Imprimir

Reformas laborales para reducir costos laborales y debilitar los sindicatos
En los últimos 33 años se han hecho dos reformas laborales en Colombia: la ley 50 de 1990 y la ley 789 de 2002. La primera, entre otros cambios, disminuyó los ingresos de los trabajadores al modificar el régimen de cesantías, disminuyó también la indemnización por despido injusto y les permitió a los empleadores imponer contratos temporales de manera indefinida. Por su parte, la ley 789, entre otros resultados, eliminó el recargo por el trabajo nocturno entre las 6 y las 10 pm y disminuyó el recargo por el trabajo en dominicales y festivos del 100% al 75%.

Ambas reformas tuvieron como protagonista al que ha sido hasta ahora el jefe más incidente de la derecha colombiana, Álvaro Uribe Vélez: en la primera fue ponente de la reforma y en la segunda su autor en calidad de presidente de la República.

Entonces, ¿para qué sirvieron las reformas? Ambas reformas se impusieron con el argumento de que eran necesarias para promover el empleo y la formalización laboral, como si los costos laborales fueran el factor que explicara los altos índices de desempleo y de trabajo informal que padecemos hasta ahora. Lo cierto es que después de dos reformas laborales seguimos manteniendo una tasa de desempleo de más de dos dígitos, muy superior a la del promedio de los países de América Latina y el Caribe: en 1990, cuando se aprobó la ley 50, la tasa de desempleo estaba en 10,5%: en 2002 en 15,6% (veníamos de una caída de la economía de -4,4% en 1999), y en 2022, en 11,27% promedio anual. En Colombia, la tasa de ocupación tiene que ver principalmente con el crecimiento de la economía, no con los costos laborales: cuando la economía crece, baja la tasa desempleo, y a la inversa; sólo que nuestra economía es tan pequeña que cualquier crecimiento no impacta de manera significativa este indicador: en 2022 el PIB creció 7,5%, que fue un crecimiento notable, y la tasa de desempleo disminuyó 2,6 puntos porcentuales.

Tampoco contribuyeron a bajar las altas tasas de trabajo informal que tenemos, pues este problema no es de costos laborales sino de demanda, de tamaño de la economía, del mercado (o como dice el Gran Combo de Puerto Rico, “no hay cama pa tanta gente”): en

1990 la tasa de informalidad estaba en 45,7% según tamaño de las empresas; 58% en 2002 (también según tamaño de las empresas); y 58% en 2021 (el DANE modificó la metodología para medir la informalidad y ahora lo hace teniendo en cuenta la afiliación al sistema de protección social).

Las reformas también incrementaron la tercerización y subcontratación de trabajadores y la contratación temporal, una condición que le da una enorme flexibilidad a los patronos para contratar y desvincular trabajadores, (incluso, a muchos trabajadores, les hacen firmar un contrato con fecha de inicio, pero sin fecha de finalización), lo que convierte a estos trabajadores en ciudadanos de segunda, sin estabilidad, sin derechos de libertad sindical y sumidos en una incertidumbre permanente, trabajadores que entran y salen del mercado de trabajo, por lo que cuando cumplan la edad de pensión no van a contar con las semanas de cotización que las da este derecho. Hoy, de cada 100 trabajadores, 37 son temporales en la industria; 27% en comercio; 41% en salud; 55% en la educación privada; 92% en servicios de correo y mensajería; 40% en actividades de servicios de comida y bebidas; 37% en los call center, entre otros.[1]

Está claro que ambas reformas disminuyeron costos laborales, contribuyendo de esa manera a profundizar la desigualdad en la distribución del ingreso, lo que nos ha convertido en una de las sociedades más desiguales del planeta: por un lado, el índice de GINI está hoy en 0.52, mientras que el GINI promedio de los países de la OCDE es de 0.36, y en los países con mayor implantación del sindicalismo y de la negociación colectiva, este indicador está entre 0.23 y 0,3,[2] además de que estos países están entre los más competitivos del planeta; y por otro, las remuneraciones en Colombia representan apenas el 33,2% del PIB, en tanto que la remuneración del capital (excedente de explotación + ingreso mixto) representa el 54,6% del PIB, una participación que en el promedio de los países de la OCDE es todo lo contrario a la que se presenta en Colombia.

| (Cifras en miles de millones) | 2021 | Participación % |
|---|---|---|
| Remuneración de los asalariados | 390.264 | 33,2 |

| | | |
|---|---|---|
| Impuestos menos subvenciones | 143.887 | 12,2 |
| Remuneración del capital | 643.074 | 54,6 |
| – Excedente Bruto de Explotación | 415.101 | 35,3 |
| – Ingreso Mixto | 227.973 | 19,4 |
| Producto Interno Bruto | 1.177.225 | 100,0 |

Fuente: DANE.

Tampoco contribuyeron para nada a formar un país más democrático ni en lo social ni en lo económico; ni contribuyeron tampoco a mejorar la competitividad del país, ni lo hicieron más moderno, ni más integrado a los mercados internacionales: nuestra competitividad se sigue basando productos del sector primario sin ningún valor agregado, principalmente petróleo crudo y carbón; nuestra balanza comercial es deficitaria, -20.298 millones de dólares en 2020; y a los inversionistas extranjeros les ofrecemos la “ventaja competitiva” de ser un país de bajos costos laborales, con un sindicalismo minoritario, dividido y con muy baja capacidad de incidencia.

## Una reforma laboral para todos

Ahora, frente al proyecto de reforma laboral propuesto por el actual gobierno, salen a la palestra los que siempre se han opuesto a mejorar las condiciones de los trabajadores y a

que los sindicatos tengan capacidad de incidencia, y vuelven, no solo con los mismos viejos y desacreditados argumentos, sino que ahora agregan otros aparentemente “nuevos” más “técnicos”, pero igualmente ideológicos: “que la reforma nos vuelve al pasado”; que “los trabajadores de ahora no buscan estabilidad laboral, sino flexibilidad en los empleos”; que “los trabajadores de ahora no quieren que los representen los sindicatos”. Incluso algunos han anunciado el cierre de sus negocios, lo que podría interpretarse como una especie de chantaje para presionar al Congreso de la República.

Y es que el proyecto de reforma se propone mejorar ingresos del trabajo, restituyendo derechos que la reforma laboral de 2002 les arrebató a los trabajadores, como la eliminación del recargo por el trabajo nocturno entre las 6 y las 10 pm, y la disminución del recargo por el trabajo en dominicales y festivos. La reforma también se propone fortalecer la contratación a término indefinido, ante el abuso de la contratación temporal. También se propone laboralizar la contratación de los trabajadores de plataformas, como los de Rappy, que están por fuera de la legislación laboral y por lo tanto no gozan de ninguna protección en materia de ingresos, estabilidad, vacaciones, descansos remunerados, jornada laboral y riesgos laborales, ni tampoco pueden ejercer el derecho a la negociación colectiva.

La reforma también se propone fortalecer el Diálogo Social. Primero, a través de su componente “negociación colectiva”, pues el propósito es promover la negociación multinivel en el sector privado, eliminando las restricciones que la ley vigente impone, que obliga a los sindicatos a negociar únicamente en el nivel de empresa, y las restricciones que pesan sobre el derecho de negociación colectiva por parte de los sindicatos de industria y de los sindicatos de segundo y tercer grado (federaciones y confederaciones). Estas restricciones explican que seamos el país de la OCDE con la cobertura más baja de convenios colectivos de trabajo, 15% de la población asalariada (si incluimos a los trabajadores del Estado), con presencia en menos del 1% de las empresas, y que el nivel del salario medio en la economía

este muy cercano al salario mínimo: como tenemos poco sindicalismo y poca negociación colectiva, en la mayoría de las empresas los salarios y las condiciones de trabajo las imponen de manera unilateral los patronos (en estas empresas, los trabajadores no son ciudadanos, simplemente reciben órdenes).

Segundo, a través de la prohibición de los pactos colectivos y de los contratos sindicales, instrumentos que simulan procesos de negociación inexistentes, que las empresas utilizan para tercerizar trabajadores (en el contrato sindical), para impedir el fortalecimiento de los sindicatos, y para debilitar la capacidad negociadora de los trabajadores. En este sentido la regulación propuesta sobre los pactos colectivos no hace más que acatar reiteradas recomendaciones de la OIT.

Y tercero, la reforma se propone fortalecer el Diálogo Social en su componente “intercambio de información”, al obligar a las empresas a entregar información sobre estados financieros con sus respectivas notas, listados de trabajadores y trabajadores beneficiados por los convenios colectivos de trabajo, derecho de información que la mayoría de empresas niegan de manera sistemática como expresión de su cultura antisindical.

La reforma, al incrementar la remuneración del trabajo va contribuir a ampliar la demanda interna de bienes y servicios: está comprobada la relación directa entre el crecimiento de las remuneraciones de los trabajadores y el crecimiento del PIB, pues el factor más incidente del crecimiento de la economía desde la perspectiva de la demanda, es el Consumo de los Hogares, el que representó el 75% del PIB en 2022. Sin embargo, este crecimiento está limitado hoy en Colombia por las bajas remuneraciones de los asalariados, pues estas apenas representan el 45% de este consumo. En este sentido, al incrementarse la remuneración del trabajo, se incrementa también el Consumo de los Hogares, lo que se traduce en una mayor demanda de bienes y servicios que va a tener un impacto positivo sobre el empleo.

De la misma manera, al ampliarse la demanda se contribuye de manera directa a la formalización del trabajo, un problema que afecta mayoritariamente a las Mypimes, las que debido a su posición precaria y marginal en el mercado, no se les permite generar el margen

suficiente de rentabilidad para asumir los costos de su formalización, situación que podemos ilustrar con un ejemplo: en 2021 los ingresos operacionales de las 10.000 empresas más grandes representaron el 61,5% del valor total de la producción de ese año, el 42,7% de ese valor concentrado en las primeras mil más grandes. Estas 10.000 empresas representan apenas el 0,4% del total de las unidades económicas ocupadas en ese año, que según el DANE, ascendían a un total de 2.548.896 unidades.[3]

Pongamos otro ejemplo para ilustrar esta precariedad y marginalidad, y la manera como las grandes empresas dominan el mercado e imponen sus condiciones: en 2009, ASCONFEC, el gremio de confeccionistas que en Medellín agrupaba en ese entonces a más de 240 unidades familiares que le maquilaban a grandes empresas y comerciantes, denunciaba las precarias condiciones de contratación que estas les imponían, condiciones que no cumplían con los estándares internacionales: “mientras esos estándares establecen que el pago por minuto de trabajo de maquila es de 220 pesos, en Medellín el valor de ese minuto oscila entre 80 y 160 pesos”.[4] ¿Por qué no nos dice hoy el gremio que agrupa a las grandes empresas de la confección en Colombia, cómo están las condiciones de subcontratación que hoy le imponen a las famiempresas en algunos barrios de Medellín? Si hoy hiciéramos una investigación como la que el IPC hizo hace 14 años, seguramente encontraríamos los mismos resultados, o peores, un trabajo que vale la pena que el Ministerio del Trabajo, o el de Comercio, Industria y Turismo, deberían hacer para ahondar en el diagnóstico de la informalidad en Colombia.

La discusión de la reforma ha puesto de relieve la cultura antisindical de las élites políticas y empresariales del país, como lo ha expresado claramente la Procuradora, que comparó la reforma con un “pliego de peticiones sindical”, una expresión que comparten muchos empresarios y gremios patronales, y muchos de los analistas que les son funcionales a sus intereses, como si los sindicatos fueran un factor negativo en la sociedad, desconociendo que, al contrario, los sindicatos, desde su aparición en el siglo 19 en Europa, y en los años 20 del siglo pasado en Colombia, han sido siempre un factor de civilización de las relaciones laborales, reivindicando el derecho de ciudadanía de los trabajadores en todos los lugares de trabajo, y la conquista de una serie de derechos en el trabajo y en la sociedad que les han permitido a los trabajadores mejores condiciones de trabajo, mayor calidad de vida, un

reparto más democrático de la riqueza generada por el trabajo, y tal vez su resultado más importante, la conquista de un Estado Social de verdad, como el que existe en la mayoría de los países de la OCDE, principalmente en los países escandinavos, países todos que presentan una fuerte implantación del sindicalismo y de la negociación colectiva.

_____

[1] DANE, Encuestas Anuales de Industria, servicios y comercio, 2020.

[2] El índice de GINI va de 0, igualdad absoluta, a 1, desigualdad absoluta.

[3] DANE. Conteo Nacional de Unidades Económicas, 2021.

[4] http://www.ipc.org.co/agenciadeprensa/index.php/desarrollo/famiempresas-de-la-confeccion-reclaman-condiciones-justas-de-trabajo-2/

Héctor Vásquez Fernández

Foto tomada de: Colombia