

Comentario Económico del día

Director: Sergio Clavijo
Con la colaboración de Margarita Cabra

Junio 5 de 2013

Un paralelo entre las reformas laborales de México y Colombia

México le dio una grata sorpresa al mundo empresarial en noviembre de 2012 al aprobar una inesperada reforma laboral. Con ella, México avanzó significativamente en materia de flexibilización de su mercado laboral, esperándose una ganancia de cerca de unos 10 puntos porcentuales (pps) en materia de formalización laboral (ver *The Economist*, noviembre 3 de 2012; *PNB Paribas*, 2012). A pesar de ello, se estima que su mundo de formalidad laboral tan sólo llegaría al 40% de su Población Económicamente Activa (PEA) en el futuro cercano, cifra similar a que hoy ostenta Colombia (medida a través de la relación PILA/PEA).

El reciente posesionado Presidente Enrique Peña, del Partido Revolucionario Institucional (PRI), ha adoptado una ambiciosa agenda de reformas estructurales, pues no sólo se la ha jugado por el frente de la formalización y flexibilización laboral, sino que también aspira a desmontar los perniciosos monopolios en el frente energético y de las telecomunicaciones.

Entre los avances más importantes de esta reforma laboral para el empresariado cabe mencionar: i) una mayor capacidad para contratar trabajadores por horas; ii) ampliación del período de prueba y entrenamiento hasta por 180 días antes de extenderles un contrato permanente; y iii) adopción de un tope de 12 meses de obligaciones empresariales con trabajadores que aleguen “despido injusto”.

Desde el punto de vista de mayor protección a los trabajadores se tienen dos puntos centrales: i) las empresas deben ahora justificar con mayor detalle sus necesidades de “tercerización”, bien por el grado de especialización laboral requerido o por tareas temporales; y ii) mayor transparencia en el manejo de los sindicatos, especialmente en lo referido a registro, estatutos y procesos electorales de sus líderes (con voto secreto).

Infelizmente, esa reforma fracasó a la hora de intentar desmontar las onerosas cargas empresariales por despedidos sin justa causa. Estos costos por despido sin justa causa alcanzan tres meses de salario, más 20 días por cada año trabajado o 32 días/año si el empleado tiene antigüedad superior a los 15 años.

En Colombia los avances de la Administración Santos en el frente de flexibilización laboral han sido más bien precarios. Por el contrario, en estos momentos avanzan en el Congreso una serie de Proyectos de Ley que han sido denominados por algunos analistas como los proyectos Anti-PIPE (Javier Díaz, 2013). En efecto, a diferencia de las intenciones de un PIPE que buscaría incrementar la productividad, de cara

Continúa

Director: Sergio Clavijo
 Con la colaboración de Margarita Cabra

a los TLCs con Estados Unidos y Europa, avanzan reformas que encarecerían aún más la mano de obra colombiana, por cierto de las más caras de la región, tanto en SML como en parafiscales (actualmente a niveles del 55%, pos Ley 1607 de 2012).

Dichos Proyectos Anti-PIPE pretenden: i) sancionar a las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTAs) y otras formas de tercerización laboral que incumplan las obligaciones laborales (Proyecto de Ley 81 de 2012), lo cual significa atacar la tercerización y dejar sin defensa a un empresariado que todavía enfrenta cargas no salariales hasta del 55%; ii) elevar nuevamente el costo de las horas extras a través de reducir la jornada laboral ordinaria y establecer el llamado “contrato de aprendizaje” (Proyecto de Ley 82 de 2012); y iii) imponer una cuota adicional de aprendices para las empresas (Proyecto de Ley 184 de 2012).

En el primer caso, si bien aplaudimos las sanciones a las CTAs que incumplan las obligaciones laborales, es entonces urgente desmontar esas sobrecargas no salariales del 55%. De no hacerse, Colombia quedará sin mayores posibilidades de competitividad en el mercado internacional, pues la mayoría de los “socios comerciales” no enfrentan dichos sobrecostos laborales, ver *Comentario Económico del Día* 12 de octubre de 2011.

En el segundo caso, la reducción de la jornada diurna (de 6 a.m. - 10 p.m. a 6 a.m.-6 p.m.) y ampliación de la nocturna (de 10 p.m.-6 a.m. a 6 p.m.-6 a.m.) implicaría mayores restricciones a las contrataciones laborales. Y, finalmente, la imposición de mayores cuotas de aprendices generará mayores costos adicionales para las empresas, pues deberán pagar remuneraciones de al menos 1SML y prestaciones sociales. Cabe alertar sobre la reversión que se tendrá en la relación costo capital/trabajo, donde las Leyes 1430 de 2010 y 1607 del 2012 habían avanzado en el desmonte de exenciones al capital, pero donde ahora estas leyes Anti-PIPE estarían elevando el costo del trabajo. Ahora que Colombia estará ingresando a la OECD (ver *Informe Semanal* No. 1173 de mayo del 2013), va siendo hora de copiar las buenas prácticas que ahora nos muestra “nuestro socio” México, en vez de seguir improvisando en Colombia prácticas de corte populista.

Reformas laborales recientes en México y Colombia

Reforma	México		Colombia	
	1970 (Antes)	2012 (Ahora)	2009 (Antes)	2012-2013 (Ahora)
1. Trabajo medio tiempo	No	Sí	Sí	=
2. Ampliación de los contratos de período de prueba	No	Sí	Sí	=
3. Salario por hora	No	Sí	No	=
4. Mayor claridad en tercerización	No	Sí	No	Control de pago de obligaciones laborales, proyecto en proceso
5. Disminución costos parafiscales	No	No	No	Sí
6. Costos de despido	Sí	=	Sí	=
7. Cuotas de aprendizaje	Sí	=	Sí	>, proyecto en proceso
8. Elección de líderes de sindicatos con voto secreto	No	Sí	No	No
9. Costos dominicales y festivos	Sí	=	Sí	Sí
10. Ampliación jornada de trabajo ordinario	-	=	Sí	<, proyecto en proceso

Fuente: elaboración Anif.