

Análisis

Qué hacer con el empleo

El aumento del desempleo se convirtió en el principal problema del país. Mientras las empresas piden flexibilización laboral, los sindicatos advierten que esa medida no generó empleo en el pasado. ¿Hay un punto medio?

Semana

La tasa de desempleo de agosto volvió a desatar una tormenta en el país. Según el Dane, llegó a 10,8 por ciento ese mes, el nivel más alto para un agosto en 9 años. Y ya completa más de seis meses en doble dígito.

Varios temas de este reporte preocupan. Por un lado, que el fuerte repunte del desempleo se produjo con menos personas ingresando al mercado laboral y en busca de trabajo, así como con una alta "destrucción" de empleos. En el último año el número de ocupados cayó en más de medio millón de personas. Pero el país no solo no ha creado empleo, sino que muchas personas han perdido el suyo, en especial mujeres y jóvenes. Es decir, que en materia de empleo, el último año va en rojo.

Ante esta situación empiezan a aparecer las propuestas. Gremios y empresarios piden una reforma laboral integral que "flexibilice las condiciones de contratación y despido de los trabajadores, entre otros aspectos". Para Fenalco, debe existir desde la contratación por horas hasta un salario mínimo por regiones o sectores, con base en productividad y competitividad.

Además, propone revisar "los altos costos de los recargos dominicales y festivos, o modificar el concepto de semana laboral. Es necesario, también, revisar los altos costos de contratación, periodo de prueba, cuota de aprendices del Sena, incapacidades médicas y topes a los costos de despido, entre otros aspectos", dice Jaime Alberto Cabal, presidente del gremio de los comerciantes.

Pero centrales obreras y sindicatos no compran esta teoría. Aseguran que en el pasado este tipo de reformas no produjo los efectos esperados y, por el contrario, hizo más precario el mercado laboral.

Esta discusión no es nueva, dice Stefano Farné, director del Observatorio del mercado de trabajo y la seguridad social de la Universidad Externado,



No será nada fácil al Gobierno encontrar soluciones al desempleo.

"solo que la polémica reaparece ante la crítica situación del empleo". Si bien reconoce que hay buenas ideas, cree que las soluciones no serán fáciles porque requieren una articulación con la seguridad social y existe el riesgo de que algunos empresarios aprovechen el cambio para desmejorar las condiciones laborales. "Todas estas cosas parecen fáciles, pero son tremendamente difíciles de implementar", afirma.

El Gobierno ha dicho que no tomará decisiones apresuradas y que buscará recoger las preocupaciones de empleadores y trabajadores en la mesa de concertación laboral que comienza el 24 de octubre. Esto hará más compleja la discusión del salario mínimo e incluso la propuesta de reforma pensional.

"Aclaro que la flexibilidad laboral es para garantizar los derechos de aquellos que hoy no los tienen y tenemos que acomodarnos a una nueva realidad laboral. Vamos a proteger los derechos de los trabajadores", enfatizó la ministra de Trabajo, Alicia Arango.

¿Sirve flexibilizar?

En el país hay un cierto consenso según el cual ante las nuevas tecnologías, realidades laborales y tendencias generacionales, hay que darles paso a temas como la contratación por horas en cierto tipo de profesiones y sectores. Claramente, las normas tradicionales no sir-

“existe el riesgo de que algunos empresarios aprovechen el cambio para desmejorar las condiciones laborales”

ven para regular empresas de plataforma tecnológica como Uber o Rappi.

En el Plan Nacional de Desarrollo quedó abierta esta posibilidad al introducir el piso mínimo de protección. Según este, las personas que devenguen un monto inferior al salario mínimo podrían integrarse al Sistema de Seguridad Social, en una cotización por horas trabajadas (el sistema actual no brinda esta facilidad).

No obstante, el diablo está en los detalles. Hay que definir temas como a cuántas semanas equivalen las cotizaciones por horas, qué tantos derechos pensionales o de salud implican, o como aplicarlos y

controlarlos. En América Latina no existe esta modalidad y en los países desarrollados que la tienen los empleados se encargan de cotizar, lo cual plantea dificultades.

Algo similar sucede con el tema del salario mínimo por regiones o sectores. Suena lógico que las circunstancias son diferentes en Bogotá y en Quibdó, pero surgen múltiples preguntas como qué salario aplica para el tema pensional o qué pasa en caso de traslado. Algunos también han planteado un salario mínimo diferencial para jóvenes en periodo de aprendizaje, para tratar de reducir las elevadas tasas de desempleo juvenil.

Habrà que encontrar los puntos medios. Los empresarios consideran que los costos laborales siguen altos: por cada millón de pesos de salario mensual deben destinar 560.000 adicionales para cubrir las obligaciones laborales. Pero los trabajadores creen que si bien algunas empresas ya no pagan Sena, Icbf y Salud -la Ley 1607 de 2012 desmontó 13,5 puntos porcentuales de costos no salariales-, esto no se ha traducido en un aumento estructural en los niveles de empleo. Y, por esto, se preguntan si el Gobierno se meterá con las cajas de compensación o con los intereses de las cesantías. Además, hay que plantearse si al tener un sistema de protección al desempleo fuerte, se justificaría reducir los costos de despido.

Luis Fernando Mejía, director de Fedesarrollo, asegura que más que pensar en una agenda de flexibilización, empresarios, trabajadores y Gobierno deberían unirse en torno al propósito de formalizar el trabajo. Si bien esto coincide en algunos elementos -como reducir los costos de contratación de mano de obra formal-, no incluye todo lo que enumeran los gremios. Hay que esperar una propuesta más concreta para discutirla, pues por ahora solo hay ideas.

Y la productividad, ¿qué?

Esta coyuntura deja en claro que crecer al 3 por ciento no alcanza para generar empleo y que el país no puede conformarse con una cifra de este orden, si bien crece por encima de la región. En efecto, se estima que América Latina solo crecerá alrededor del 0,6 por ciento este año.

Pero hacerlo a tasas superiores implica aumentar la productividad. Esto significa desde seguir acelerando la ejecución de proyectos como las concesiones de 4G y las regalías, hasta diversificar la base productiva y el aparato exportador. Eso sí, hay que mitigar la dependencia del sector minero-energético y revitalizar grandes generadores de empleo como los sectores de agricultura e industria.

También se requiere fortalecer la formación para el trabajo técnico y tecnológico. Esto para lograr una mejor concordancia entre las habilidades de los jóvenes que buscan trabajo y lo que requiere el mercado laboral, lo cual significa aumentar la pertinencia de la educación y mejorar el indicador de productividad, que en los últimos años ha estado por debajo del medio punto.

El Gobierno debería ponerse de acuerdo en una explicación, aunque la vicepresidenta Marta Lucía Ramírez dice que esta presidencia no tiene la culpa. El director del Dane, Juan Daniel Oviedo, pide no olvidar que los crecimientos por encima del 3 por ciento solo se aparecieron en el primer semestre de 2019, tras 13 trimestres de crecer por debajo del 2 por ciento en promedio.

La evidencia empírica muestra una relación rezagada entre crecimiento y empleo. Por eso, las nuevas dinámicas de la producción tomarán un tiempo en reflejarse en las cifras de empleo. Mientras tanto, los desocupados se encomiendan al santo de su preferencia para empezar a recibir señales positivas.