Imprimir

El Gobierno parece decidido a reformar el sistema pensional y a adoptar el salario por horas. El tema que más se ha agitado estos días es el del trabajo por hora. El asunto es relevante por varias razones. Primero, porque responde a una concepción específica del mercado laboral. Segundo, porque obedece a una visión de la formalidad. Tercero, porque permite abrir la discusión sobre los alcances de la seguridad social.

Responde a una concepción específica del mercado laboral

Los gremios y el Gobierno han defendido la conveniencia del salario por horas argumentando que favorece el empleo. Desde esta perspectiva, la flexibilización de la contratación se traducirá en un aumento de la ocupación. Los empresarios vincularían a los trabajadores de manera transitoria en función de los ciclos de la demanda.

Los sindicatos han rechazado la propuesta porque, en su opinión, golpearía muy duro la estabilidad laboral. El contrato mes tiene ventajas para el trabajador, ya que si algún día, no hay suficiente trabajo, el empresario tiene la obligación de pagar el monto acordado para todo el mes. Con el contrato por horas el empresario tendría la obligación de reconocer únicamente el tiempo efectivamente trabajado.

Tienen razón los sindicatos al poner en primer lugar la estabilidad. Y con ella la capacidad de compra de los trabajadores. El salario por horas genera incertidumbre sobre la remuneración, y ello tiene un impacto negativo en el consumo de los hogares.

De nuevo, se vuelve a plantear una discusión que no tiene fin. Desde la óptica micro del empresario, la flexibilización laboral facilita el empleo. Pero desde una mirada global, la disminución del ingreso reduce la demanda. Y el menor consumo termina perjudicando a las empresas porque sus ventas disminuyen.

La visión de la formalidad

El salario por horas siempre ha existido. La novedad de la propuesta radica en dos aspectos:

generalización y formalización.

La *generalización* quiere decir que todas las empresas tendrían la posibilidad de ofrecerle a sus trabajadores, sobre todo a los nuevos, la opción del salario por hora.

Se busca, además, que todas las formas de contratación sean *formales*. La definición de la formalidad se ha ido sesgando, y ahora se considera que el trabajador es formal si está afiliado a un fondo de pensiones, o a una entidad de salud. Esta definición de la formalidad ha sido impulsada, sobre todo, por los fondos de pensiones. Y desde esta perspectiva, el salario hora llevaría a que todos los trabajadores contribuyan a la seguridad social (salud y pensiones).

Para el Dane la aproximación es muy diferente, y considera que el empleo es informal si cumple alguna de estas características[*]: i) Los empleados particulares y obreros que laboran en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta 5 personas en todas sus agencias y sucursales, incluyendo al patrono y/o socio. ii) Los trabajadores familiares sin remuneración. iii) Los trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares. iv) Los empleados domésticos. v) Los jornaleros o peones. vi) Los trabajadores por cuenta propia que laboran en establecimientos hasta de 5 personas, excepto los independientes profesionales. vii) Los patrones o empleadores en empresas de 5 trabajadores o menos. viii) Se excluyen los obreros o empleados del gobierno.

La lectura que hace el Dane de la informalidad es más global y estructural que la de los fondos de pensiones. De acuerdo con el Dane, la mayoría de los trabajadores informales se concentra en los sectores de comercio (41,7%) y servicios (16,1%). El tercer lugar lo ocupa la industria manufacturera (13,2%) y le sigue el transporte (11,6).

Las diferentes aproximaciones a la formalidad se mezclan en el debate público, y el panorama se vuelve confuso. Y, finalmente, en la discusión se va imponiendo la visión de formalidad de los fondos de pensiones que, curiosamente, han sido los más interesados en impulsar el salario por hora.

Los alcances de la seguridad social

De manera equivocada se ha pretendido mostrar que el salario hora, al exigir la formalización, mejora la seguridad social de los trabajadores. Sin duda, es conveniente que las personas ahorren para la vejez y que tenga un seguro de salud. Pero en las condiciones actuales, el trabajo por horas no garantiza la pensión, y tampoco agiliza la atención en los servicios de salud.

Si se trata de ampliar la seguridad social es indispensable replantear la institucionalidad del sistema de salud, de tal manera que a los intermediarios (EPS, IPS, etc.) se les premie la prevención, y se creen condiciones propicias para reducir la clínica.

Y en el caso de las pensiones y de las personas cesantes, es bueno traer a colación, una vez más, la conveniencia de un *ingreso básico universal* (IBU). Si, en gracia de la discusión, se consolidara el IBU, la reflexión sobre el salario hora adquiriría una dimensión completamente distinta, porque aumentaría de manera considerable el margen de elección de los potenciales trabajadores. Si el IBU se garantiza, el mercado laboral se transforma. Y, además, se formaliza.

_____

[*] DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADISTICA, Dane., 2009. *Metodología Informalidad Gran Encuesta Integrada de Hogares – Geih*, Dirección de Metodología y Producción Estadística, Dimpe, Dane, Bogotá.

Jorge Iván González

Foto tomada de: Informe Construcción