trabajador y la productividad del trabajo.

En resumen, mejorar la productividad contribuye significativamente a la reducción de los costos laborales al organizar de manera más eficiente el proceso productivo y optimizar el uso de recursos.

[i] Senador de la Guajira Alfredo Rafael Deluque Zuleta Partido de la U; Representante de Antioquia Hernán Darío Cadavid Márquez Centro Democrático; Representante de Antioquia Juan Fernando Espinal Ramírez Centro Democrático; Representante de Córdoba Saray Elena Robayo Bechara Partido de la U

[ii]
<https://www.larepublica.co/analisis/diego-felipe-valdivieso-rueda-3573827/reforma-laboral-tres-proyectos-un-camino-3740999>

[iii] La Misión Levy “descubre” que la mayor parte del empleo se encuentra en las empresas pequeñas, que tienen una baja productividad, mientras las grandes empresas tienen una alta productividad. A partir de allí sostiene la Misión que Colombia debería trasladar trabajadores de la microempresa a la gran empresa, pero encuentra un problema: la protección social.

Carlos Julio Diaz Lotero

Foto tomada de: W Radio