

Imprimir

La patronal no quiere reforma laboral, al menos no una como la propuesta por el actual gobierno, que les incrementa los costos laborales al restituirle a los trabajadores los derechos que les arrebataron en 2002, y fortalece las condiciones del Diálogo Social de acuerdo con reiteradas recomendaciones de la OIT.

Esta es la posición de varios de los gremios más importantes que agrupan a los empleadores en Colombia, como la ANDI y FENALCO, dos de los grandes sindicatos patronales que en el debate de la reforma laboral cuentan con mayor visibilidad por parte de grandes medios. A ellos sólo les sirven reformas como las que les agenció Uribe Vélez en décadas pasadas, que les redujo costos laborales, les fortaleció el contrato temporal, las normas de subcontratación y tercerización y la deslaboralización del contrato de aprendizaje, reformas que en ningún sentido fueron concertadas con los trabajadores, sino que se impusieron, pese a que los sindicatos se movilizaron en contra de ellas por todo el país.

Ambas les redujeron ingresos a los trabajadores a través de la supresión del sistema de retroactividad en la liquidación de las cesantías, la reducción de la indemnización por despido injusto (ley 50 del 90), la supresión del recargo por trabajo nocturno entre las 6 pm y las 10 pm y la disminución del 100% al 75% por el trabajo en días festivos y dominicales (ley 789 de 2002).

Ambas incrementaron el trabajo temporal y precario, asegurándole a los empleadores incrementar los contratos de trabajo a término fijo y la tercerización de trabajadores a través de agencia de empleo temporal, cooperativas de trabajo asociado, contratos “sindicales” y todo tipo de empresas tercerizadoras organizadas como SAS, convirtiendo a estos trabajadores en ciudadanos de segunda clase, que no van a reunir las semanas necesarias para acceder al derecho a la pensión, y que tampoco pueden ejercer los derechos de libertad sindical (organización , contratación colectiva y huelga), porque si lo hacen no les vuelven a renovar el contrato.

Ni la reforma laboral de Gaviria y Uribe (ley 50 de 1990), ni la reforma de Uribe (ley 789 de 2002), se hicieron para crear empleo y reducir la informalidad. Sus objetivos fueron muy

distintos. La reforma laboral de 1990 o ley 50, se hizo en el contexto de la apertura económica y las negociaciones de los tratados de libre comercio que se iniciaron durante el gobierno de César Gaviria, y se hizo para asegurar costos laborales bajos, pues la patronal consideraba que costos laborales bajos constituía la más importante “ventaja competitiva” del país.

Y la ley 789, vigente desde diciembre de 2002, se hizo en el contexto de la implementación de la política de “seguridad democrática”, la que demandaba del gobierno un esfuerzo financiero adicional para el fortalecimiento de las fuerzas armadas. Con este propósito, el gobierno de Uribe expidió el Decreto 1838 de 2002 que creaba un impuesto adicional para la seguridad democrática del 1.2%, liquidado sobre el valor del patrimonio líquido poseído a 31 de agosto de 2002 por parte de los “sujetos pasivos declarantes en 2002”. Esta reforma se hizo entonces para compensar el dinero que los más ricos debían pagar por este tributo, por lo que al final, los mayores recursos para la guerra terminaron pagándolo los trabajadores, que vieron disminuir sus ingresos en aproximadamente \$1,8 billones anuales por la supresión del recargo nocturno entre las 6 y las 10 pm, y por la disminución del recargo por trabajo en días dominicales y festivos, que bajó del 100% al 75%. Al final, fueron también los más pobres las principales víctimas de la confrontación armada entre el ejército, los paramilitares y las guerrillas, pues son los pobres quienes abrumadoramente componen estos ejércitos.

Para completar estos beneficios en materia de reducción de costos laborales, durante la primera reforma tributaria de Santos se les suprimió a los empleadores el pago del 13% que debían hacer sobre el valor de la nómina de sus trabajadores para financiar salud (8%), ICBF (3%) y SENA (2%), un gasto que ahora financiamos todos los colombianos y colombianas a través de impuestos como el IVA.

Las objeciones a la reforma laboral y la cultura antisindical de las élites empresariales

Las objeciones a la reforma laboral y la cultura antisindical de las élites empresariales



Fuente: Departamento Nacional de Estadística (DANE) (2023)

Estas reformas no nos hicieron un país más competitivo, ni mejoraron la productividad del trabajo, ni tampoco incrementaron la tasa de ocupación, ni bajaron la tasa de desempleo, ni redujeron el trabajo informal: en estos temas todavía mantenemos los mismos indicadores que se tenían al principio del primer gobierno de Uribe, los que mejoraron levemente al principio de su gobierno y sólo de manera temporal, y no por causa de las reformas, sino por la coyuntura económica internacional favorable que se presentó durante los dos gobiernos de Uribe, debida a los altos precios del petróleo, del carbón y de otros productos primarios, y por el incremento de la demanda a nivel internacional por parte de algunas de las economías más grandes del planeta como la China.[1]

Tanto es así, que el Congreso de la República, cuyas mayorías fueron manejadas a discreción por parte del gobierno de Uribe, jamás presentó el balance que debía presentar acerca de los impactos de la reforma en el empleo y en la calidad de vida de los trabajadores, tal como lo establecía el parágrafo del artículo 46 de la ley 789. En cambio, abundaron los estudios que demostraban los efectos perversos de la reforma, como uno de la Universidad Nacional que indicaba que, “el efecto en materia de creación de empleo que trajo consigo la reforma

laboral fue nulo. La generación de los pocos nuevos empleos en tiempos posteriores a la expedición de la reforma se debió a causas por entero ajenas a las medidas adoptadas”[2].

En cambio, las reformas dejaron más pobres a los trabajadores, en un país que siempre se ha caracterizado por los altos niveles de pobreza y de pobreza extrema, y por ser uno de los más desiguales del planeta, como se evidencia en el índice de GINI, que para Colombia está en el 0,523, mientras que en el promedio de los países de la OCDE está por debajo del 0,3. Y por supuesto afectaron el crecimiento de la economía al disminuir su componente más incidentes, el consumo de los hogares, que representa el 75% del PIB.

A la patronal tampoco le gusta esta reforma, porque con ella se fortalece el contrato de trabajo a término indefinido, el tipo de contrato que le da certidumbre y estabilidad al trabajador, y le posibilita afiliarse a un sindicato.

La legislación laboral que dejaron estas reformas promueven el trabajo temporal y precario. Esta situación lo muestran las Encuestas Anuales del DANE para la industria, el comercio y los servicios (DANE, 2021). Según estas encuestas, el trabajo temporal en la industria representa hoy el 38,0% de la población ocupada, con casos tan graves como el de fabricación de calzado, donde la temporalidad es del 64,8%; en el comercio es del 26,8% en promedio, con casos tan graves como el que se presenta en la el sector del comercio de prendas de vestir y sus accesorios, donde el trabajo temporal alcanza el 50,4% del personal ocupado; o en los servicios, donde el trabajo temporal es en promedio el 31,9%, con casos tan graves como el que se presenta en el sector de Actividades de empleo, seguridad e investigación privada, servicios a edificios, en las que el empleo temporal es del 83,2%.

Este tipo de contrato no sólo afecta la calidad de vida de estos trabajadores y sus condiciones de trabajo, sino también la financiación del sistema de protección social, pues la salida y entrada de trabajadores del mercado laboral que ella impone, afecta la masa de cotizaciones a la seguridad social. Además, este tipo de contrato les da a los patronos un enorme poder frente a los trabajadores y frente a los sindicatos, pues no les genera ningún costo su terminación. En este sentido, es evidente que estos altos índices de temporalidad

constituyen un abuso de esta forma de contrato que sólo debe ser esporádica. Pero como un bumerán, esta forma de contrato se les devuelve afectando la productividad y la calidad del trabajo y la competitividad del país, pues estos trabajadores difícilmente generan con las empresas sentido de pertenencia y responsabilidad corporativa: en el último año, Colombia presentó una reducción de 0,89% en el índice de competitividad agregada, con lo cual, se ubica en el puesto 57 entre 63 economías.

Y es un abuso también, la forma como las plataformas digitales se aprovechan de los altos índices de desempleo y de trabajo informal, y de la falta de regulación sobre el trabajo en estas plataformas, para explotar el trabajo de miles de personas que lo único que pueden ofrecer es su tiempo y su escaso patrimonio, en un trabajo completamente precario, sin protección social y sin derechos, expuestos a todo tipo de riesgos laborales y sociales. En estas plataformas es completamente inexistente la noción de Trabajo Decente que promueve la OIT.

A este sector de la patronal tampoco les gusta el proyecto de reforma, pues en ella se propone acabar con este abuso a través de la “incorporación de reglas de afiliación y cotización para la garantía de protección social como estándar de trabajo decente, así como la transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones”, “reivindicando en esto los principios de irrenunciabilidad (artículos 53 de la Constitución Política y 14 del C.S.T.) y primacía de la realidad sobre las formas establecidas por los sujetos (artículos 53 de la Constitución Política y 23 y 24 del C.S.T.)”[3]

Sin sindicatos fuertes no hay Diálogo Social.

A la mayoría de los empleadores tampoco les gusta la reforma laboral porque esta les crea mejores condiciones a los sindicatos para ejercer con eficacia la representación de los trabajadores en los lugares de trabajo y en la sociedad. Por supuesto que los gremios patronales no van a reconocer públicamente su cultura antisindical, pero esta cultura es la

que se imponen en el día a día de las relaciones laborales en la mayoría de las empresas.

Como muy bien lo ha definido la OIT, “no hay Diálogo Social sin sindicatos, pues una de sus condiciones “es la existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas e independientes, con la capacidad técnica y el acceso a la información necesarios”. [4] Esta condición no se da en Colombia, pues la tasa de afiliación sindical es menor al 5% de la población ocupada, la cobertura de la contratación es inferior al 15% de la población asalariada, y los sindicatos tan solo tienen presencia en menos del 1% de las empresas, factores que combinados explican los bajos salarios, la enorme desigualdad en la distribución del ingreso y la evidente debilidad y precariedad del Estado Social que tenemos. En este sentido, la mayoría de los patronos tienen una cultura premoderna de las relaciones laborales, pues conciben que el trabajador no es un sujeto de derechos sino de órdenes; una cultura que considera que sólo los patronos tienen derecho a asociarse pero los trabajadores no: ellos tienen a la ANDI, a FENALCO, a la SAC, a ASOBANCARIA y otras, pero si los trabajadores les crean un sindicato, lo reprimen con despidos y con toda clase de chantajes, y cuando lo toleran porque la ley así se los impone, hacen todo lo posible para mantenerlos minoritario, sin capacidad para incidir de manera efectiva en las políticas de relaciones laborales, como ocurre con más del 90% de los sindicatos en Colombia, y como ocurre con su estrategia de imponer pactos colectivos. [5]

En este terreno, la reforma se propone superar muchas de las restricciones que la legislación laboral vigente le ha impuesto a los trabajadores y a los sindicatos, reconociendo “que hay una deuda histórica con el movimiento sindical que demanda la protección estatal pues, dichas organizaciones se constituyen en uno de los pilares fundamentales de un Estado social y democrático de derecho”. En ese orden de ideas, la reforma se propone “generar medidas que cobijen el derecho de asociación sindical, la protección y promoción de este derecho, el fomento de la negociación”, medidas “indispensables para contribuir a un equilibrio que permita la construcción de un orden social y económico mucho más justo”. [6]

[1] “Vale la pena recordar la trayectoria que ha tenido el precio del crudo. Cuando Álvaro Uribe llegó a la presidencia, el barril estaba a 16 dólares. Durante su gobierno tuvo un pico de 140”. (Semana, 24 de marzo de 2018)

[2] LÓPEZ CAMARGO, ENRIQUE. (2014). La flexibilidad laboral de la Ley 789 de 2002 frente a los fines del Estado Social y Democrático de Derecho en Colombia. Principia iuris, I(21), 151-167. Tomado de <http://revistas.ustatunja.edu.co/index.php/piuris/article/view/927/902>.

[3] Ministerio del Trabajo, Exposición de motivos Proyecto de Ley No. “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia”, pág. 40.

[4]
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_dialogue/—actrav/documents/publication/wcms_571901.pdf

[5] Un componente de la cultura antisindical de las elites empresariales ha sido la violencia que ha sufrido el sindicalismo en Colombia. Según la Agencia de Información Laboral y la Escuela Nacional Sindical (ENS), la violencia antisindical en Colombia puede catalogarse como una práctica histórica, sistemática y selectiva. Según el estudio realizado por la ENS desde el 1 de enero de 1973 hasta el 31 de diciembre de 2020 se registraron al menos 15.317 violaciones a la vida, libertad e integridad de sindicalistas.

[6] Pág., 62

Héctor Vásquez Fernández

Foto tomada: Min Trabajo