

LOS TRABAJADORES COLOMBIANOS: ENTRE LA DESTRUCCIÓN DE LA ECONOMÍA NACIONAL Y LA NORMATIVIDAD NEOLIBERAL

**JUAN ADALBERTO
AHUMADA FARIETTA**

Abogado Asesor Laboral.

*Para abrir campo a las multinacionales y a los TLC los gobiernos colombianos se han dedicado a desregular las relaciones laborales y a recortar los derechos y garantías de los trabajadores, lo que acentúa el carácter de la sociedad colombiana como una de las de mayor desigualdad en el planeta. **DESLINDE***

En su discurso de posesión, en 1990, César Gaviria anunció como estrategia fundamental de gobierno la inserción del país en la globalización, bajo la consideración de que la exposición a los avatares de la libre competencia internacional conduciría el país a la modernización del aparato productivo y a la conquista de nuevos mercados internacionales. Cómo estímulo a la competi-

tividad de nuestros productores, prometió continuar con la política de flexibilización laboral, iniciada por su predecesor, política que, según el ideario neoliberal, también atraería la inversión extranjera. En suma, se multiplicaría el empleo en cantidad y calidad. ¿Cuál es el balance para los trabajadores a poco más de 5 lustros de aplicación de estas políticas?



EL DETERIORO DE LOS SALARIOS Y LAS PRESTACIONES

Las cifras constatan que en Colombia la participación de los salarios en el PIB, en términos reales, se redujo del 44,07% en 1993 al 31,67% en el 2008¹, lo que significa que a los asalariados les corresponde una porción cada vez más pequeña del total de la riqueza producida en el país. De paso, se confirma que, bajo el modelo, no hay correlación entre las variaciones de la riqueza producida en el país y los ingresos de los trabajadores, año por año, y que estos se definen en otros ámbitos.

Paralelamente, los índices de salarios reales de la industria manufacturera también han caído,

alrededor del 10% entre 1994 y 2014², caída que, necesariamente, es más grave para otros sectores como la agricultura, el comercio y los servicios, y se acentúa en la actualidad con la crisis fiscal y la estanflación que nos azota. En lenguaje llano, los salarios, en promedio, representan porciones menores de la riqueza, es decir, que se ha encogido la cuchara que mide la porción de riqueza que corresponde a cada asalariado.

Las dos tendencias anteriores se acentúan con la caída de los precios internacionales del petróleo y de los minerales, que provoca en Colombia un agudo déficit fis-

cal, inflación y estancamiento de la producción.

En cuanto a las prestaciones sociales, la Federación de Aseguradores Colombianos, Fasecolda³, realizó un estudio sobre la formalidad en el trabajo, en el que, recogiendo datos de diversas investigaciones, resalta que para 2014 el salario mínimo representó el 52% del salario promedio del país, relación que tiende a crecer, ubicándonos por encima de Chile, Brasil, Ecuador y México y está lejos de la de los países de la OCDE. Esta relación demasiado alta en los estándares internacionales, significa que el conjunto

1. Tosoni Germán Alarco Participación salarial y crecimiento económico en América Latina, 1950-2011. Cuadro 1 Principales características de la participación salarial en el PIB de América Latina. <http://www19.iadb.org/intal/intalcdi/PE/2014/14607.pdf>.

2. Banco de la República. <http://www.banrep.gov.co/es/indice-salarios>. Índice de Salarios de la industria Manufacturera. Documento Excel.

3. FASECOLDA. Análisis del mercado laboral en Colombia. Una nueva cara de la formalidad. 2014 <http://www.fasecolda.com/files/3614/1158/0059/BinderMercado-Laboral.pdf>

de los salarios se acerca al salario mínimo y que no hay diferencia significativa entre los ingresos de los trabajadores calificados y los no calificados. Ciertamente es que el 81% de los asalariados percibe en promedio el salario mínimo; buena parte de estos no goza de las prestaciones correspondientes, como primas, cesantías, vacaciones, recargos de horas extras, subsidio familiar, dotación y, en particular, las relacionadas con la Seguridad Social, y una porción significativa percibe salarios inferiores al mínimo. Al respecto, el Informe Sobre Desarrollo Humano 2015 del Programa de las Naciones Unidas, explica el deshonroso puesto doce en el escalafón de desigualdad que tiene Colombia fundamentalmente por los bajos ingresos laborales⁴. Por consiguiente, estos datos no significan, como pretende el estudio, que el salario mínimo sea elevado, en términos de costos para los empresarios y menos en cuanto a poder adquisitivo.

Este envilecimiento general de los salarios contrasta con los pantagruélicos salarios de la alta burocracia estatal y privada, que genera gráficamente una curiosa pirámide demasiado ancha en la base, que, abruptamente, se convierte en un delgadísimo hilo que representa los ingresos de un minúsculo grupo de altos ejecutivos, tipo Reficar, Saludcoop, Ecocontrol.

“...la cobertura del sistema pensional está sujeta a los vaivenes de la economía...”

Rebatiendo el concepto oficial de formalidad, que enfatiza las crecientes cifras de empresas inscritas en el registro mercantil y llevan contabilidad, Fasecolda señala que son distintas la formalidad empresarial y la laboral. Según Fedesarrollo, al Sistema General de Pensiones, solo cotizan hoy 7,5 millones de personas entre asalariados e “independientes”, lo que equivale al 35,2% de las personas ocupadas, de lo cual concluye el estudio que si el sistema pensional colombiano mantiene su estructura actual, “*solo el 10 % de las personas que actualmente trabajan y cotizan para pensionarse reunirán las condiciones suficientes para poder hacerlo*”⁵, así se sumen unos cuantos “afortunados” que logran la pensión de invalidez. Debe tenerse en cuenta que la cifra de afiliados al sistema, es de 13’200.00 en el Régimen de Ahorro Individual y de 2’300.000 en el de Prima Media, cifra mucho mayor que la de cotización actual y que refleja la cotización esporádica derivada de la informalidad y

la inestabilidad en el empleo. Esta baja posibilidad de alcanzar la pensión es el resultado de las drásticas reformas de 1993, 2003 y 2005, que privatizaron el sistema, han aumentado progresivamente el número de semanas cotizadas, así como las edades requeridas para alcanzar el derecho, y que rebajaron el porcentaje de liquidación de la pensión en relación con el ingreso base de liquidación.

Al bajo índice de esta “formalidad” parcial debe restarse la menor afiliación de los trabajadores a riesgos laborales, que abarca a quienes son contratados mediante contratos civiles y aparecen afiliados a la seguridad social como “trabajadores independientes”, quienes en general solo aportan a salud y pensiones, y que realmente son empleados por grandes empresas e instituciones estatales. Al respecto, Fasecolda encuentra en su base de datos que para 2013, la coincidencia de la formalidad completa en el empleo, esto es que la que incluye la afiliación al sistema de seguridad social integral, está concentrada en un 79% en las empresas medianas entre 50 y 200 trabajadores) y grandes (más de 200 trabajadores). De otra parte, el estudio señala que, hacia 2011, la tasa de informalidad laboral era, respectivamente, del 95% para las empresas unipersonales o de trabajadores por cuenta propia; del 87% para las empresas entre 2 y 5 trabajadores; del 62% para empre-

4. Revista Dinero. El salario mínimo no es tan mínimo. <http://www.dinero.com/economia/articulo/resultados-del-ultimo-informe-salarios-minimos-ocde-2015/210561>

5. El País Redacción. ¿Quiénes lograrán jubilarse en Colombia? Marzo 16 de 2016 <http://www.elpais.com.co/elpais/economia/noticias/quienes-lograran-jubilarse-colombia>

sas entre 6 y 10 trabajadores, y del 15% en las empresas de más de 10 trabajadores.

Ante el dramático panorama, Fedesarrollo explica que:

“Todo lo anterior se debe a que el mercado laboral colombiano es muy inequitativo, tiene altos niveles de informalidad y empleo por cuenta propia, tasas de desempleo persistentemente altas y el empleo asalariado es inestable y cada vez menor como proporción del empleo total. El sistema pensional, al estar atado a la condición de empleo de los individuos, excluye

*por definición a las personas que trabajan en el sector informal o por cuenta propia, a las personas desempleadas y a las personas que tienen períodos largos de inactividad laboral y/o informalidad. Además, al estar ligada al empleo, la cobertura del sistema pensional está sujeta a los vaivenes de la economía: en épocas de alto desempleo y bajos niveles de empleo formal, desciende la proporción de la población económicamente activa que se encuentra cotizando. Como se verá más adelante, este efecto puede ser permanente.”*⁶.

En suma, incluidas las altas y bajas del libre mercado, hay una tendencia definida de deterioro de los ingresos y condiciones de trabajo de los asalariados colombianos. Aunque esta tendencia negativa es más o menos general en el mundo, en Colombia es relativamente más aguda, cuando se compara con economías semejantes y es mucho mayor en relación a los países desarrollados. Esta descripción debe relacionarse con la estructura empresarial de una economía raquítica y una legislación regresiva, que se comentará en adelante.



6. (P 37) FEDESARROLLO El sistema pensional en Colombia. Retos y alternativas para aumentar la cobertura. http://www.fedesarrollo.org.co/wp-content/uploads/2011/08/El-sistema-pensional-en-Colombia_Retos-y-alternativas-para-aumentar-la-cobertura-12-de-abril-2011.pdf

LAS REFORMAS NEOLIBERALES

El hecho de que Colombia se distinga por estas inequidades radica en el rigor con que se han implantado las políticas monetaristas y de “flexibilización laboral”, por cierto y paradójicamente, realizadas y ejecutadas con ministros del trabajo cooptados de entre el movimiento sindical y la “izquierda”, cuyos ejes son:

Los recortes salariales y prestacionales.

Bajo el Gobierno de Belisario Betancourt, so pretexto de controlar la inflación, con arreglo a la dogmática del FMI, se implantó la política de definir el incremento del salario mínimo, no con relación a la inflación causada sino sobre la proyectada, proyección que por regla general ha resultado inferior a la realidad y que explica la pérdida neta del poder adquisitivo del salario mínimo. Aunque en la Sentencia C-815/99, la Corte Constitucional ordenó tener en cuenta para el incremento del SMLV la inflación causada, lo cierto es que, inclusive con esta relativa corrección, la inflación proyectada sigue siendo factor decisivo, y los trabajadores soportan la inflación acumulada mes a mes, a lo largo del año, hasta el siguiente incremento, lo que de por sí implica una pérdida neta, a la que se suman los desfases de las proyecciones del Banco de la República.

La determinación del incremento del Salario Mínimo, en un sainete de concertación, al que las Centrales sindicales son cada vez más reacias, conduce la mayor parte de las veces a que el gobierno lo dicte por Decreto, tomando como referente decisivo la meta inflacionaria, la que a su vez es el parámetro para los incrementos del salario tanto en el sector privado, como en el estatal.

A partir 1990, se han aprobado reformas legales, que reducen los salarios y prestaciones de los trabajadores, bajo la consigna de la flexibilización laboral y la competitividad. Las más gruesas son la entrega de las cesantías a Fondos Privados, que le quitó este capital de trabajo a los empresarios y eliminó la retroactividad de las mismas; la determinación mediante ley del régimen pensional, acompañada de sucesivos incrementos de la edad y del número de semanas de cotización, y de los sistemas de salud general y del trabajo, que además rebajan los montos de incapacidades y pensiones; la clasificación como trabajo nocturno del que empieza a las 10 p.m.⁷, y la eliminación del concepto de trabajo nocturno en las Zonas Económicas Especiales de Exportación, donde opera la jornada de 36 horas semanales y 6 diarias; la reducción de las sanciones moratorias por

retención de salarios y no pago de cesantías, y la reducción de las indemnizaciones por despido sin justa causa.

La Desfiguración del Contrato Laboral Individual.

También, a partir 1990, se han aprobado reformas legales que institucionalizan la inestabilidad. Las reformas expresas al contrato laboral van en detrimento, en primer lugar, de la estabilidad, con la consagración de los contratos a término fijo, no con el fin de realizar labores excepcionales, sino como regla para labores misionales permanentes. De la misma naturaleza, en las entidades estatales, son las vinculaciones en provisionalidad y transitoriedad, las órdenes de prestación de servicios, los contratos de prestación de servicios de naturaleza civil y la docencia ocasional.

En segundo lugar, se han realizado otras reformas que rompen el vínculo legal entre el empleador y el trabajador, facilitando la elusión de las responsabilidades por parte del primero, con las diversas formas de contratación “tercerizada”, mediante contratistas y subcontratistas, ya sean estas personas naturales, pseudoagencias de empleo, Sociedades Anónimas Simplificadas SAS, las Cooperativas de Trabajo Asociado CTA o el cruelmente denomina-

7. Mediante Ley se clasificó la hora nocturna a partir de las 8pm, lo cual es una burla para quienes tienen jornada diurna, pues el Código Laboral limita las horas extras diarias a dos.

do “Contrato Sindical”. Los dos últimos engendros obstaculizan las demandas ante el juez laboral, pues legalmente el trabajador recibe “compensaciones”, no salarios y no puede demandarse a sí mismo, pues es a la vez “empleador”.

La inestabilidad implantada mediante estos mecanismos genera una alta rotación en los puestos de trabajo, entre quienes están vinculados en un momento dado y un ejército de reserva de aspirantes, que finalmente laboran fracciones del año, lo que presiona a la baja los salarios y las condiciones de contratación. A este regresivo marco legal se suman las realidades de la oferta y la demanda, que conducen a que los límites legales y constitucionales, “mínimos e irrenunciables”, no sean respetados.

A primera vista la informalidad, se incrementa en la medida en

que disminuye el tamaño de las empresas y aumenta con la mayor distancia a los grandes centros urbanos; ahí crecen las contrataciones por debajo del salario mínimo, sin ninguna clase de prestaciones y con una volatilidad absoluta. Pero una mirada cercana muestra que, entre las pequeñas y medianas empresas en las que reina la informalidad, están las que han sido creadas para “tercerizar” actividades masivamente, como se observa en la gran minería, la explotación petrolera, los call center, las empresas de servicios públicos domiciliarios y la agroindustria, sectores donde anidan grandes capitales nacionales y extranjeros. Allí el verdadero empleador formalmente aparece como una personería jurídica, con un pequeño staff administrativo, sin vínculo legal con los trabajadores.

Dadas las observaciones de la OIT, surgidas ante las denuncias y

debates de la CUT y la CTC, con la Ley 1429 de 2010, se aprobaron restricciones a la tercerización para actividades propias de la empresa y particularmente la contratación mediante CTA. Pero con el Decreto 583 de 2016, se reabrieron las puertas a estos mecanismos, condicionando la “tercerización” a la simple notificación formal al trabajador de la decisión de la patronal de cambiar la forma de vinculación, bajo el supuesto de buena fe y de respeto de los derechos constitucionales y legales de los trabajadores, que en el contexto se traducen como la liquidación del contrato directo. En un país con elevadas cifras de desempleo, subempleo e informalidad, como el nuestro, estas relaciones jurídicas llevan a que las eventuales demandas de los trabajadores se realicen una vez estos pierden fuerza colectiva al quedar cesantes, para resultar sometidos a las inciertos resultados de engorrosos y largos procesos judiciales.

MUTILACIÓN DE LOS DERECHOS DEMOCRÁTICOS

Aunque constitucionalmente estén consagrados los derechos de sindicalización y negociación colectiva, el marco anterior los diluye en la práctica.

El derecho de organizarse en sindicatos, con la pretensión de negociar directamente con el verdadero empleador, choca, ante todo, con la maraña de formas

jurídicas que eliminan la existencia legal del contrato de trabajo y la estabilidad, pues el empleador los liquida en la cuna mediante el sencillo expediente de no renovar los contratos temporales y los contratos de tercerización.

Cuando se llega a consolidar la organización sindical, los trabajadores no cuentan con herramientas

legales, para obligar al verdadero empleador a negociar sus peticiones, pues no hay más mecanismo que unas inocuas “Mesas de Trabajo” citadas por el Ministerio del Ramo, para abordar conflictos con el verdadero empleador que, se reitera, no figura como tal y donde el contrato formalmente no es un contrato laboral. Paralelamente, los trabajadores sindicalizados

deben enfrentar la “competencia” de los intermediarios disfrazados como sindicatos o Cooperativas, siendo regla que las grandes empresas parcelen su personal en varios de estos.

Históricamente, dadas las desigualdades de hecho, a los trabajadores se les ha reconocido el Derecho a la huelga, como mecanismo de negociación. Pero este derecho, en Colombia, está prohibido para los “servicios públicos esenciales”, lo cual abarca la salud y los servicios públicos domiciliarios, aunque la actividad esté privatizada; no está contemplado como opción en las normas que regulan la negociación colectiva de los empleados públicos, donde el paro es ilegal por definición, y para el resto de trabajadores se exige la aprobación mayoritaria de los trabajadores de la empresa, aunque no estén sindicalizados. Para colmo, aunque la ley acepta los sindicatos por actividad económica, solo es de recibo legal la negociación separada con cada empleador de la rama. A los empleados públicos, aunque se les terminó aceptando formalmente el derecho de negociación colectiva, en la práctica se les restringen los temas de negociación y los desacuerdos no tienen escenario de solución.

Estos recortes y restricciones legales recaen sobre los asalariados, escasamente organizados en

un 4,7%. Pero este porcentaje es engañoso dada la proliferación, primero, del llamado contrato sindical, figura que hace un siglo crearon los obreros portuarios para garantizar la contratación de la carga marina y fluvial ante la ausencia de un único patrón, pero que hoy se usa como intermediario del verdadero empleador y quinta columna del gobierno en las centrales sindicales y en la OIT. También infla el dato el que figuren como sindicatos organizaciones de carácter gremial, como las de los vendedores informales, y organizaciones de ajena naturaleza como las Acciones Comunes.

Este bajísimo porcentaje de afiliación se explica, esencialmente, por lo enclenque de la producción nacional, además azotada

Las cifras constatan que en Colombia la participación de los salarios en el PIB, en términos reales, se redujo del 44,07% en 1993 al 31,67% en el 2008.

desde hace 25 años por las políticas de globalización y en especial los Tratados de Libre Comercio. El libre comercio destruye paulatinamente los desarrollos de la economía nacional y deja la economía sometida al vaivén de la especulación internacional, en especial la inversión extranjera, provocando bruscas oscilaciones entre la demanda de mano de obra y la expulsión masiva de trabajadores, como se vio, por ejemplo, con la burbuja petrolera, que un día agrupó 30.000 trabajadores en Puerto Gaitán y otro día desapareció hasta el aviso de las empresas tercerizadoras. Súmense a esto las reformas legales, el cruce de tiros entre los actores armados y la intervención policiaca con el SMAD para reprimir la protesta de los trabajadores, y se explicará la baja sindicalización.

Paralelamente, se han realizado sutiles reformas en el procedimiento laboral, que van desde consagrar la conciliación como método para resolver los conflictos laborales individuales, dejando en nada aquello de los derechos irrenunciables, hasta la de trasladar al trabajador la carga de probar la existencia del empleador cuando es persona jurídica, y marcando como tendencia general la desnaturalización del derecho laboral, convirtiendo el litigio en una confrontación entre iguales, parecido al derecho comercial.

En general, están excluidos de la negociación colectiva lo referente a cesantías y a la seguridad

social, dado que estas las regula la ley, salvo en los casos del magisterio oficial y de los trabajadores

de Ecopetrol, que defienden hasta hoy y con relativo éxito sus regímenes excepcionales.

EL GOBIERNO SANTOS Y LOS TRABAJADORES

El desconocimiento de los derechos económicos, sociales y democráticos de los trabajadores durante los dos gobiernos de Juan Manuel Santos, en el que han fungido como ministros el exsindicalista Lucho Garzón y la exdirigente de izquierda Clara López Obregón, ha llegado a tanto, que se admitió una demanda en el Departamento de Trabajo que vela por el cumplimiento del TLC Colombia-Estados Unidos, en lo laboral, por competir deslealmente sobre la base de desconocer los derechos de los trabajadores y por no proteger a su dirigencia. Santos y sus mayorías en el Con-

greso han incumplido la promesa de retornar a la definición de horas nocturnas a partir de las 6 p.m. para aprobar una insulsa reforma que define como arranque las 8 p.m., modificación inútil para la gran mayoría de trabajadores diurnos, que según la ley no pueden laborar más de dos horas extras en promedio. Además abrió el portillo que bendice la tercerización y revive las fatídicas CTA; ha decretado aumentos del salario mínimo rápidamente anulados por la inflación, en especial, el de 2017 fue anulado con la reciente reforma tributaria que elevó el IVA y otros im-

puestos que afectan en especial a los asalariados, a la vez que alivió los impuestos directos a las grandes empresas; ha lanzado el SMAD contra los trabajadores petroleros y los corteros de caña; ha desconocido la sentencia que ordena reconocer las prestaciones propias del contrato laboral a las madres comunitarias y vetado la Ley aprobada por el Congreso en el mismo sentido. En cada caso, la Ministra Clara López, definiendo su lealtad, ha salido a justificar los desafueros, pidiéndole a los trabajadores “comprender a los empresarios y la difícil situación del país”.

LA RESISTENCIA DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores han enfrentado los obstáculos legales naturalmente, según las condiciones. En el sector minero energético, logrando la vinculación parcial de “tercerizados” mediante contrato a término indefinido y cobijando con los beneficios convencionales a los tercerizados. En las agroindustrias, como la caña

de azúcar, apelando a recursos extrainstitucionales, forzando la negociación por vías de hecho, con la huelga sin trámite legal previo, y la movilización de las poblaciones relacionadas con la actividad, hasta comprometer en la negociación al verdadero patrón, pactando contratos a término indefinido y la

mejora en condiciones de trabajo. En el sector estatal, de hecho se han superado las normas que más que reglar simulan la negociación colectiva, mediante asambleas permanentes, “operación reglamento” y el cese de actividades de hecho. Respuestas naturales ante la ausencia de garantías democráticas. **D**