

Flexiseguridad laboral para Colombia

Colombia necesita urgentemente una reforma laboral. Hay que pasar del rígido modelo actual, que se enfoca en proteger a los puestos de trabajo, a un nuevo sistema que permita combinar, en lo posible y cada vez con mayor intensidad, libertad en la contratación con protección al trabajador y, especialmente, al desempleado y al informal. Hay que proteger a los trabajadores, a los seres humanos, no tanto a los puestos de trabajo. Los empleos deberían poder crearse o eliminarse fácilmente de acuerdo con las condiciones cambiantes de nuestra economía y con los nuevos retos tecnológicos de la cuarta revolución industrial, permitiendo que los trabajadores puedan estar mejor protegidos en sus ingresos mientras cambian de un puesto de trabajo a otro, al tiempo que multiplican sus oportunidades de crecimiento profesional y aprovechan los períodos de desempleo para mejorar su formación, sus destrezas y sus conocimientos productivos, sincronizando el mercado laboral con la capacitación técnica y tecnológica. Este nuevo modelo se conoce internacionalmente como flexiseguridad laboral.

La implementación de este esquema en Colombia tiene **dos pilares**:

Primer pilar: Fortalecer el sistema de seguridad y protección a los trabajadores colombianos: Para que, cuando alguien en Colombia quede desempleado, disponga de un sustento temporal y pueda conseguir rápidamente un nuevo empleo con iguales o mejores condiciones e ingresos. Para lograrlo proponemos lo siguiente:

1. Subsidio de desempleo de medio salario mínimo por 3 meses para los trabajadores de menores ingresos e incentivos al ahorro de cesantías en el Mecanismo de Protección al Cesante (MPC) (Ministerio del Trabajo, 2021): En primer lugar, se haría permanente un subsidio de emergencia de medio SMMLV durante 3 meses, con el pago de seguridad social (salud y pensiones) sobre 1 SMMLV, dirigido a todos los trabajadores cesantes (dependientes e independientes) que al momento de la terminación de sus contratos hayan estado afiliados a categorías A y B de las cajas de compensación familiar y que hayan realizado aportes durante 12 meses, de manera continua y/o discontinua, durante los últimos 5 años. Este subsidio estará condicionado a la certificación de cursos de formación técnica, tecnológica o de habilidades transversales de los ofrecidos, sin costo alguno para el trabajador, por el SENA para los beneficiarios del Mecanismo de Protección al Cesante (MPC), identificados por el Servicio Público de Empleo. Adicionalmente, el subsidio se podrá perder en caso de que el trabajador en situación de desempleo no sustente satisfactoriamente el rechazo de las ofertas laborales que le hagan por medio del Servicio Público de Empleo o de las otras entidades y programas de intermediación laboral adscritas al MPC.

En segundo lugar, los trabajadores que decidan destinar un porcentaje de sus cesantías al MPC, en caso de quedar desempleados, recibirán un auxilio económico proporcional al monto ahorrado durante el último año. Como incentivo a este ahorro, el Gobierno Nacional entregará un 50% adicional al total del monto ahorrado por el trabajador que esté afiliado en las categorías A y B de las cajas de compensación familiar.

2. Incentivos al ahorro de cesantías en el Fondo de Solidaridad y Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC) (Ministerio del Trabajo, 2021): Los trabajadores que decidan destinar un porcentaje de sus cesantías al FOSFEC, administrado por las Cajas de Compensación Familiar, en caso de quedar desempleados, recibirán un auxilio económico proporcional al monto ahorrado durante el último año. Como incentivo a este ahorro, el Gobierno Nacional entregará un 50% adicional al total del monto ahorrado por el trabajador que esté afiliado en las categorías A y B de las cajas de compensación familiar.

Segundo Pilar: Libertad y flexibilidad en 4 áreas claves del mercado laboral en Colombia:

1. Contratación:

- **Un salario mínimo diferenciado por municipios:** Proponemos que los aumentos futuros del salario mínimo se realicen de manera diferenciada por municipios, mantenido la actual mesa de concertación, pero trasladándola a los alcaldes, gremios y sindicatos de cada municipio e incluyendo a los desempleados y a los informales. Esta reforma no sólo aproximaría mucho más los aumentos venideros del salario mínimo a la capacidad productiva real y al PIB real de cada municipio, sino que también acercaría mucho más a los ciudadanos, comerciantes, trabajadores y empresarios locales al control de estos aumentos salariales, buscando que muchos más colombianos, especialmente los de más bajos ingresos que hoy se encuentran desempleados o en la informalidad, puedan acceder a un trabajo formal, al tiempo que se estimula la competencia entre municipios para facilitar la generación de empleo.

- **Período de prueba de máximo 1 año para los contratos a término indefinido:** El período de prueba para este tipo de contratos laborales pasaría de 2 meses a 1 año, como es el promedio de los países de la OCDE, aunque las partes podrían pactar un término menor.

2. Horas de trabajo:

- **Disminuir los porcentajes adicionales de recargo por hora extra nocturna, dominical y festiva, junto al porcentaje de recargo por trabajo nocturno, dominical y festivo:** La hora extra nocturna en Colombia pasaría de un recargo del 75% a uno del 60% y el recargo sobre la hora ordinaria para los trabajadores que desarrollan su trabajo en la noche pasaría del 35% al 25%.

En cuanto a los recargos por trabajo dominical y festivo, disminuirían los dos recargos individuales que se deben sumar: Del 25% por trabajo extra diurno, se pasaría al 20% y del 75% por trabajo dominical o festivo, se pasaría al 60%. Los dos recargos ya no sumarían un total de 100% sobre el valor ordinario de la hora, sino un 80%.

Si el trabajo dominical o festivo es nocturno, también se reducirían los dos recargos individuales que se deben sumar: Del 75% por trabajo extra nocturno se pasaría a un 60% y del 75% por trabajo dominical o festivo se pasaría al 60%. Los dos recargos suman un total de 120% sobre el valor ordinario de la hora.

3. Indemnizaciones por despido:

- **Disminución de la indemnización en los contratos a término fijo o los que son por obra o labor:** La indemnización pasaría del 100% del salario que corresponda al tiempo que falte para

terminar el contrato, la obra o la labor pactada al 50% del salario que corresponda al tiempo que falte para terminar el contrato, la obra o la labor pactada.

- Se elimina la indemnización por despido sin justa causa en los contratos a término indefinido, siempre y cuando el empleador le dé un preaviso al trabajador de al menos 3 meses: Este preaviso deberá ser una comunicación escrita clara, precisa, concreta e inequívoca. Si no se cumple con este preaviso, se deberá pagar una indemnización por despido sin justa causa inferior a la actual, en los términos de nuestra siguiente propuesta.

- Disminución de la indemnización por despido sin justa causa en los contratos a término indefinido: Cuando el salario sea inferior a 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes, la indemnización pasaría de 15 días de salario por el primer año de trabajo a 10 días de salario por el primer año de trabajo y pasaría de 20 días por cada año adicional al primero y proporcionalmente por fracción a 15 días por cada año adicional al primero y proporcionalmente por fracción.

Cuando el salario sea igual o superior a 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes, la indemnización pasaría de 20 días de salario por el primer año de trabajo a 15 días de salario por el primer año de trabajo y también pasaría de 15 días por cada año adicional al primero, y proporcionalmente por fracción a 10 días por cada año adicional al primero, y proporcionalmente por fracción.

4. Costos no salariales:

- Disminución y exoneraciones de los porcentajes de aportes parafiscales obligatorios que debe realizar el empleador, de la siguiente manera:

1. Aportes a las cajas de compensación o subsidio familiar: Pasarían del 4% al 3% en el primer año. Al siguiente año pasaría del 3% al 2%. Al siguiente año pasarían del 2% al 1%. Y, al cuarto año, pasarían del 1% al 0%.

2. Aportes al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF): Pasarían del 3% al 2%, pero quedarían exonerados inmediatamente de este aporte los empleadores con respecto a los trabajadores cuyo salario mensual sea igual o inferior a 10 SMLMV

3. Aportes al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA): Pasarían del 2% al 1%, pero quedarían exonerados inmediatamente de este aporte los empleadores con respecto a los trabajadores cuyo salario mensual sea igual o inferior a 10 SMLMV

- Reforma a las cajas de compensación o subsidio familiar: En primer lugar, se transformarían en sociedades por acciones, de las cuales serían propietarios sus actuales afiliados, los trabajadores colombianos. En segundo lugar, serían los trabajadores y no las empresas quienes decidan a cuál caja se quieren afiliar, tal como sucede en el sistema de salud. Y, en tercer lugar, tendrán 4 años para dejar de depender de los aportes de nómina y alcanzar la autosuficiencia en todas sus actividades, momento en el cual se eliminarían estos aportes obligatorios, pasando a ser completamente voluntarios (Velez Alvarez, 2020).

- Disminución del porcentaje de aportes obligatorios que realiza el empleador a salud por cada trabajador: El aporte obligatorio a salud pasaría del 12,5% (8,5% lo paga el empleador y 4% lo paga el trabajador) al 12% (6% lo pagaría el empleador y 6% lo pagaría el trabajador), pero quedarían exonerados inmediatamente de este aporte los empleadores con respecto a los trabajadores cuyo salario mensual sea igual o inferior a 10 SMLMV.

El caso exitoso de flexiseguridad laboral en Dinamarca: Dinamarca: Según la edición más reciente del índice de flexibilidad laboral del Free Market Institute de Lituania (Institute), este país nórdico de 5 millones 800 mil habitantes, tiene el séptimo mercado del trabajo más flexible y liberalizado, después de haber ocupado el primer lugar en las ediciones de 2018 y 2019. Su sistema laboral se conoce mundialmente como “Flexiseguridad”, combinando cinco elementos: flexibilidad en contratación y despido, bajos impuestos a la nómina, política activa en el mercado del trabajo y una fuerte protección social a los desempleados. El resultado es que ha mantenido el desempleo entorno al 5%. Según las cifras más recientes de Eurostat, para enero de 2021, el desempleo en Dinamarca se encuentra en el 3,3%. También es un país con tasas de informalidad casi inexistentes, porque contratar o despedir trabajadores es, en general, fácil y barato.

El modelo laboral danés de “Flexiseguridad” muestra los siguientes rasgos generales:

- Tres meses de preaviso por despido sin indemnización: una empresa puede despedir a una persona sin necesidad de pagar indemnización si lo avisa en tres meses.

- La gran mayoría de salarios se negocian entre trabajadores y empresas, no mediante convenios: solamente una parte pequeña de los salarios se acuerdan en convenios colectivos. Aproximadamente, un 80% de los trabajadores tienen fijado su salario a través de negociación entre las dos partes.

- El Estado ofrece formación gratuita y de calidad continuamente: la Administración danesa invierte muchos recursos para conseguir que todos los daneses gocen de oportunidades y puedan mejorar sus habilidades y aptitudes, especialmente aquellas personas que en un momento determinado pierden su trabajo. Dinamarca es uno de los países con un mayor porcentaje de estudiantes universitarios del mundo.

- Permitir a las empresas adaptarse con rapidez a los cambios del entorno: en un contexto tan cambiante como el actual, se permite a la empresa realizar aquellos cambios que considere oportunos para ser competitiva. Gracias a esta flexibilidad en contratar y despedir, la compañía puede enseguida engancharse a las variaciones que se produzcan a su alrededor.

- Casi la totalidad de trabajadores encuentran trabajo en un periodo inferior a los dos meses: gracias a la alta flexibilidad para poder contratar que tienen las empresas y a la alta formación de los trabajadores, normalmente los daneses encuentran un nuevo trabajo en un periodo inferior a los dos meses.

- Generosos subsidios por desempleo: aquellos trabajadores que han sido despedidos sin el preaviso de tres meses y que, por lo tanto, tienen derecho a cobrar prestación, pueden mantener su calidad y nivel de vida gracias a los altos subsidios que se perciben. Así, por ejemplo, un licenciado puede recibir hasta 4.000 euros al mes de desempleo y los no titulados 2.500. Aunque se puede gozar de estas prestaciones hasta cuatro años, normalmente no se agotan porque a los pocos meses se puede encontrar un nuevo trabajo.

- Altos salarios: aunque no hay un salario mínimo estipulado por ley, a la práctica, después de las negociaciones comentadas en el primer punto, éste ronda los 2.000 euros. Además, tienen el salario medio más alto de la Unión Europea, 3.706€. Como contrapartida, para poder sufragar todo el sistema, también tienen una alta fiscalidad, pero el salario neto resultante en los dos casos continúa siendo muy elevado. (Economía3, 2021).

Conclusión: Estas reformas, inspiradas en el caso exitoso de Dinamarca, permitirían dotar a Colombia de un mercado del trabajo mucho más libre, dinámico, adaptable, productivo, competitivo y atractivo para la inversión nacional y extranjera, al tiempo que contribuiría a multiplicar las oportunidades de buenos empleos para todos, en el contexto de los desafíos que plantea el acelerado cambio tecnológico derivado de las transformaciones productivas que están teniendo lugar en todo el mundo con la cuarta revolución industrial. En suma, algunos beneficios de nuestra propuesta para los trabajadores colombianos son los siguientes:

- Probable disminución del desempleo (Lozano, 2001).
- Probable disminución de la informalidad (Osorio-Copete, 2016).
- Mayor atracción de inversión extranjera directa.
- Mayor adaptabilidad a los cambios de la economía nacional y global (Ramsay, 2014).
- Probable aumento de la productividad.
- Mayor incorporación de jóvenes y mujeres al mercado laboral formal.
- Probable aumento de los salarios (Sergei Guriev, 2016).

Bibliografía:

Ministerio del Trabajo. (2021). Obtenido de Mecanismo de Protección al Cesante:

<https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/mecanismo-de-proteccion-al-cesante>

Ministerio del Trabajo. (s.f.). Obtenido de ABECÉ. Operación subsidio de emergencia:

<https://www.serviciodeempleo.gov.co/spe/media/documents/pdf/Comunicación/ABECE-MECANISMO-DE-PROTECCION-AL-CESANTE-compressed.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2021). Obtenido de:

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/317680/abece_mecanismo_proteccion_FOSFEC.pdf/4e415b9f-17e0-ceab-bfa1-05e389c67b6c?t=1493826115998

Velez Alvarez, L. G. (31 de Enero de 2020). Obtenido de ¿Qué hacer con las Cajas?:

<http://luisguillermovelezalvarez.blogspot.com/2020/01/que-hacer-con-las-cajas.html>