

ECONOMÍA LABORAL: UNA APROXIMACIÓN AL CASO COLOMBIANO

ANDRÉS FELIPE MONROY

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN EN DESARROLLO ADMINISTRATIVO
2014

ECONOMÍA LABORAL: UNA APROXIMACIÓN AL CASO COLOMBIANO

ANDRES FELIPE MONROY ORTEGON

ENSAYO PARA OPTAR AL TITULO DE ESPECIALISTA EN
GESTIÓN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO

Directora:

LUZ EDILMA ROJAS GUERRA

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO
2014

RESUMEN

El mercado laboral es un tema que en economía demanda gran atención, debido a que el factor de producción que se transa es la capacidad humana, y por ello entenderlo se hace importante en la formulación de políticas que lo afectan, en especial aquellas destinadas a regular el salario mínimo y los costos a la nómina.

En Colombia, el mercado laboral se ha caracterizado por desequilibrios como el desempleo, la informalidad y el subempleo que ocasionan graves problemas sociales y pobreza por su elevado peso en las cifras nacionales (10%, 40% y 30% respectivamente) y a pesar que la legislación laboral apunta hacia la flexibilización y la política hacia la formación de capital humano mediante la capacitación y emprendimiento, son escasos los resultados aún observables en el corto y mediano plazo.

Las nuevas reglamentaciones, que buscan crear incentivos para la formalización empresarial y laboral, así como aquellas tendientes a reducir los costos laborales, deberán generar un impacto positivo en la demanda de trabajo, ya que mientras la oferta se caracteriza por tener una mayoría con escasa preparación, la demanda está mayoritariamente conformada por mipymes, cuyas precarias estructuras administrativas y financieras les impide absorber los costos de formalizar los empleos que generan.

Palabras clave: mercado laboral, oferta, demanda, salario mínimo, trabajo, empleo, subempleo, desempleo, informalidad, políticas.

ABSTRACT

The labor market is an issue in economics demand great attention, because the factor of production that is traded is the human capacity, and therefore understand it is important in the formulation of policies that affect them, especially those aimed at regulating minimum wages and payroll costs.

In Colombia, the labor market has been characterized by imbalances such as unemployment, informality and underemployment causing serious social problems and poverty by their weight in national figures (10%, 40% and 30 % respectively) and although the points to the labor law and policy toward easing the formation of human capital through training and entrepreneurship, few still observable results in the short and medium term.

The new regulations, which seek to create incentives for business and labor formalization, as well as those aimed at reducing labor costs, should have a positive impact on the demand for labor, as long as the supply is characterized by a majority with underprepared, demand is mainly composed of mipymes, whose precarious financial and administrative structures prevented them to absorb the costs of formalizing the jobs they generate.

TABLA DE CONTENIDO

Pág

Introducción.....	5
1. Mercado laboral en Colombia: 2005-2013	7
2. Legislación laboral	14
3. El salario mínimo	17
4. Impacto en las empresas	21
Conclusión.....	24
Bibliografía	26

Introducción

En el presente ensayo se busca establecer las principales características del mercado laboral y cómo las políticas y legislación laboral posterior a 1991, cuando cambia la Constitución Política de Colombia, lo han flexibilizado mejorado la relación entre oferentes y demandantes de mano de obra, que se constituye en un importante factor de producción por sus implicaciones económicas y sociales.

Estas nuevas condiciones del mercado laboral colombiano, ayudaran a reducir las distorsiones y por se cumpliría así la hipótesis, en la cual una mayor flexibilización contribuirá a reducir el desempleo y subempleo existente.

El tema de demografía y mercado laboral se aborda en cuatro subtemas: mercado laboral, legislación laboral, salario mínimo y el impacto en las empresas.

El primer subtema hace referencia al concepto de mercado laboral y como está configurado para la economía colombiana, en especial para explicar algunos fenómenos como el desempleo y el subempleo, que son fundamentales para entender el mercado a nivel país.

El segundo subtema explora la legislación laboral que ha surgido después de la promulgación de la Carta Magna de Colombia y que le ha dado dinamismo al Código Sustantivo del Trabajo, no solo para darle flexibilidad al mercado laboral, sino también para adaptar la norma a las nuevas necesidades y contexto global al que el país se ha visto abocado después de internacionalizarse y abrirse a los mercados mundiales.

El tercer subtema hace referencia a la discusión del salario mínimo en Colombia, exponiendo los puntos a favor y en contra de mantenerlo como principio de control entre los agentes del mercado y de sus incrementos anuales.

El cuarto subtema hace una aproximación a la realidad nacional, en cuanto al impacto que buscan las normas laborales para promover la inserción laboral de algunos grupos poblacionales, la reducción del desempleo y la formalización del empleo, en especial, en empresas catalogadas como mipymes.

Finalmente, el ensayo ofrece una perspectiva general del tema para hacerse una reflexión acerca de las condiciones en que los agentes económicos, que hacen parte del mercado laboral colombiano, tienen que cumplir y como estas condiciones determinan los niveles de empleo, desempleo y subempleo. Así mismo, permite formarse un criterio acerca de cómo estas condiciones especiales del mercado laboral, impactan en el desarrollo nacional.

El punto de vista expuesto en el ensayo aboga por mas flexibilización del mercado laboral, toda vez que la mayor parte de la responsabilidad por generar puestos de trabajo recae en las mipymes, que son precisamente aquellas empresas, que por ser intensivas en mano de obra, no pueden ofrecer condiciones dignas y justas a sus trabajadores, lo que significa entonces que mayores requerimientos legales sobrecargan sus estructuras de costos y por ende se generan menores oportunidades laborales o mayor informalidad.

1. Mercado laboral en Colombia: 2005-2013

El mercado laboral debe entenderse como las relaciones que surgen entre los agentes económicos que poseen la oferta y la demanda del trabajo y que para el caso son los individuos (oferta laboral) y las empresas (demanda laboral).

De acuerdo con los resultados del DANE, para el año 2005, la oferta laboral (población en edad de trabajar), estaba compuesta por 34.478.000 de personas, para el 2013 la cifra ascendía a 36.306.000 de personas, distribuidos entre “la población ocupada que fue 21.048 miles de personas, la población desocupada 2.243 miles de personas y la población inactiva 13.015 miles de personas” (DANE, 2014, pág. 5), lo que significa que en 8 años la oferta de trabajo aumento un 5%.

Tabla 1. Mercado laboral colombiano. 2005-2013.

Población	2005	2013	Variación %
Población en edad de trabajar	34.478	36.306	5,3%
Ocupados	18.786	21.048	12,0%
Desocupados	2.171	2.243	3,3%
Subempleo subjetivo	6.529	7.268	11,3%
Subempleo objetivo	1.956	2.562	31%
Inactivos	13.521	13.015	-3,7%

Fuente: DANE. GEH. Datos tomados de las proyecciones del CENSO 2005.

Los datos de la oferta laboral muestran, por un lado, que la población ocupada tuvo un importante incremento en el periodo 2005-2013, lo cual puede deberse entre otros aspectos a la vinculación de fuerza laboral cesante (inactivos)

y mejores condiciones económicas, pero por el otro lado, también muestra que las condiciones del trabajo obtenido no fueron las mejores, ya que el subempleo subjetivo y objetivos aumentaron más que proporcionalmente con tasas del 11% y 31% respectivamente, lo que conduce a afirmar que mientras se ofrecieron más vacantes, las condiciones de trabajo empeoraron.

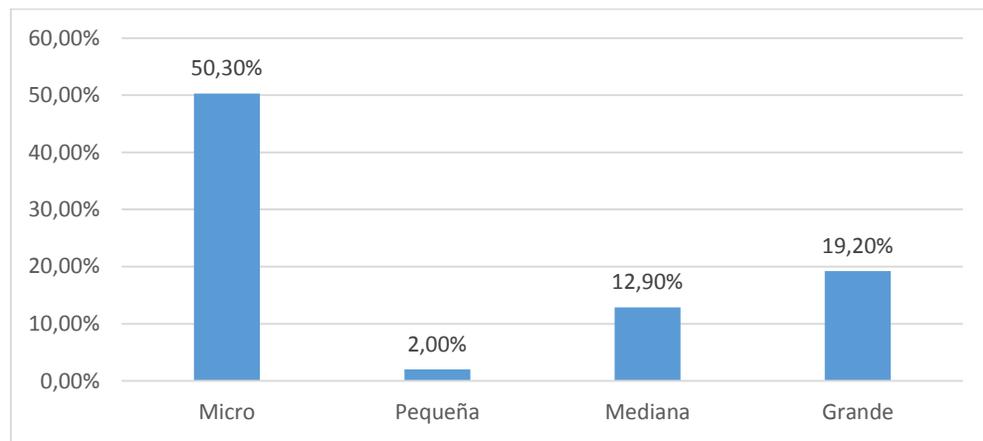
Por el lado de la demanda de trabajo, el Censo de 2005 identificó 1,6 millones de unidades económicas de carácter urbano, pero de ellas, para el 2006 solo se reportaban 229.324 empresas ante las Cajas de Compensación Familiar (Bonniec, 2010, pág. 47) y para el 2013 solo reportaban 388.145 empresas (ASOCAJAS, 2013), lo que empieza a evidenciar una gran proporción de las empresas en la informalidad, lo que a su vez también se traduce en informalidad de los trabajadores.

Gran parte de la informalidad empresarial se debe a que la mayoría de las empresas colombianas son catalogadas como microempresas (según la Ley 590 de 2000), son microempresas aquellas que poseen menos de 10 trabajadores y menos de 500 salarios mínimos en activos (Presidencia de la República, 2000), por lo que poseen muy poca capacidad de crecimiento y de expansión y por tanto baja capacidad de contratación de personal, pero a pesar de ello son precisamente estas, junto con las pequeñas y medianas empresas (99,9% del total de empresas colombianas) las que generan el 80% del empleo nacional (Pastrana, Et Al., 2010, pág. 380).

Siendo esta la realidad y viendo el bajo crecimiento de la formalización empresarial ante el sistema general de protección social, vale la pena replantear todo el sistema para atacar los problemas que impiden que las condiciones del mercado laboral mejoren y que puede deberse a los incentivos negativos que perciben las empresas para tener trabajadores formales ya sea por los costos que significan o por la regulación excesiva.

Al observar la siguiente ilustración, se nota la importancia que tienen las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) para el mercado laboral colombiano, pues sobre ellas está recayendo la responsabilidad de la generación de puestos de trabajo y por tanto, son precisamente quienes requieren atención en cuanto a flexibilización de las regulaciones laborales.

Ilustración 1. Personal ocupado por tamaño de empresa. 2005.



Fuente: DANE, Censo 2005. Cálculos DNP-DDE.

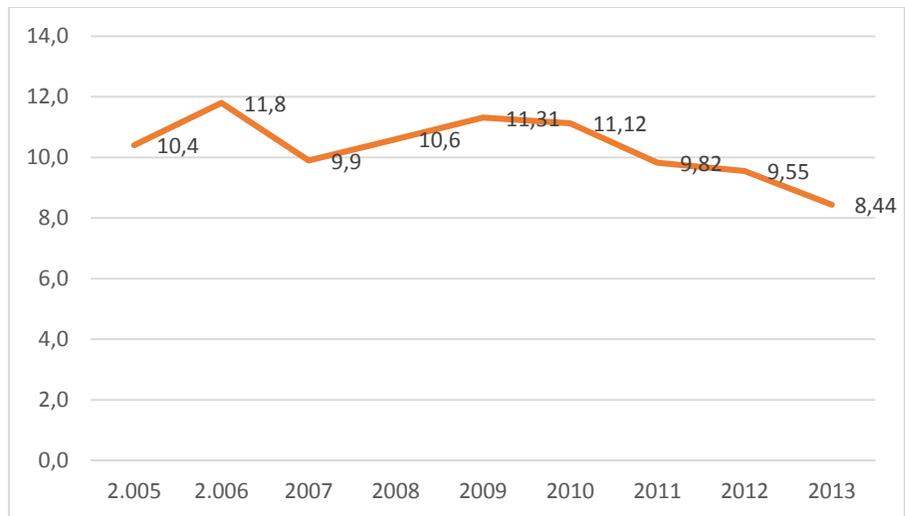
Por su parte, al analizar los sectores, el que más aporta a la generación de empleo durante el 2013 fue el comercio, restaurantes y hoteles (27,6%) y la posición ocupacional que registró la mayor participación de ocupados fue trabajador por cuenta propia (42,7%) (DANE, 2014, pág. 3), es decir, el trabajadores informales.

No todo el desempleo es negativo; este es entendido como aquel generado por condiciones estacionales o estructurales de la economía que provocan que algunas personas que tienen la disposición de trabajar y que buscan empleo, no lo encuentren. El desempleo es necesario para garantizar la movilidad de la mano de obra entre las empresas y entre los sectores económicos y cada nación posee una tasa natural de desempleo, sin embargo, cuando las tasas de desempleo son altas, se generan males sociales como la pobreza y la violencia.

Según lo expone el Banco de la Republica en su publicación sobre el desempleo en Colombia (Banco de la República, 2008, pág. 11), existen dos periodos claramente notorios en la historia del desempleo y va desde antes de 1994 cuando inicia la aplicación de la Ley 100 de 1993 y que se caracterizó por una baja tasa de desempleo y el segundo periodo que inicia en este año hasta hoy y que se caracterizar por una elevada tasa de desempleo y subempleo.

La realidad anteriormente expuesta pone de manifiesto la necesidad de realizar una revisión a la política laboral y de seguridad social, para eliminar los problemas que generan las rigidices y distorsiones que afectan la absorción de la mano de obra desocupada y que mejore las condiciones de los trabajadores informales, pues inconcebible que al implementarse una legislación que mejoraría la situación de los trabajadores, los resultados muestren que han empeorado.

Ilustración 2. Desempeño histórico de la tasa de desempleo. 2005-2013



Fuente: (Banco de la República, 2012)

Para el año 2013, la tasa de desempleo se ubicó en el 9,6%, 1% menor al año anterior (DANE, 2014, pág. 1) pero muy cercana aun al 10,4% del 2005, y aun

mas, la velocidad a la que desciende es incomprensible cuando la economía crece a una tasa promedio del 4% desde inicios del año 2.001.

Algunas medidas de política económica para superar esta situación, siguiendo directrices internacionales, han buscado dos objetivos como son: mejorar las capacidades laborales de los empleados y flexibilizar la legislación, pero no ha sido insuficientes como lo muestran las cifras anteriormente vistas.

Dadas las nuevas exigencias en el modelo de producción y de la globalización, el mercado laboral requiere evolucionar para mejorar la relación entre los agentes, reducir el desempleo y por ende la pobreza y esto solo se logra si la regulación se flexibiliza para que el mismo mercado encuentre su equilibrio. “Los cambios en el mundo del trabajo han estado acompañados con cambios en la política pública dirigida hacia el trabajo: flexibilización laboral, programas de emprendimiento y capacitación” (Bonniec, 2010, pág. 26)

Al observar los resultados nacionales, se evidencia que entre mayor sea el nivel de calificación, mejores expectativas de ocuparse. “La tasa de ocupación por título alcanzado para 2012 fue: 50,0% para aquellos que no tienen ningún título, 65,2% para bachilleres, 76,4% para técnicos o tecnólogos, 80,3% para universitarios y 86,5% para posgrados” (DANE, 2013), esto significa que la política de capacitación y emprendimiento han ido por buen camino y que las capacidades de la oferta de trabajo mejorarán en el largo plazo, lo que conducirá a mayor productividad nacional.

En el corto plazo, una mayor preparación de la mano de obra debería también redundar en mejor absorción en el mercado laboral, pero lo más preocupante es que, además de no descender significativamente el desempleo, el subempleo aumenta. “Las cifras indican que si bien el desempleo formal disminuyó... el subempleo en conjunto aumentó. Hay más empleo en el país, pero por fuera de la

formalidad empresarial, es decir, cada vez de menos calidad” (Pastrana, Et Al., 2010, pág. 382).

Las definiciones del DANE afirman que el subempleo se genera cuando una persona esta empleada, pero desearía tener un mayor ingreso, aumentar sus horas de trabajo o tener una actividad más acorde con su preparación y para conseguirlo está en disposición de aceptar o buscar otro trabajo (subempleo subjetivo), mientras que los que se encuentran en estas condiciones pero no está buscando mejorar se le denomina subempleo subjetivo.

“Casi nadie discute la desaprobación manifiesta de los trabajadores, en cuanto a que consideran que las actividades realizadas en su trabajo son inadecuadas o insuficientes, dado que desarrollan tareas que no corresponden a sus competencias personales, catalogan sus ingresos como inferiores y limitados o desean trabajar más tiempo, pues su jornada es inferior a 48 horas semanales” (Portafolio, 2012, pág. 1).

El subempleo representa la insatisfacción laboral de los trabajadores y debe ser tomada en cuenta pues, aunque no es tomado como desempleo, refleja los problemas del mercado laboral para ocupar eficientemente el talento humano en aras de alcanzar la productividad y competitividad económica deseada para transformar el crecimiento en desarrollo.

La cifra de subempleo general aumentó entre el 2005 y 2013, evidenciando un detrimento de las condiciones laborales en que son contratados los empleados en el país y ello puede significar que las políticas adoptadas para mejorar las capacidades de los trabajadores (capacitación y emprendimiento) no han sido aprovechadas por la demanda, ya que al contar con una mano de obra más calificada, sus salarios y nivel de ocupación mejorarían en un periodo no muy lejano, sin embargo solo han contribuido a incrementar la insatisfacción de la demanda.

“Según el DANE, en el primer mes del año, la tasa de subempleo objetivo fue de 11,4% y la de subempleo subjetivo fue de 31,2%, comparado con el 11,3% y 30,6% de enero de 2012, respectivamente (El país, 2013, pág. 1).

Héctor Vásquez, director de Investigaciones Económicas de la Escuela Nacional Sindical afirma que "el empleo que está creando la economía es fundamentalmente informal y sin protección social: no corresponde al trabajo decente. Según el DANE, la categoría que más creció fue la del cuenta propia y el 80 por ciento de estos trabajadores son informales, solo el 11 por ciento están afiliados a salud y menos del 1 por ciento a pensiones" (El Colombiano, 2012, pág. 1).

Quedan importantes retos por resolver para los que toman las decisiones con el objetivo de reducir las tasas de desempleo y subempleo, como medidas tendientes a disminuir los niveles de pobreza y desigualdad que en Colombia siguen siendo altas y estáticas, tanto o más que las mismas cifras del mercado laboral.

Las exigencias de una economía globalizada no pueden ser ignoradas, ya que al no alcanzar la productividad y competitividad necesaria para enfrentarse al mercado externo, las condiciones económicas y sociales tenderán a ser peores en el largo plazo y por tanto profundizar los problemas que se están viendo pero no resolviendo adecuadamente; las rigideces del mercado laboral deben resolverse con medidas estructurales por la vía de la flexibilización para acompañar aquellas tendientes a mejorar las capacidades de la mano de obra, mediante un proceso integral que obedezca a objetivos específicos y no de manera desarticulada como se pretende actualmente.

2. Legislación laboral

La legislación laboral tiene su asidero en el derecho fundamental de gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas, promulgado por la Constitución Política de 1991 en su artículo 25 (Constitución política de Colombia, 1991), donde también lo tipifica como un derecho y una obligación social que goza de protección especial del Estado. Ante la nueva realidad y mandato constitucional, se debió reformular la legislación laboral para adaptarla a las exigencias del mercado, toda vez que se dio inicio a la apertura comercial del país.

El Código Sustantivo del Trabajo, recoge la actualización de la norma laboral y se promulga con la Ley 50 de 1990. El artículo 1 afirma que el objeto es “lograr justicia en las relaciones que surgen empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social” (Ley 50, 1990).

El código se desagrega en varios temas: uno inicial acerca de los principios generales, una primera parte que habla del derecho individual del trabajo (contrato de trabajo, del periodo de prueba, del contrato de trabajo con determinados trabajadores, del reglamento de trabajo, mantenimiento del orden en el establecimiento, de los salarios, de la jornada de trabajo, de los descansos obligatorios, de las prestaciones patronales comunes y de las especiales, de las normas protectoras de las prestaciones y de la higiene y seguridad en el trabajo); una segunda parte se dedica a los derechos colectivos del trabajo que habla acerca de los sindicatos, de los conflictos colectivos de trabajo y de las convenciones, pactos colectivos y contratos sindicales; finalmente, dedica una tercera parte para explicar la vigilancia y control de las relaciones laborales.

En 1993, se crea un sistema de seguridad social integral mediante la Ley 100, en la cual no solo se estipula una política pública para el sector salud, sino también todo lo relacionado con la relación laboral en materia de riesgos

profesionales, pensiones y prestaciones patronales, necesarias para complementar el Código Sustantivo del Trabajo y crear un ambiente reglamentario claro para dar aplicabilidad al principio constitucional de buscar la seguridad humana.

La implementación de estas dos normas no solo no han dado los resultados esperados, sino que generaron más disposiciones en el mercado de trabajo y por tanto mayores índices de desempleo y subempleo, a tal punto que para el año 2002 se formula un ajuste mediante la Ley 789, que buscaba flexibilizar las relaciones laborales al ampliar la jornada ordinaria y reducir el costo de las horas extras y de los dominicales y festivos, a la vez que sienta el precedente para aplicar la política de emprendimiento en el país.

Los resultados de la Ley 789/2002 han sido poco discutidos, pero la misma Ley se constituye en la base para que nuevas normas tengan su asidero y lleven a mejores condiciones para las empresas, que son las generadoras de los puestos de trabajo y olvidadas en las normas laborales, que sin lugar a dudas fueron diseñadas para favorecer al trabajador.

Los cambios en las políticas económicas, necesarias al vincularse activamente el país al mercado mundial mediante la firma de tratados comerciales, han motivado nuevas reformas a la legislación laboral para reducir las rigideces y propiciar mayores espacios de inserción laboral, para también reducir los problemas sociales.

En el año 2010 se promulga la Ley 1429 denominada también “Ley del primer empleo” para ofrecer incentivos tributarios a los empleadores que dieran trabajo a ciertos grupos poblacionales considerados vulnerables como son los jóvenes, mujeres en cierta edad, los desplazados y algunas comunidades especiales; norma que “demostró ser un excelente instrumento para mejorar la situación laboral del

país, con beneficios para cerca de 45.000 empresas y 400.000 jóvenes menores de 28 años” (Ministerio de la Protección Social, 2014, pág. 1).

Entre otros beneficios, la Ley 1429 ofrece descuentos en parafiscales, impuestos y tasas para las empresas que se formalicen y elimina ciertos trámites para permitir la movilidad laboral. En el año 2012 y para complementar los incentivos de la Ley 1429, se promulga la reforma tributaria con la Ley 1607, en la cual se estipulan beneficios mediante la exoneración del pago de salud, ICBF y SENA para aquellos contribuyentes del impuesto de renta que tengan empleados que devenguen menos de 10 salarios mínimos. Ahora el pago del 33% se divide en el impuesto de renta tradicional (25%) y el CREE o impuesto para la equidad (8%), con destinación específica a la financiación del sector salud, el SENA y el ICBF.

Finalmente con la promulgación del Decreto 2616 de 2013, las empresas podrán contratar empleados por tiempos parciales, pagar la seguridad social de la misma manera y tener incentivos en el aporte a la salud (este último solo aplica para los declarantes de renta), con lo cual se crea un ambiente normativo propicio, que las empresas pueden aprovechar para reducir sus costos laborales y a la vez formalizar aquellos empleados que ganan menos de un salario mínimo debido a laborar jornadas incompletas.

Este nuevo ambiente reglamentario está llevando a la economía por buen camino; por un lado provocará que las empresas se formalicen y en esta medida puedan acceder a apoyos e incentivos gubernamentales en acceso al crédito, subsidios directos y asesoría, entre otros, con los cuales mejoran sus expectativas comerciales y fortalecerán sus estructuras administrativas y financieras; por el otro lado, induce a los demandantes de trabajo a formalizar a sus empleados, con lo cual mejoraran su calidad de vida, tendrán acceso a servicios en salud, subsidios de las cajas de compensación y tendrán seguridad y estabilidad laboral mediante el acceso a riesgos profesionales, pensión y prestaciones sociales.

3. El salario mínimo

Todos los mercados tienen un precio de equilibrio y en el caso del mercado laboral, el precio o salario de equilibrio está determinado naturalmente por el acuerdo o juego entre los dos agentes (oferta y demanda de trabajo). Cuando el salario es mayor al de equilibrio se genera desempleo, ya que existirán más oferentes interesados en colocar su capacidad laboral, pero pocas empresas interesadas en contratarlos; mientras que un salario menor al de equilibrio significa sobreempleo, ya que habrán más empresas interesadas en colocar vacantes, pero pocas personas interesadas en ocuparlas; no obstante, el salario de equilibrio depende de muchos factores, entre ellas del nivel de especialidad de la mano de obra, pues se afirma que entre mejor calificado el trabajador optará por un salario más alto, ya que tiene un mercado específico con menos oferentes que cuando se compite en el mercado de mano de obra no calificada.

Algunos analistas afirman que no debería existir un salario mínimo legal, ya que éste es determinado por el mercado y si el legal está por encima del equilibrio se genera desempleo, mientras otros manifiestan que debe existir un salario mínimo (aunque no sea el salario de equilibrio) ya que impide que se cometan abusos contra los trabajadores. “Se argumenta que menores salarios y menos prestaciones sociales permiten aumentar el empleo y ayudan a incrementar la formalidad... cuando los salarios se reducen, el empresario está dispuesto a emplear más mano de obra... pero... si todos los empresarios bajaran los salarios ¿a quién le venderían la producción? (Bonniec, 2010, pág. 27). La discusión, no tiene ganadores ni perdedores, porque simplemente las dos partes tienen la razón, pero es el legislador el que tiene la potestad de mantener el equilibrio en el mercado por la vía del salario mínimo.

En Colombia existe una reglamentación específica que determina anualmente el salario mínimo y sus aumentos; este salario debe salir del consenso

entre los agentes del mercado laboral, pero debido a la falta de acuerdo, siempre termina siendo decretado por el gobierno central. El artículo 51 de la carta magna manifiesta que “El mínimo vital es, sin lugar a dudas, un principio constitucional que debe ser garantizado por el Estado. Consiste en mantener la capacidad adquisitiva de los trabajadores en aras de no desmejorar su calidad de vida; lo que se busca es dar la opción de progreso” (Betancour, 2010, pág. 263).

Al respecto la Ley 50/90, en su artículo 145 que “El salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural” (Ley 50, 1990).

La misma norma estipula que el salario mínimo se puede determinar mediante pacto, convención colectiva o fallo arbitral, pero que siempre existirá un salario mínimo de carácter general fijado por el Consejo Nacional Laboral (artículo 147 de la Ley 50/90). Cuando no se logra consenso, el gobierno fija por decreto el salario mínimo y esa ha sido la constante de todos los años, ya que quienes negocian son las empresas y los sindicatos, estos últimos representantes del sector público y no del sector privado, donde las condiciones laborales son diferentes y a donde pertenecen la mayoría de los trabajadores del país.

Los sindicatos públicos buscan intereses distintos a los privados, debido a que gozan de garantías legales diferentes y poseen salarios distintos, muy por encima del salario mínimo que siempre negocian.

Aunque la norma es clara en determinar que el salario mínimo legal puede ser diferencial para cualquier región o actividad profesional, industrial, comercial, ganadera, agrícola o forestal (Artículo 147 de la Ley 50/90), este aparte no se aplica debido a que cuando se estudia la posibilidad de incrementar o fijar el salario mínimo siempre se piensa en el nacional y tal vez ese ha sido el problema, ya que el costo

de vida no es el mismo en una ciudad grande que en una intermedia o en un poblado y mucho menos justifica los cambios de productividad y costos de un sector a otro.

El Consejo Nacional Laboral, nunca se ha pronunciado al respecto y aunque es una necesidad real del mercado laboral, ninguno de los agentes lo exige, ello ayudaría a facilitar la movilidad de los factores productivos entre los sectores y entre las regiones, conduciendo a una mayor equidad, además, aquellas empresas en sectores intensivos en mano de obra podrían tener menores costos laborales y por ende menor tendencia a la informalidad.

En el país la tasa de desempleo ha sido, históricamente superior a un dígito, según el DANE, para el 2013 la tasa de desempleo se ubicó en el 9,6% y entre otras razones se debe a que “en Colombia no solo existe un salario mínimo que es bastante por encima del salario de equilibrio (a diferencia de México), sino que los sobrecostos a la nómina son excesivamente altos” (Pastrana, Et Al., 2010, pág. 179).

Levy, citado por Pastrana, Et Al., (2010), manifiesta que:

Sin distorsiones, los salarios del mercado laboral formal e informal son iguales en equilibrio. En el sector formal es igual a la productividad del trabajo, y en el sector informal la productividad está definida como la relación capital/trabajo. Si aumenta el empleo en este último sector, el ingreso disminuirá (puesto que cae la relación capital/trabajo), con lo cual se incentivará a los trabajadores a migrar al sector formal; como consecuencia, se restablecerá el equilibrio. Una vez se introduce el salario mínimo para el sector formal, la demanda laboral disminuye; por lo tanto los trabajadores con salario por debajo del mínimo son despedidos y migran hacia el sector informal. En este la relación capital/trabajo disminuye (caen los salarios)... Las consecuencias de la imposición del salario mínimo son menos empleos, menor salario promedio y menor productividad (por la caída de la relación salario/capital) (pág. 178).

Los incrementos del salario mínimo, provocan mayor desempleo para la mano de obra no calificada y esto se debe a que las empresas deben retirarlos de su planta de personal o contratarlos en condiciones desfavorables, por ejemplo mediante ordenes de prestación de servicios o simplemente eludiendo la legislación laboral. Cuando se trata de mano de obra calificada, este factor es menos decisivo, ya que su productividad es mayor y por tanto el aporte a las empresas justifica los incrementos del salario.

Los argumentos a favor de eliminar el salario mínimo se sustentan en que es más elevado que en los países vecinos, lo que le quita competitividad al país. Al compararse las cifras, Colombia es uno de los países con mayor salario mínimo y mayores costos laborales, lo que dificulta la actividad empresarial.

La cifra del salario mínimo de un trabajador en Colombia de US\$342 contrasta con las exhibidas por nuestros socios de la Alianza Pacífico, en Chile el salario mínimo es de US\$420 y 45 horas semanales, en Perú US\$298 mientras en México solo llega a US\$144, aunque Colombia tiene el segundo mayor salario mínimo de este bloque comercial la informalidad es superior al 40% y el subempleo ronda cerca del 30% esto último sin tener en cuenta los trabajadores rurales que generalmente son compensados por debajo de la tarifa del salario mínimo con lo cual cerca del 20% de los trabajadores del país ganan menos de US\$2 al día (Revista Dinero, 2013, pág. 1).

Estos argumentos son debatibles, sin embargo si es cierto que los costos a la nómina no facilitan los objetivos de la política pública de mejorar los índices de desempleo, subempleo e informalidad laboral y por tanto las medidas que se tomen deben conducir a mejorar la relación entre los empresarios, los empleados y el Estado pues todos persiguen los mismos objetivos de mejoramiento del bienestar general.

Sergio Clavijo, presidente de la ANIF, manifiesta que “desbordes del salario real por encima de lo indicado por la productividad laboral representaría entrar a

borrar la esperanza que se tiene de que la reducción de 13,5 puntos en los costos salariales no laborales ayude a propiciar mayor formalización laboral durante 2014-2015 y... que en materia laboral se han logrado algunos avances para la reducción de costos de las compañías al bajar los parafiscales, pero considera que aún Colombia deja a su empresariado con los costos laborales no salariales más onerosos de la región” (El Colombiano, 2013, pág. 1).

Los argumentos a favor del salario mínimo se sustentan en la garantía constitucional del trabajo como derecho fundamental, sin embargo, no se ha pensado y puesto a prueba la fijación de salarios diferenciales por regiones o sectores, hecho que permitiría la movilidad de capitales y mano de obra a regiones donde se necesita inversión y donde posiblemente son más productivos los factores de producción. Un salario mínimo general no tiene en cuenta los costos diferenciales de distintas regiones del país y genera concentración de la riqueza en ciertas regiones y pobreza en otras, como ha venido sucediendo en la realidad nacional.

4. Impacto en las empresas

En cuanto al impacto en las empresas, la legislación laboral rígida conduce a evasión o elusión de su responsabilidad, por un lado, simplemente se opta por mantener el mínimo de trabajadores pero sobrecargarlos de tareas, lo que daría como resultado subempleo o por el otros, contratar en condiciones atípicas y fuera del ordenamiento jurídico (informalidad).

Las rigideces no solo obedecen a la reglamentación del salario mínimo, también obedece a los costos laborales, entendidos como aquellos pagos fuera del salario como las prestaciones sociales (prima de servicios, cesantías, intereses a la cesantías y vacaciones), seguridad social (salud, pensión y riesgos laborales) y parafiscales (SENA, ICBF y Caja de Compensación Familiar).

Los sobrecostos a la nómina alcanzan el 76% del salario que recibe el trabajador, lo que generan enormes distorsiones al mercado del trabajo pues promueve la informalidad y el subempleo, toda vez que la mayor parte de los empleadores son también informales o con capacidades financieras y administrativas limitadas.

“La existencia de un número significativo de micro y pequeñas empresas que no pueden pagar estos elevados costos y que por lo tanto evaden la legislación actual. Los datos del 2008 indican que un 28% de los trabajadores asalariados (supuestamente del sector formal) ganaban menos del salario mínimo y esa cifra en el sector informal alcanza el 65% (Pastrana, Et Al., 2010, pág. 180), lo que indica que el 45% de los trabajadores ganan menos de un salario mínimo.

Una verdadera política laboral debería conducir a facilitar la formalización laboral de este tipo de empresas, pues cuando se legisla y se fijan los salarios, los agentes que intervienen no son los más adecuados. El hecho de que sean los sindicatos públicos los que se oponen a las propuestas de incremento de las empresas privadas ya es una limitante para que nunca se llegue a consenso en el Consejo Nacional Laboral y por tanto el salario mínimo tampoco reflejará las necesidades y disposiciones de la oferta laboral.

Los avances en reglamentación para flexibilizar el mercado son importantes, los incentivos para las empresas que se formalicen son los adecuados pues reduce los costos fiscales de manera proporcional por un periodo de cinco años, mientras las empresas alcanzan los niveles de productividad y competitividad necesarios para soportar dichos costos.

En cuanto a los costos laborales, se ha logrado eliminar el pago de parafiscales como el SENA y el ICBF, así como el costo de la salud para los empleados de personas declarantes de renta, lo que reduce ostensiblemente la

carga para los empresarios (hasta en un 23%), sin embargo los aumentos del salario mínimo siguen siendo un problema para el sistema, pues las empresas aún se encuentran evaluando la conveniencia de ajustarse y formalizarse (en lo empresarial y en lo laboral) y si los observan incrementos desmesurados, optarán por seguir en la informalidad.

La nueva posibilidad que abre el decreto 2616 de 2013, ha sido la norma que mayor flexibilidad le ha dado al mercado; no solo permite contratar legalmente por periodos inferiores a 30 días, sino también el pago de costos laborales de manera proporcional (se cancela mínimo una semana de costos de costos laborales, excepto riesgos laborales que se cancela todo el mes de protección), hecho que provocará que las empresas que pagan menos de un salario mínimo a sus trabajadores, opten por esta modalidad y aunque se pueda mantener el subempleo por ingreso o tiempo laborado, se elimina la informalidad del trabajador y por ende mejorar su calidad de vida, que es el objetivo de toda política pública.

Las empresas que acojan los nuevos beneficios legales, podrán tener mayores respectivas de crecimiento y sostenibilidad, debido a que en la formalidad tiene mayores posibilidades de acceder a los incentivos que el Estado ofrece, especialmente en acceso al crédito, transferencia de tecnología y acceso a mercados.

Conclusión

Ante los nuevos cambios del entorno, cada día más globalizado, la competitividad se asume como un reto, en el cual los agentes del mercado ya no pueden pensar solo en sus intereses locales, sino en la manera como se van a enfrentar a empresas de nivel mundial.

En este contexto, los agentes del mercado laboral (oferentes y demandantes) abogaran por mejorar sus relaciones y, en especial, el gobierno deberá facilitar los medios por los cuales el acuerdo entre ellos, para alcanzar los salarios de equilibrio se logren. El diseño de políticas y normas mediante las cuales se logre una mayor flexibilización, para acomodar los costos laborales a los parámetros y condiciones internacionales y a las realidades de las estructuras organizacionales de las empresas colombianas, es un imperativo de corto y mediano plazo.

Las rigideces que han impedido que el desempleo descienda de manera rápida y que por el contrario aumenten indicadores de subempleo e informalidad, dan cuentas de la precarización del trabajo en Colombia, lo que implica las medidas para mejorarlo como la capacitación de la mano de obra y el emprendimiento no han sido los suficientemente efectivas en la oferta de trabajo, hecho que hace necesario replantear la política hacia un mayor acompañamiento de los generadores de los puestos de trabajo que a la final, son los responsables de proveer las vacantes para la fuerza laboral colombiana.

Una mayor flexibilización laboral puede contribuir a reducir los indicadores negativos del mercado laboral, en la medida que es incluyente con el grueso de empresas nacionales, cuyas estructuras organizacionales, difícilmente pueden asumir los costos que históricamente se le añadieron al salario. La reducción en el pago de parafiscales y salud, así como los incentivos para la formalización crean un

ambiente favorable que paulatinamente irán asumiendo las mipymes y por ende formalizando a sus trabajadores, a la vez que podrán crear nuevas vacantes.

La propuesta que aboga por una mayor flexibilización en la legislación laboral, generalmente no es bien recibida por los sindicatos, sin embargo, será necesaria para absorber la mano de obra cesante y mejorar la calidad de vida de la población trabajadora, especialmente, aquella de base que se ajusta al salario mínimo.

Bibliografía

- ASOCAJAS. (sf de Junio de 2013). *Sistema de subsidio familiar*. Obtenido de <http://www.asocajas.org.co/paginas/CIFRAS-RESPONSABILIDAD-SOCIAL.pdf>
- Banco de la República. (2008). *El desempleo en economía*. Bogotá.
- Banco de la República. (10 de Marzo de 2012). *Tasas de empleo y desempleo*. Obtenido de <http://www.banrep.org/tasas-empleo-desempleo>
- Betancour, R. (2010). *Principios del derecho laboral en el sistema juridico colombiano*. Bogotá: Universidad autónoma de Colombia.
- Bonniec, Y. L. (2010). *Crisis de la sociedad salarial y protección social: compilación*. Bogotá: Universidad Santo Tomas.
- Constitución política de Colombia. (1991). *Artículo 25*.
- DANE. (11 de Marzo de 2013). *Fuerza laboral y educación. Año 2012*. Recuperado el 20 de Febrero de 2014, de http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/especiales/educacion/Bol_edu_2012.pdf
- DANE. (31 de Enero de 2014). *Principales indicadores del mercado laboral. 2013*. Recuperado el 20 de Febrero de 2014, de http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_ech_a%C3%B1o_13.pdf
- El Colombiano. (1 de Noviembre de 2012). *Desempleo y subempleo suben por desaceleración*. Recuperado el 20 de Febrero de 2014, de http://www.elcolombiano.com/BancoConocimiento/D/desempleo_y_subempleo_suben_por_desaceleracion/desempleo_y_subempleo_suben_por_desaceleracion.asp
- El Colombiano. (13 de Octubre de 2013). *¿Cuál debe ser el aumento del salario mínimo para el 2014?* Recuperado el 20 de Febrero de 2014, de <http://www.elpais.com.co/elpais/economia/noticias/cual-debe-ser-aumento-salario-minimo-para-2014>

El país. (28 de Febrero de 2013). *En Colombia, tasa de desempleo en enero del 2013 fue del 12,1%*. Recuperado el 14 de Febrero de 2014, de <http://www.elpais.com.co/elpais/economia/noticias/tasa-desempleo-enero-fue-121>

Ley 50. (1990). *Artículo 1.*

Ministerio de la Protección Social. (14 de Febrero de 2014). *Abecé de la Ley de Formalización y Generación de Empleo*. Recuperado el 20 de Febrero de 2014, de <http://www.mintrabajo.gov.co/index.php/empleo/abece-ley-de-primer-empleo.html>

Pastrana, E., Jost, S., & Marquez, M. L. (2010). *Más allá de la seguridad democrática, agenda hacia nuevos horizontes: Compilación*. Bogotá: Konrad Adenauer Stiftung.

Portafolio. (16 de Septiembre de 2012). *A combatir el subempleo*. Recuperado el 20 de Febrero de 2014, de <http://www.portafolio.co/columnistas/combater-el-subempleo>

Presidencia de la República. (2000). *Ley 590*.

Revista Dinero. (2 de Diciembre de 2013). *Las cuentas del salario mínimo*. Recuperado el 20 de Febrero de 2014, de <http://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/el-salario-minimo-para-2014/189046>