

Imprimir

La propuesta de flexibilizar el trabajo por horas es implementar una solución coyuntural a un problema estructural, lo que evidencia de igual forma una reforma estructural. Y se debe resaltar que la implementación de una política de empleo que de como resultado niveles mínimos de desempleo no es fácil, ya que involucra la sincronización de las necesidades del talento humano de los sectores productivos con la oferta de los profesionales, técnicos y tecnólogos que están en el mercado laboral en busca de un trabajo que garantice calidad de vida. Pero antes que el equilibrio de demanda de talento humano por parte de las empresas y de oferta de talento humano por todas aquellas personas que están buscando trabajo, es en sí misma la posibilidad de generar empleo. Luego la política estructural de empleo, y valga la redundancia y obviedad, es la generación de empleos que garanticen bienestar social.

La “política de empleo” de flexibilizar el trabajo por horas hace que surjan varias preguntas de llegar a presentarse su implementación. La principal pregunta que se debe responder es, ¿cómo se va a determinar el valor de la hora? ¿Bajo qué factores se va a determinar el valor de la hora? Y la posible respuesta es que se va a determinar por la experiencia y la educación de los aspirantes y la oferta de talento que haya disponible para el trabajo. Y lo peligroso de esto, es que, si existe muchos candidatos para la oferta de trabajo, el precio de la hora se va a determinar por la persona que este dispuesta a trabajar por el mínimo valor ofertado, sacando a la luz la necesidad del ingreso para la subsistencia por parte de los trabajadores y la posición oportunista de los empresarios en desmeritar el pago del trabajo. Y el segundo comentario a esta pregunta es si el precio de la hora se va a determinar con base al salario mínimo y con ello calcular el valor de la hora según el salario mínimo, surge otra pregunta y es, ¿qué tipo de sectores van a estar involucrados?

Y es importante que el valor de la hora no puede ser igual para todos los sectores porque cada uno de los sectores tiene diferentes niveles de productividad, requiere distintos niveles de formación y de igual forma requieren diversos tipos de capital e infraestructura para llevar a cabo sus labores. Es evidente, pero es diferente el talento humano que se necesita para el sector turismo, el sector agropecuario, el sector construcción y el sector de servicios financieros y que, en la misma medida, la hora debe ser de igual forma, distinta. Entonces,

tener conocimiento y claridad de qué sectores van a estar involucrados en la política pública es el primer paso para llevarla a cabo. Ahora, con el supuesto de que se aprueba la política de empleo, la experiencia indica que se pueden dar dos caminos. El primer camino es cuando se contrata por horas para trabajos que exigen su presencia, que principalmente son trabajos relacionados al sector de comercio, turismo y servicios como de salud. En este primer camino es muy importante dejar claro las reglas de juego entre empleador y empleado y establecer cuantas son las horas diarias para trabajar, y en caso de que se necesiten de más horas diarias, cómo se determina el pago de esas horas adicionales y se reitera en algo conocido como el pago de las horas extras, diurnas y nocturnas, y se revive el debate del pago de las horas extras.

Y el pago de las horas extras es en cierta manera es el ideal, porque en el peor de los casos para los trabajadores, puede que esas horas no se paguen. Es por eso muy importante, de llegar a implementarse dicha “política de empleo”, no haya lugar a duda ni a vacilación para que tanto ni empleado ni empleador imponga una posición dominante en la relación laboral. Esta sería la parte fácil de la implementación ya que exigiría tener claro el pago de la hora y las reglas de juego de empleado y empleador. ¿Qué pasa con los otros sectores? ¿Con el sector tecnología, la jurisprudencia, los trabajos relacionados con el análisis de datos y de mercados económicos, los trabajos relacionados con la construcción de la sociedad y la jerarquía de poderes? Es que acaso se tiene conocimiento de las productividades en cada uno de esos sectores y se sabe con exactitud cuanto tiempo implica un trabajo y por lo tanto cual debe ser su valor por hora. ¿Un abogado sabe con exactitud cuanto se va a demorar el juicio? No, no lo sabe y es por esto que en este caso, más que realizar un contrato por horas, se realiza contratos de prestación de servicios que contienen objetos claros de contrato que estipulan cuales van a ser los resultados y productos esperados. y se retoma a los contratos de prestación de servicios, que se conoce cuáles son las dinámicas en las cuales funciona.

Luego, estas primeras intuiciones van revelando que pretenden con esta “política de empleo”. Pretenden principalmente enfocar la política a los sectores en los cuales es fácil medir los resultados por jornada laboral y en los cuales sea necesario una presencia física, como ventas, servicio al cliente. Y la pregunta es, ¿qué condiciones van a tener estos

contratos? ¿van a ser contratos de prestación de servicios? ¿qué va a pasar con los salarios que sean menores al salario mínimo en el tema de la seguridad social? Porque la cotización mínima actual al sistema de seguridad social se debe realizar mínimo bajo el salario mínimo. Y aquí se puede abrir una puerta que jamás se debe abrir y son las cotizaciones a seguridad social menores al mínimo porque cuando se abra esta puerta, más adelante se va a abrir la puerta de pensiones menores al mínimo, que de igual forma, es una de las grandes pretensiones de los fondos pensionales del esquema de capitalización individual, y al final de la política de empleo, se va a generar un mayor desigualdad y brecha social con el 60% de trabajadores formales que luego van a ser pensionados con menos de un salario mínimo y las repercusiones fiscales van a ser enormes.

Ahora es importante analizar la cara de los empleadores, que no es la mejor por los costos de seguridad social adicionales a los cuales se enfrenta. Y es que, a pesar de buscar una solución salomónica, la formalidad para los empresarios cuesta y sobre todo para los micro empresarios. Ya que el pagar un trabajador por un salario mínimo terminar pagando \$1.5 millones de pesos y la solución para el empleador termina siendo contratar por prestación de servicios.

Finalmente, un punto adicional y es ¿el gobierno cómo pretende que una persona que está en la informalidad pase a ser formal? Desde un punto de vista racional, exigir a un trabajador informal que cotice a la seguridad social implica una disminución del ingreso que recibe y de igual forma, preferiría pagar por una salud prepagada y por un fondo de pensiones voluntarias, donde en la salud prepagada recibe un mejor servicio y en el fondo de pensiones voluntarias no debe pagar costos de administración. Teniendo presente esto, el gobierno más que implementar una política de empleo por horas, debe hacer el trabajo juicioso de formalizar la informalidad, porque, aunque la informalidad tiene dos caras de la moneda, una de esas caras son los ingresos que deja de recibir el gobierno por dicha informalidad. Y viene todo un tema de procesos para la formalización, que son engorrosos, costos y que al final, pueden justificar la informalidad.

Resumiendo, se llega a la misma solución que todo sabemos y es diseñar e implementar

políticas públicas que se visualicen y materialicen en más y mejores oportunidades de empleo, que garanticen a un nivel de bienestar deseado. El gobierno debe apostar a políticas de empleo donde sea el gran empleador y donde estén en capacidad tanto de incentivar la formalidad de los sectores más informales con el propósito de aumentar los ingresos para la seguridad social de Colombia.

Luis Carlos Calixto Rodríguez

Fuente: Portafolio