

## *Sorpresa, ¿Sobrecostos laborales han disminuido en el país!*

(Portafolio. 16.04.2010)

Stéfano Farné\*

Una reciente investigación del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social sobre parafiscalidad en Colombia se ha convertido en la oportunidad para construir una serie histórica de los sobrecostos legales a la nómina a cargo de las empresas. Los resultados derivados de este ejercicio han sido sorprendentes: tomando dos puntos en el tiempo, a saber, 1985 y 2010, podemos afirmar que los recargos a la nómina vigentes, hoy, son inferiores a los exigidos por la ley colombiana hace 25 años! El Cuadro anexo nos aclara como llegar a tan inesperado resultado. Sus tres primeras secciones incluyen las obligaciones de exclusiva competencia de los empleadores que han podido ser cuantificadas, como porcentajes del salario básico de un trabajador promedio sujeto al régimen legal y no convencional. Solamente dos de los ítems considerados corresponden a estimaciones; ellos son la retroactividad de las cesantías y la indemnización por despido sin justa causa. Los demás valores concuerdan con los porcentajes establecidos por la normatividad vigente en los dos años considerados en materia de primas, vacaciones, cesantías, auxilio de transporte, contribuciones a la seguridad social y aportes parafiscales. Las restantes tres secciones del cuadro reportan las demás obligaciones legales y unas estimaciones de los costos que a ellas se relacionan, los cuales dependen de la composición de la nómina de las empresas y por tal razón no pueden ser expresados como proporción del salario básico de un trabajador promedio. Tenemos así que el primer grupo de recargos totalizó un 70.4 por ciento de la nómina en 1985 y un 72.4 por ciento en 2010. Es decir, los sobrecostos cuantificables como proporción del salario básico sólo aumentaron 2 puntos porcentuales en los últimos 25 años. Esta, sin embargo, es solamente una parte de la historia, porque, al mismo tiempo, las reformas laborales de 1990 y 2002 acordaron unas rebajas importantes de los sobrecostos laborales. Así: 1. La Ley 789 de 2002 deslaboralizó el contrato de aprendizaje, con lo cual el aprendiz ya no tiene derecho a un salario, sino a un apoyo de sostenimiento equivalente al 50 por ciento (75 por ciento) del salario mínimo durante la fase lectiva (práctica) y se deja a cargo de las firmas sólo la afiliación a salud y a riesgos profesionales (estos últimos, exclusivamente en la fase práctica). La deslaboralización del contrato de aprendizaje puede generar un ahorro de los costos laborales de 2.8 por ciento (durante el primer año de contratación de los aprendices) y de 1.5 por ciento (durante el segundo). 2. La estipulación de contratos de salario integral, introducida por la Ley 50 de 1990, permite a las empresas conseguir una reducción de los costos laborales, relacionados con el personal que devenga más de 10 salarios mínimos, del 2.7 por ciento. En el caso del personal no contratado bajo la modalidad "integral", la misma Ley 50 permite a las partes aumentar de común acuerdo la proporción no salarial de las remuneraciones, disminuyendo con esto la base de liquidación de los aportes parafiscales y previsionales. La revista *Ambito Jurídico* de noviembre de 2008 propone un ejemplo de desalarización que consentiría a las empresas un ahorro en el costo de su nómina del 7 por ciento. 3. Con la Ley 789 de 2002 se amplió la jornada de trabajo diurna en 4 horas, eliminando de esta forma la obligación de pagar un recargo de 35 por ciento sobre el salario ordinario por trabajar entre las 6 y las 10 p.m. Igualmente, se redujo el recargo de 100 por ciento a 75 por ciento en el caso de trabajo realizado en días festivos. Las mencionadas disminuciones podrían abaratar el costo de contratar dos turnos de trabajadores en un porcentaje superior al 8 por ciento. La suma, aunque parcial, de estos

posibles ahorros sin duda supera los 2 puntos porcentuales contabilizados en el cuadro anexo, lo cual implica que en la actualidad las empresas están pagando unos sobrecostos a la nómina inferiores a los vigentes hace 25 años. Entonces, por qué empresarios y economistas se quejan de que la contratación de personal se ha hecho siempre más costosa en Colombia, especialmente a partir de la reforma a la seguridad social de 1993? Será que no se han dado cuenta de los ahorros que sus empresas podrían conseguir si aprovechan todas las opciones ofrecidas por la legislación laboral vigente? De otra parte, es probable que los valores que el cuadro anexo asocia a la retroactividad de las cesantías y a la indemnización por despido injusto sobreestimen su costo efectivo. De hecho, que la indemnización por despido sin justa causa calculada por el Banco Mundial represente un 5.2 por ciento del salario de un trabajador promedio se sustenta en el supuesto implícito de que el trabajador será despedido sin justa causa en algún momento; a todas luces se trata de una hipótesis poco plausible. Naturalmente, la posibilidad de que estas dos fuentes de costo sean sobreestimadas es un punto para tener en cuenta; sin embargo, no puede considerarse un factor definitivo para los cálculos aquí presentados porque en todo caso el peso de estos dos ítems bajó en el tiempo. De ser efectiva la sobreestimación, las conclusiones no se modifican en lo fundamental: en el mediano plazo, los sobrecostos laborales no han aumentado como afirman algunos líderes empresariales, respaldados por algunos influyentes economistas. Y si lo anterior es cierto, los sobrecostos laborales no pueden considerarse la principal causa del elevado desempleo, así como muchos sostienen. Será, entonces, que nos estamos concentrando en lo que no es? Y que los malos resultados del mercado laboral colombiano tienen más bien origen en las excesivas exenciones tributarias al capital, o en una inapropiada política de salario mínimo, o en la revaluación de la moneda nacional, o en una estructura productiva sesgada hacia los sectores primarios poco generadores de empleo?

***\*Observatorio de Mercado Laboral, Universidad Externado de Colombia***