

Imprimir

La propuesta de reforma laboral presentada por el gobierno busca garantizar mayor estabilidad en el trabajo, formalizar los empleos que se encuentran bajo la figura de vínculos laborales ilegales, mejorar las remuneraciones de los trabajadores de más bajos ingresos restableciendo los recargos nocturnos, dominicales y festivos, ratificar la Ley 2102 de 2021 que reduce la jornada laboral de manera gradual, a 42 horas a la semana, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores, y modernizar las relaciones laborales colectivas.

En un documento técnico titulado *Análisis y recomendaciones sobre las reformas laboral y pensional*[i] Fedesarrollo contrapone la reforma laboral a la reforma pensional, pues concluye que la reforma laboral, al mejorar las remuneraciones y la protección de los empleados formales, aumentará el desempleo y la informalidad laboral; restringiendo, aun mas, la baja cobertura en el sistema obligatorio de pensiones.

Según Fedesarrollo, debemos seguir menguando las remuneraciones salariales y extrasalariales de los trabajadores para reducir la informalidad laboral y aumentar la cobertura pensional; precisamente lo que hemos venido haciendo en los últimos 32 años sin ningún resultado, pues las tasas de desempleo y de informalidad laboral se mantienen al nivel de las registradas por el DANE[ii], a inicio de la década de los años 90, cuando empezaron las reformas de contracción salarial y desprotección laboral con la Ley 50 de 1990.

Esta política, que redistribuye ingresos a favor del capital, explica en parte los altos niveles de desigualdad que tiene nuestro país como lo evidencia el coeficiente de GINI de 0,544 en el año 2020 y de 0,523 en el año 2021. Colombia se mantiene como uno de los países más desiguales del mundo por la concentración, en una oligopólica estructura empresarial, de la mayor parte del ingreso nacional.

La participación de los salarios en el ingreso nacional

La desigualdad de ingresos ha crecido a causa de las reformas laborales que han disminuido

la participación de la masa salarial de los trabajadores en el ingreso nacional, que alrededor de los 90 era del 41% y en el año 2022 del 30,8%. En los últimos 23 años el promedio ha sido del 33%, con tendencia a la baja, como se pone de manifiesto en el grafico siguiente



Fuente: DANE - Cuentas nacionales

Mientras en Colombia la participación de los salarios en el ingreso nacional es de una tercera parte o menos, en otros países los mecanismos redistributivos por la vía salarial funcionan mejor.

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para el año 2020, la participación de los salarios en el ingreso nacional en los países europeos varía de alrededor del 50% en Suecia y Dinamarca a alrededor del 40% en Italia y España. En Alemania, Francia y el Reino Unido, la participación de los salarios en el ingreso nacional es del orden del 45%. En América Latina, según datos del Banco Mundial para el año 2019, la participación de los salarios en el ingreso nacional varía de alrededor del 40% en México y Chile a alrededor del 50% en Argentina y Brasil. En Estados Unidos, según datos de la Oficina de Estadísticas Laborales para el año 2020, la participación de los salarios en el ingreso nacional es del orden del 43%.

Los argumentos de Fedesarrollo o la falacia de composición

Mediante un análisis limitado y sesgado del impacto de la reforma laboral, en un microestablecimiento de comercio, se infiere que la reforma laboral no solo aumentará el desempleo y la informalidad laboral en el país, sino también la inflación de precios en la economía.

Fedesarrollo hace un ejercicio en un pequeño establecimiento comercial que cuenta con dos empleados contratados cada uno por un salario mínimo y un administrador por dos salarios mínimos. En una tabla discriminan, de acuerdo con sus análisis, los impactos asociados a la reforma laboral en:

- i) La reducción de una hora de jornada laboral en 2023,
- ii) El aumento en el recargo de dominicales y festivos,
- iii) El aumento del salario del administrador que devenga 2 salarios mínimos con el IPC (nueva obligación de la reforma), y
- iv) El aumento en los costos de despido sin justa causa.

En el documento técnico señalan que el aumento en los costos laborales producto de la reforma laboral sería del 18,6%. Veamos los errores conceptuales en lo que incurre Fedesarrollo que los induce a sacar de un hecho particular conclusiones generales equivocadas.

I. La reducción de una hora de la jornada laboral para este año ya se había establecido en la Ley 2101 del 2021, ratificándose en la propuesta de reforma laboral. Lo que desconoce Fedesarrollo es que las reducciones de las jornadas laborales son una tendencia en el mundo, que se han venido probando de manera exitosa en varios países; Islandia e Inglaterra, que tienen jornadas laborales de 40 horas, inferiores a la nuestra, las han reducido experimentalmente a 35 o 36 horas en Islandia y a 32 horas en el Reino Unido.

En Islandia[iii] las empresas han visto una mejora en la productividad y calidad de los servicios que prestan, a la vez que los empleados señalan un aumento en su bienestar porque han reducido su estrés y sensación de agotamiento. En Reino Unido[iv] las empresas no solo mantuvieron sus objetivos de productividad y aumentaron sus ganancias en un 1,4% en promedio mensual, sino que los trabajadores presentaron una reducción del 65% en incapacidades por enfermedad y también bajaron en un 57% la cantidad de empleados que renunciaban.

La reducción de la jornada laboral es una de las recomendaciones de la OIT para contribuir a la conciliación entre la vida laboral y familiar. Mayor tiempo para la vida, el ocio, la poesía, la música y la familia redundan, de igual manera, en mejoras de productividad, que es la forma adecuada de reducir costos laborales, conciliando de esta manera familia y economía.

II. El restablecimiento de los recargos nocturnos, dominicales y festivos se encuentra en la misma Ley 789 del 2002 que crea en su artículo 45 una Comisión de Seguimiento y Verificación de las políticas de Generación de Empleo; y en el artículo 46 se establecen unas funciones específicas para concluir que *“el Gobierno Nacional presentara al Congreso un proyecto de ley que modifique o derogue las disposiciones que no hayan logrado efectos prácticos para la generación de empleo”*. Por tanto, el gobierno se propone dar cumplimiento a la promesa de restablecer derechos cercenados si no cumplieron el propósito de generar empleo y reducir la informalidad laboral. Así como hay estudios de teóricos neoclásicos que dicen que la Ley 789 de 2002 generó empleo y redujo la informalidad laboral hay otros que concluyen lo contrario, como el de Alejandro Gaviria[v] y una investigación dirigida por Beethoven Herrera[vi] a solicitud del Centro de Investigaciones para el Desarrollo - CID - de la Universidad Nacional.

La restitución de estos derechos favorece en su mayoría a los trabajadores de más bajos ingresos, en un país donde los altos niveles de desigualdad son resultado directo de la baja remuneración de la mayoría de los trabajadores colombianos. Derogar las desmejoras de la Ley 789 del 2002 en los recargos nocturnos, dominicales y festivos, va a contribuir a una leve mejoría en la distribución del ingreso que viene en un progresivo deterioro a causa de las

reformas laborales legales e ilegales de los últimos 32 años.

III. Presentar como un incremento de costos laborales el ajuste nominal del salario en el IPC causado, del administrador del establecimiento de comercio, es ir no solo contra el sentido común en teoría de costos, sino contra los principios constitucionales del artículo 53 que deben inspirar el Estatuto del Trabajo que se obliga a su expedición por parte del Congreso de la Republica. La Corte Constitucional en reiteradas sentencias ha planteado que la retribución salarial es una deuda de valor. Por eso, todos los años, la remuneración del trabajador debe mantener el valor de compra en una economía como la colombiana que mantiene altos ritmos de inflación.

La necesidad de aumentar los salarios, con base en la inflación causada, se fundamenta en la Constitución Política, que establece en el artículo 53 la remuneración “*mínima vital y móvil*”. Precisamente, la interpretación que le da la Corte Constitucional[vii] al principio de movilidad salarial es que se debe realizar, cuando menos, el ajuste anual con base en el IPC causado para conservar el poder adquisitivo del salario. La propuesta de reforma laboral pretende desarrollar por vía normativa un principio constitucional que, que desde que se expidió la actual Carta Política, el Congreso no ha querido reglamentar a causa de las presiones de los gremios empresariales y de los tecnócratas neoliberales.

Por otra parte, no incrementar el salario de un trabajador, por lo menos en el porcentaje de crecimiento de la inflación causada, es en términos técnicos una reducción de costos laborales vía reducción salarial.

IV. El aumento de la indemnización por despidos sin justa causa desarrolla otro de los principios del artículo 53 de la Carta Política que hace referencia a la estabilidad laboral. La reforma laboral no prohíbe los despidos con justa causa y se propone que los contratos de trabajo a término indefinido sean la regla general. Se pueden seguir utilizando los contratos de prestación de servicios, los contratos a término fijo, los contratos de obra y el empleo temporal siempre y cuando se ajusten a las regulaciones legales que existen y las nuevas que se creen.

Incluir como un incremento en los costos laborales mensuales el aumento de las indemnizaciones por despido injusto, es partir de un supuesto irreal y es que el empresario va a despedir cada mes a un trabajador que necesita y lo vuelve a reenganchar. Precisamente, uno de los aspectos que toca el documento de trabajo de incumplimiento de normas laborales[viii] de la Misión de Empleo del gobierno anterior, es la tendencia a incumplir las normas laborales por el bajo costo que representa para los empresarios frente a su cumplimiento, es decir, que en Colombia violar la ley laboral es negocio, pero, también, acudir a ellas cuando se puede asumir el costo; la inferencia es que la Ley 789 de 2002 redujo los costos para despedir un trabajador y de esa manera facilitar el reenganche del mismo u otro trabajador con un vínculo laboral ilegal más precario.

V. El incremento de los costos laborales en un 18,6%, que realiza Fedesarrollo en la tabla que se expone a continuación, se calcula sobre la nómina básica de los tres trabajadores del micro establecimiento comercial y no sobre los costos salariales y extra salariales en su conjunto que daría un incremento porcentual mucho menor.

Impacto de la reforma laboral en los costos de un microestablecimiento comercial				
	Recargo sobre hora diurna	Número horas a la semana	Costo mensual en pesos	Costo mensual en % de costos laborales
1 hora extra (diurna)	25%	2	\$ 57.996	1,27%
1 hora extra (nocturna)	75%	1	\$ 36.368	0,79%
1 hora adicional (nocturna)	35%	18	\$ 130.926	2,86%
Aumento recargo domingos	25%	24	\$ 134.357	2,93%
Aumento recargos festivos	25%	4	\$ 46.508	1,01%
Salario administrador (IPC)			\$ 262.400	5,73%
Costos de despido			\$ 183.754	4,01%
Impacto mensual total			\$ 852.310	18,60%

Fuente: Cálculos Fedesarrollo.

Por otra parte, el incremento de los costos por la reforma laboral se reduce considerablemente si excluimos los costos de despido, pues el trabajador no se va a despedir cada mes para reengancharlo, y los costos por el aumento salarial del Administrador en el

IPC causado, por las razones constitucionales señaladas, y por no representar un incremento real sino nominal, pues el crecimiento de la inflación reduce el salario real y su ajuste en la pérdida de capacidad de compra no impacta el incremento de costos reales del micronegocio.

Es igualmente equivocado considerar el aumento salarial como la causa primaria de la inflación. Si bien es cierto que los aumentos salariales mucho mayores que la suma de la tasa de inflación y la productividad tendrán el efecto de aumentar los costos de producción y causar más inflación si se trasladan al consumidor, no puede argumentarse seriamente que eso es lo que está ocurriendo en nuestro país.

Un error en el análisis de Fedesarrollo es desconocer que los costos laborales solo representan una parte, en algunos casos mínima, de la estructura de costos de las empresas. En nuestro país, dependiendo del sector, el tamaño y la tecnología, los costos laborales pueden representar desde un 40% de los costos totales del negocio, como ocurre en el sector de confecciones, a participaciones del 30%, el 20% el 10% e incluso menos del 5%.

También desconoce Fedesarrollo que los salarios no solo hacen parte de los costos de producción de bienes y servicios de las empresas, sino que igual son fuente de demanda agregada para el consumo de bienes y servicios en el mercado. Los aumentos salariales son esenciales para el correcto funcionamiento de la economía, y si se acoplan con inversiones en capital físico son un factor anti-inflacionario. Además, lo único que puede proporcionarles a los productores nacionales un mercado interno creciente es el aumento de la capacidad adquisitiva de los trabajadores

En el cuadro que sigue se presentan cuatro proyecciones de los impactos de los costos laborales de la reforma laboral, sin considerar por ahora los incrementos de productividad laboral, a partir del análisis de Fedesarrollo. En la simulación se muestra el impacto del incremento de los costos laborales en tres escenarios: en el primero estos representan el 40% de los costos totales de la empresa, en el segundo escenario el 20% y en el tercer escenario el 10%.

	Costos calculados por Fedesarrollo en relación con la nómina básica	Costos calculados por Fedesarrollo en relación con los costos laborales totales	Costos calculados por Fedesarrollo en relación con la nómina básica*	Costos calculados por Fedesarrollo en relación con los costos laborales totales**
Incremento de costos laborales	18,6%	11,6%	8,8%	5,5%
Participación de los costos laborales en la estructura de costos de la empresa	40%	40%	40%	40%
Incremento real de los costos totales a causa de los costos laborales	7,4%	4,6%	3,5%	2,2%
Participación de los costos laborales en la estructura de costos de la empresa	20%	20%	20%	20%
Incremento real de los costos totales a causa de los costos laborales	3,7%	2,3%	1,8%	1,1%
Participación de los costos laborales en la estructura de costos de la empresa	10%	10%	10%	10%
Incremento real de los costos totales a causa de los costos laborales	1,9%	1,2%	0,9%	0,6%
* Se excluye costo de despido y de aumento salarial al Administrador en el IPC causado				
** Se excluye costo de despido y de aumento salarial al Administrador en el IPC causado				

Si se presenta un incremento de productividad laboral del 3%, a vía de ejemplo, se debe restar al incremento real de los costos totales, presentándose una deflación de precios en los escenarios donde los incrementos de costos no superan el 3%. Si el incremento salarial no supera o iguala la tasa de inflación más la productividad los costos laborales no impactaran al alza los costos de producción de las empresas en términos reales.

La inflación de precios en el país y en el mundo, no obedece a los salarios, sino al crecimiento de los costos de los energéticos y a las disrupciones de las cadenas mundiales de suministros, en primer lugar, por la pandemia, y en segundo lugar por las tensiones geopolíticas que se expresan en la guerra que la OTAN y Rusia desarrollan en Ucrania. En Colombia hay que sumarle la deficiente infraestructura, los altos costos financieros, el crecimiento exagerado de las tarifas de la energía eléctrica y la alta devaluación de nuestra moneda.

Los problemas de competitividad del país no están en los costos laborales; de acuerdo con información del Banco Mundial el salario medio es de los más bajos en América Latina y del

mundo[ix]. Las dificultades en competitividad las tenemos en los costos financieros, en la devaluación del peso, en los costos de la energía, en los costos de los arrendamientos, en los costos de la gasolina, en los costos de los peajes y de los fletes, en los costos de la extorsión que pesa sobre los micronegocios, y finalmente en la baja productividad de la economía por la deficiente infraestructura vial y tecnológica.

Fedesarrollo le haría un gran aporte al país, si utiliza su capacidad técnica para que el Banco de la Republica reduzca las tasas de interés que están quebrando el tejido empresarial y las economías familiares, si ayudara a buscar fórmulas para reducir el costo de la energía que pesa en las empresas muchas veces más que los costos laborales, si promoviera la necesidad de establecer el control de cambios para evitar que el desplome de nuestra moneda haga inviable a muchas empresas que necesitan importar equipos e insumos y colapse las finanzas públicas, si diera ideas para el desarrollo industrial que ha propuesto el gobierno para generar empleo formal vinculado al régimen contributivo de la seguridad social, y para el rediseño institucional que ayude a recuperar la soberanía y la seguridad alimentaria.

Resulta curioso que dentro de las recomendaciones Fedesarrollo señale que se condicionen algunas medidas, en caso de aprobarse la reforma, a que la tasa de desempleo sea del 8%. Siempre se nos dijo, por parte de la tecnocracia neoliberal, que para crear empleos se debían recortar derechos, ahora se nos dice que, para recuperar derechos, primero hay que crear empleos. Bajo esta retórica el derecho al trabajo y los derechos en el trabajo son excluyentes, lo que desde nuestra perspectiva es inaceptable.

Las reformas laborales tienen impactos marginales en el empleo, este solo se logra con el desarrollo de la economía productiva: manufacturas, sector agropecuario, minería responsable, construcción, transporte y energía; y para mejoras en la productividad de la economía se necesitan grandes inversiones en infraestructura, en especial de transporte, y en ciencia y tecnología.

No es empobreciendo, aún más, a las ya empobrecidas capas de trabajadores de estratos bajos como vamos a sacar adelante este país.

[i] https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/DocumentosTrabajo/analisis_y_recomendaciones_sobre_las_reformas_laboral_y_pensional_fedesarrollo.pdf

[ii] Según el DANE en 1990 la tasa de desempleo era del 10,5 y la de informalidad laboral del 47,5%. En el año 2000 la tasa de desempleo era del 19,7% y la de informalidad laboral del 55,5%. Para diciembre del 2022 la tasa de desempleo se ubicó en el 10,3%, la tasa de informalidad nacional en 57,6%, y en las 23 ciudades y áreas metropolitanas en el 44.3%.

[iii]

<https://www.lainformacion.com/management/jornada-laboral-cuatro-dias-exito-prueba-islandia/2843840/>

[iv] <https://caracol.com.co/2023/02/22/jornada-laboral-de-4-dias-fue-un-exito-en-reino-unido/>

[v]

https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/946/Co_Eco_Junio_2005_Gaviria.pdf?sequence=2&isAllowed=y

[vi] Beethoven Herrera Valencia y otros. Evaluación de la reforma laboral (Ley 789 de 2002). Centro de Investigaciones para el Desarrollo - CID -. Universidad nacional de Colombia. Facultad de ciencias económicas. Bogotá, marzo de 2007.

[vii] Véanse los párrafos 133 a 141 de la sentencia C-408 de 2021, (<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2021/C-408-21.htm>) en la que retiran un porcentaje fijo para calcular una prima de los servidores del SENA, porque atentaba contra el principio de proporcionalidad y de movilidad salarial consagrado en el artículo 53 de la Constitución. Se mantuvo el reconocimiento del derecho, pero supeditado a los lineamientos de movilidad salarial

[viii] Natalia Ramírez Bustamante, “Cumplimiento de la regulación y conflictividad laboral en

Colombia. Contribución a la misión de empleo 2021”, Borrador 3 Trabajo y Derecho, Universidad de los Andes, diciembre 2021.

[ix] https://es.wikipedia.org/wiki/Anexo:Pa%C3%ADses_seg%C3%BAn_el_salario_medio

Carlos Julio Díaz Lotero

Foto tomada de: Lainformacion.com