

Para "aprovechar" el TLC

Creación de empleos pasa por reducir derechos laborales



** El escenario ideal incluye eliminar el aguinaldo y el salario mínimo, las jornadas limitadas, las diferencias entre horarios diurnos y nocturnos, los permisos por maternidad y lactancia, y legalizar el trabajo infantil.*

**MARÍA FLÓREZ-
ESTRADA**
redactora

Un estudio elaborado por María Isabel Bonilla y Verónica Spross, catedráticas e integrantes del Centro de Investigaciones Económicas Nacionales (CIEN), de Guatemala, una influyente entidad que se adscribe a los principios económicos liberales y que cuenta con apoyo de la estadounidense Fundación Tinker, describe con descarnada claridad el mejor escenario para que los países de la región saquen provecho del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos (TLC o CAFTA, por sus siglas en inglés), en lo que se refiere a la creación de empleo: reducir al mínimo posible los derechos y garantías laborales.

"Falta bastante camino por recorrer para que logremos mayores niveles de empleo con el CAFTA. Si bien la mayoría de recomendaciones giran en torno a la ampliación de los estándares laborales, la solución a buena parte de los problemas va en otra dirección.

Muy poco se ha hecho en torno a la flexibilización del mercado laboral y a los excesivos costos adicionales que impone la legislación al contratar un trabajador", resume, nada más al comenzar, el documento "Flexibilización laboral necesaria para aprovechar CAFTA" (Ver el estudio completo en: <http://www.hacer.org/pdf/CAFTA.pdf>)

Y agrega que "la flexibilización del mercado laboral, de manera que los salarios reflejen la productividad de la mano de obra y que el trabajo pueda movilizarse de acuerdo con las necesidades productivas, sigue siendo una reforma pendiente en la región. La alta exposición de los países a choques externos, requiere un alto grado de flexibilidad laboral para facilitar el ajuste. De la misma manera, el oportuno aprovechamiento de la abundancia relativa de mano de obra y de su bajo precio requieren que la regulación sea menos rígida y protectora."

El artículo, explican sus autoras, resume un estudio que el CIEN llevó a cabo en los años 2003-2004, titulado



Derechos como un máximo de 8 horas de trabajo o los permisos por maternidad y lactancia, son considerados "costos" onerosos que deberían ser eliminados para sacar el mejor provecho al TLC. (Foto archivo)

"Políticas Laborales en Centroamérica: ¿oportunidades o barreras para el desarrollo?", con el propósito de determinar la regulación laboral existente en la región, y "permitió descubrir potenciales áreas de conflicto respecto a las condiciones ideales para promover la inversión extranjera y doméstica. La pregunta central que se intentó resolver con este estudio fue:

¿Permite la legislación laboral existente en Centroamérica obtener el mayor provecho de la integración al CAFTA?

La hipótesis de trabajo fue que las regulaciones existentes encarecen la mano de obra y dificultan su movilidad, lo que reduce el atractivo de invertir en la región."

A continuación, un resumen de algunas de sus conclusiones:- Utilizando la metodología del proyecto Doing Business, del Banco Mundial, analizaron comparativamente la legislación laboral y concluyeron que "las políticas laborales en Centroamérica constituyen una barrera al desarrollo económico.

En ellas, los principios de estabilidad laboral y protección del trabajador, entre otros, reducen la capacidad de la economía de adecuarse a las oportunidades que se presentan en un mundo cada vez más integrado comercialmente." Afirman que, a diferencia de otros países más desarrollados, incluyendo a Estados Unidos, "en Centroamérica hay limitaciones para los contratos individuales.

" En este sentido, plantean que Costa Rica es, después de Nicaragua, el país con mejores condiciones de empleo y con mayor flexibilidad para despedir a la fuerza de trabajo.

-El estudio se refiere al "costo laboral" como "otro aspecto de gran relevancia sobre el nivel de competitividad de los países de Centroamérica". Y agrega que, en algunos casos, "resulta mayor que en algunos países asiáticos, quienes compiten contra nuestras empresas por entrar al mercado norteamericano, como sería el caso del sector de textiles, donde se complica la posibilidad de competir con rentabilidad frente a las empresas de la China, por ejemplo."

Según la "Tabla 2", los países de la región con un mayor costo laboral son, en orden descendente, Panamá, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Costa Rica y El Salvador. Así, en esta lógica, para ser tan competitiva como El Salvador, Costa Rica tendría, por ejemplo, que reducir el porcentaje que representa el pago del aguinaldo en el costo laboral hasta casi la mitad, o eliminar el componente de Seguro por Riesgos Profesionales.

En este contexto podrían explicarse, también, los ataques sistemáticos de voceros empresariales al Banco Popular, pues el aporte a este banco es uno de los componentes del costo laboral en Costa Rica.- La facilidad para despedir a la fuerza de trabajo, es otro tema analizado comparativamente.

"El procedimiento que debe seguirse para realizar el despido de un trabajador es uno de los elementos que muchas veces orienta a los inversionistas sobre en qué país es más conveniente ubicar la operación de una industria o alguna otra actividad productiva. Cuanto más complicado es el procedimiento de despido, más fuerte es el desincentivo para atraer y mantener la inversión privada", dice el texto.

Y , según la "Tabla 3", ¡Costa Rica es tan competitiva como Honduras!, pues solo en estos dos países no son necesarios trámites que en otros sí lo son, para que las empresas puedan deshacerse de las personas "redundantes" (sobrantes).

TODO DERECHO LABORAL ES UN "COSTO"

Finalmente, llega el momento de las recomendaciones, que han de sonar como alegre música en las tumbas de Adam Smith y Milton Friedman, y que silbará más de un neoliberal criollo, educado gracias a la hoy tan atacada universidad pública del Estado Social de Derecho.

¿Qué deben hacer los países de Centroamérica, en materia laboral, para sacar el máximo provecho del TLC o CAFTA?

Entre otros: eliminar el aguinaldo y el salario mínimo, las jornadas limitadas (legales) de trabajo así como las diferencias entre horarios diurnos y nocturnos, reducir o eliminar los permisos por maternidad y otras conquistas de las mujeres trabajadoras, y legalizar el trabajo infantil. A continuación, se citan textualmente:

- Promover una reforma que permita la libre negociación entre las partes. Cada Ministerio de Trabajo debe reglamentar los requisitos mínimos en un contrato del mismo tipo, permitiendo mayor flexibilidad y tomando en cuenta criterios de competitividad. En otras palabras, que los Ministerios de Trabajo publiquen en cada país los requisitos mínimos que deben contener dichos contratos de trabajo, dejando en libertad a las partes para redactarlos como mejor les parezca, incluyendo los requisitos mínimos pero también incluyendo aquellos otros que las partes acuerden.

- El nivel de los salarios debe tener relación con la productividad marginal del trabajo y no depender de leyes que determinen la política salarial. Para aumentar las remuneraciones, deben desarrollarse políticas de ingreso y no de salario, para lo cual se necesita introducir también cambios sustanciales en los sistemas económico y educativo. Mientras se realiza la transición, es necesario establecer un procedimiento uniforme por las entidades que generan los insumos para la fijación de salarios mínimos. Además, mientras la decisión sea política, debe reducirse la volatilidad en la tasa del incremento del salario mínimo y la frecuencia con la que se ajusta.

En el largo plazo, existen dos opciones:

1) eliminar el salario mínimo;

2) establecer el salario mínimo con base en la productividad del sector laboral menos productivo, para no promover el desempleo o la economía informal.

- Deben tomarse en cuenta las disposiciones constitucionales si se decide eliminar o reformar los impuestos al trabajo. En muchos casos, son considerados "conquistas laborales" que únicamente pueden mejorarse, lo cual no sirve para indicar si los trabajadores efectivamente se benefician o si lo hacen a costa de perjudicar a otros. Sería mejor eliminar estos impuestos y dejar en libertad a los trabajadores para escoger el tipo de servicios que desean percibir.

- En la medida en que se crean más prestaciones laborales, disminuye la capacidad de mejorar los salarios. Una buena práctica por seguir sería eliminar el decimotercero y el decimocuarto salario (es, decir, el aguinaldo), ya que incrementan el costo de mantener a los trabajadores y hacen menos competitivos a los países donde es obligatorio pagarlo. Al limitar la capacidad de maniobra del empleador para establecer sistemas óptimos de remuneración, solo se reduce la productividad laboral.

- La duración de la relación laboral debe establecerse de mutuo acuerdo entre las partes. Un empleador debe tener el derecho de dar por terminada cualquier relación laboral sin que medie la decisión de un juez o inspector de los ministerios de trabajo. Se recomienda analizar y reformar los sistemas que se utilizan para remover a un trabajador y el proceso que este puede iniciar para oponerse al despido, que puede concluir en su reubicación.

- Limitar el número de años de trabajo para el cálculo de la indemnización. Incluso cuando en Centroamérica el sistema de indemnización por despido es mejor que el vigente en otros países, también contiene aspectos perjudiciales. No tener un límite en el número de años de trabajo para el pago de la indemnización representa un grave problema. Además, disminuye la movilidad de la mano de obra, impidiendo que se aprovechen las ventajas del comercio exterior.

- El trabajador debería tener la libertad para determinar el número de horas de la jornada laboral, así como las jornadas durante las cuales desearía desempeñar sus labores, lo cual permitiría ajustar su salario según el tiempo que labore y su productividad. La ley no debe diferenciar entre jornada diurna y nocturna.

- El número de días de vacaciones y la forma como pueden gozarse, debe quedar a la libre negociación entre el

trabajador y el empleador. La decisión respecto al séptimo día debería ser libremente pactada entre las partes, dependiendo de la actividad que se realice y de las características de cada puesto.

- Respecto de los sindicatos, deben introducirse reformas para que efectivamente puedan constituirse en organizaciones laborales que beneficien a los trabajadores.

Entre ellas están:

a) la legislación debe abrirse a nuevas formas de representación laboral que favorezcan el incremento de la productividad laboral;

b) se debe respetar el estado de derecho, eliminando los privilegios que la ley otorga, para que la negociación laboral no lleve a la imposición de condiciones por parte de la parte privilegiada;

c) deben establecerse límites a las actividades que los sindicatos pueden ejercer y que se fomente la democracia dentro de la organización sindical;

d) para evitar que la huelga se utilice a favor de unos cuantos en detrimento de la mayoría, deben analizarse y regularse tanto los requisitos como sus efectos, su duración máxima y los derechos de los cuales puede gozar la parte afectada con el paro de labores.

- Revisar los beneficios para las mujeres. Incluso cuando se reconoce y se concede la relevancia de la mujer y su estatus privilegiado, ello no descarta que, como cualquier otro privilegio, los beneficios que ellas reciben implique un costo para alguien, incluso para ellas.

En este caso, la productividad esperada de las mujeres, por demás constante, es menor en comparación con la productividad esperada de los hombres, dadas las prerrogativas que la ley otorga a las mujeres por razones de embarazo, períodos pre y post parto y las relacionadas con el cuidado de los hijos, ya que la ley obliga a pagarles igual salario cuando las mujeres, por las mismas prerrogativas, asisten menos al trabajo.

Si se quiere mayor igualdad salarial entre ambos géneros, es necesario que se eliminen estas prestaciones y que, entre el empleador y la trabajadora, puedan establecerse cláusulas dentro del contrato respecto a cómo se procederá en casos de embarazo y períodos de lactancia.

- Dada la realidad centroamericana, no se pueden adoptar estándares internacionales provenientes de países desarrollados en cuanto a la edad mínima para contratar un trabajador. No se puede, en el corto plazo, prohibir por completo el empleo de menores de edad en la fuerza productiva, ya que eso reduciría gravemente el ingreso en la mayoría de las familias de la región.

Por ello, se debe dar un trato especial que vele por la protección infantil, pero que a la vez permita la supervivencia económica de su familia. La recomendación es evitar la sobre regulación de este tema, que podría perjudicar a los niños y sus familias.

- Deben eliminarse las rigideces en torno a la figura del aprendiz (eliminando las prestaciones, el salario mínimo, las jornadas, etc.), así como introducir reformas importantes a las contribuciones por concepto de capacitación y formación profesional (eliminando la aportación obligatoria a este tipo de instituciones).

Se debe promover y facilitar que las empresas tengan sus propios programas de capacitación, en los cuales recluten a los aprendices. No debe haber limitación al período de prueba, ni debe remunerarse con el salario mínimo por no tener la capacidad de generar una productividad mínima (...)

Ministerio de Trabajo a favor de reforzar derechos

UNIVERSIDAD consultó sobre recomendaciones de este tipo a la economista Ana Rosa Ruiz, de

la red Mesoamericanas en Resistencia, y al Ministro de Trabajo, Francisco Morales. Ruiz recordó que, en el capítulo 16 inciso 8, del TLC, se define lo que se entenderá por "legislación laboral" y estará por encima de la legislación nacional, por ser un tratado internacional.

"Para las mujeres, esto es muy grave, porque no considera las condiciones de desigualdad y discriminación que enfrentamos en el mercado laboral. Existe actualmente una diferencia salarial con respecto a los hombres, segregación ocupacional, sub-contratación mal pagada, trabajo informalizado, flexibilizado y precario, e irrespeto a la legislación en cuanto a embarazo, lactancia, jornadas y contrato de trabajo", expresó.

Y agregó que el no incorporar todos los derechos y garantías laborales estipulados en el Código de Trabajo, en las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo, especialmente los Artículos 111 y 100, y respecto al trabajo doméstico remunerado y no remunerado, y de mujeres migrantes, "promoverá que las brechas se amplíen y se legitime aún más la doble jornada (trabajo doméstico y laboral).

La futura y actual inversión nacional e internacional se circunscribirá a la "Definición del TLC", lo que provocará mayor explotación a los sectores más vulnerables (mujeres y mujeres migrantes), en atención a su competitividad. Además, el TLC no ofrece garantías de defensa, al no existir representación laboral en la resolución de controversias. Esto es muy conveniente para los inversionistas, en especial en relación con las mujeres, al no estar organizadas, " dijo.

Por su parte, el Ministro de Trabajo, Francisco Morales aseguró ser partidario de flexibilizar las leyes laborales, pero que esto se haga sin afectar los derechos de las personas asalariadas.

"Con el TLC, la legislación laboral se fortalece. Hay un "libro blanco" que contiene los compromisos de los ministros de trabajo de Centroamérica y República Dominicana en el que adquirieron los compromisos de fortalecer estos ministerios con estructuras modernas y eficaces, y con recursos financieros, de cumplir la legislación laboral y de fortalecer la inspección laboral", dijo.

Y reconoció que "en Costa Rica, la inspección laboral solamente cubre a un 8% de las empresas."

Argumentó que, en El Salvador, pocos días después de firmado el TLC, "tuvieron que salir en carrera a Europa para llevar ratificados los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), correspondientes a la libertad sindical y a las convenciones colectivas."

"No conozco el estudio que Ud. menciona, pero yo soy muy flexible con la flexibilización. Por ejemplo, yo apoyo la pensión adelantada voluntaria a los 55 años, aunque la Caja se oponga. Y apoyo que el salario escolar se generalice al sector privado.

Claro, está naciendo el tele-trabajo, desde la casa. Hay que flexibilizar, pero que no sea con el sacrificio de los derechos laborales. Debe darse una nivelación hacia arriba", expresó.

Al consultarle por qué, entonces, la mayoría del Partido Demócrata, en el Congreso de EE.UU, logró recientemente incluir reformas en los TLC firmados por ese país con Colombia, Perú y Ecuador, para ampliar las garantías de los derechos laborales, garantías que no se incluyeron así en el TLC con Centroamérica y República Dominicana, dijo:

"Claro, las conquistas laborales son pisos mínimos. No es quitando derechos como se consigue el desarrollo. El "libro blanco" que le mencioné se hizo antes del TLC, en la época de los republicanos, y si ganan los demócratas, también vendrán los derechos ambientales. Esto corresponde a un movimiento mundial por afirmar los derechos de los trabajadores."