



VISIONES ENCONTRADAS

**Un análisis desde distintas orillas de la
reforma laboral y el futuro del empleo en Colombia**

► Análisis de la economía colombiana en entrevista de **Mauricio Santa María**, presidente de ANIF, a **Ricardo Bonilla**, Ministro de Hacienda y Crédito Público.

► El viceministro de Relaciones Laborales, **Edwin Palma**, y el presidente de la ANDI, **Bruce Mac Master**, analizan desde sus diferentes puntos de vista el impacto de la reforma laboral.

► ¿Se verá afectada la productividad por la reforma laboral? Responden **Marcela Eslava**, decana de Economía de U. Andes y **Marta Villaveces**, decana de Ciencias Económicas de U. Nacional.



POR UN DEBATE AMPLIO E INCLUSIVO

En ANIF somos firmes en nuestra postura frente a una eventual reforma laboral, pero decidimos abrir el espacio a diferentes puntos de vista para ayudar a generar una discusión sana y propositiva.



Por: Mauricio Santa María, presidente del centro de estudios económicos ANIF.

El mercado laboral en Colombia se caracteriza por una serie de problemas estructurales a los que la regulación no ha sabido dar solución. El principal problema son las altas y persistentes tasas de desempleo, y a eso se suman los empleos de baja calidad y un pronunciado fenómeno de informalidad, situaciones que nos han acompañado durante décadas.

Si lo analizamos en detalle, esos problemas estructurales se traducen en otras dinámicas adicionales que son características del empleo en Colombia. Primero, históricamente la tasa de desempleo de las mujeres ha sido sistemáticamente superior a la de los hombres. A eso se suman las brechas salariales que, si bien han recortado camino, todavía persisten.

Segundo, los jóvenes presentan mayores tasas de desempleo que el promedio de la población y se enfrentan con barreras de entrada al mercado de trabajo, que no se mitigan con estrategias que incentiven su incursión en la empleabilidad. Tercero, por los altos costos del empleo formal, se ha sustituido el empleo asalariado por empleo por cuenta propia. Además, por ley, a las personas que ganan menos del salario mínimo les queda imposible formalizarse.

Cuarto, el dinamismo económico no se traduce en igual magnitud en crecimiento del empleo. Es decir, hay rigideces en el mercado laboral que hacen que, ante choques, la recuperación del empleo sea muy lenta y se dé un mayor crecimiento en el ámbito informal. Quinto, existen grandes disparidades regionales en cuanto a la tasa de desempleo, de informalidad y de nivel de ingresos. Por ejemplo, en Bogotá, el salario promedio (una aproximación de la productividad laboral) es 2.2 veces el salario mínimo, pero en ciudades como Cúcuta solo llega a ser 1.2 veces mayor.

Sexto, actualmente, más de 51% de los ocupados en el país ganan menos de 1 Salario Mínimo Legal Vigente y eso, entre otras cosas, ya los excluye de la protección social. Finalmente, más del 35% de los ocupados trabajan menos de 42 horas a la semana y no existe una reglamentación adecuada para brindarle protección a los trabajadores que se encuentren en esta situación.

Es evidente que las formas de trabajo han cambiado y la reglamentación no ha sido lo suficientemente ágil para seguirle el paso a las transformaciones.

En ese sentido, cuando nos planteamos como país reformar el mercado de trabajo, no podemos pasar por alto estos vacíos estructurales que lo acompañan. La reforma que planteó el Gobierno no está en línea con resolver estos problemas de base, y no lo está por muchas razones.

Por ejemplo, lo que plantea la reforma en términos de la duración de la jornada laboral, la contratación por prestación de servicios, la indemnización por despido, la remuneración de aprendices, la indexación de salarios hasta de dos salarios mínimos a la inflación, la regulación del trabajo a través de plataformas digitales y la eliminación de los contratos sindicales, incrementarían significativamente los costos laborales. Es decir, seguiríamos desincentivando la generación de empleo.

A esto se suma que no tiene en cuenta que la mayoría del trabajo en Colombia es por cuenta propia y que el 80% de las personas que trabajan bajo este esquema no cuentan con ningún tipo de contrato. Además, el empleo en Colombia se concentra en micronegocios. El 66% de las personas ocupadas en Colombia trabaja en establecimientos con 10 o menos empleados. Estas estructuras cuentan con capacidades muy limitadas para cumplir a cabalidad con los costos laborales que implica la formalidad. Esto sin contar que en los negocios más pequeños solo el 22% tiene un contrato a término fijo o a término indefinido.

Por otro lado, el 78% de las personas que trabaja por cuenta propia –que es a su vez casi la mitad del total de ocupados– tiene ingresos menores o iguales a un salario mínimo. Lo digo con toda franqueza, la reforma no tiene en cuenta a

Las discusiones que de aquí en adelante se tengan en materia laboral no pueden desconocer el contexto de nuestro mercado de trabajo.

esas personas. Y eso es solo por mencionar algunos de los problemas.

En ese sentido, las discusiones que de aquí en adelante se tengan en materia laboral no pueden desconocer el contexto de nuestro mercado de trabajo. La regulación no puede seguir desconectada de la realidad de las condiciones de empleo del país. Es por eso que, en esta edición de nuestra Separata ANIF con Portafolio, y en el marco del proyecto de reforma laboral que fue archivada en el Congreso pero que revivirá en esta nueva legislatura, nos centramos en el empleo.

Sin embargo, a pesar de ser firmes en nuestra postura frente al tema, consideramos que el país necesita un debate amplio e inclusivo. Por eso, y como constantemente le hemos pedido al Gobierno que así lo haga, tomamos esta vez la iniciativa y en estas páginas decidimos invitar a expertos de diferentes orillas y con posturas variadas, para que nos dieran su opinión de hacia dónde debe dirigirse una reforma y el futuro del mercado laboral en Colombia. Esperamos de esta forma seguir colaborando constructivamente a la discusión.

NUEVA RANGER RAPTOR™

SALTE DEL CAMINO



Motor EcoBoost®
3.0L V6 de 288 hp



Modo Baja para
uso todoterreno



Suspensión Ford Performance
con amortiguadores **FOX Racing
Shox™** con Tecnología **Live Valve™**



| **FORD PERFORMANCE**



ABS
Sistema
Antibloqueo
de Frenos



ESC
Control
Electrónico
de Estabilidad



**Alerta de
Colisión
Frontal**



**Frenado
autónomo de
emergencia**



**Sistema de
Sujeción
Infantil
ISOFIX**



(7) Airbags



**Encendido
automático
de luces**



**Sistema
de Luces de
Circulación
Diurna**

CONÓCELA EN
FORD.COM.CO

**READY
FOR MORE**

*Siempre consulte el Manual del propietario antes de conducir fuera de la carretera, conozca la dificultad del terreno y del sendero. Use el equipo de seguridad adecuado.

*Sistemas incluidos en algunas referencias y versiones.

CONVERSACIÓN CON EL MINISTRO DE HACIENDA

Mauricio Santa María, presidente de ANIF, entrevistó al ministro de Hacienda, Ricardo Bonilla. Se metieron a fondo en el tema del déficit fiscal y las proyecciones del gobierno, y cruzaron sus perspectivas sobre las reformas.



Mauricio Santa María: Ministro, empezamos con el tema fiscal que nos preocupa un poco, en particular tres puntos específicos. El primero: el incremento del déficit este año nos ha llamado la atención, y a los mercados también, pero sobre todo nos preocupa que la senda entre el 2023 y 2024 se deteriore.

Ministro Ricardo Bonilla: Ahí hay que preguntarse ¿se sube con respecto a qué? El déficit fiscal del 2020 fue 7,8% del PIB, empezó a bajar y el 2022 cerró en 5,3% del PIB. La proyección original en diciembre pasado decía que el déficit del 2023 podría ser 3,8% del PIB, y la proyección que hacemos en el Marco Fiscal de Mediano Plazo (MFMP) es de 4,3%. Entonces subió con respecto a una expectativa, pero en la práctica estamos bajando 100

puntos porcentuales: de 5,3% a 4,3%.

¿Por qué se cambia esa expectativa? Porque inicialmente se da con un petróleo en 94 dólares, pero ahora ya está en 78 dólares, entonces no vamos a tener los ingresos esperados, pero, mientras tanto, la expectativa del gasto ya está aprobada y esperamos llegar a una ejecución lo más cercana al 100%. Por eso tenemos que subir la expectativa del déficit de 3,8% del PIB a 4,3% del PIB, que todavía está cumpliendo la regla fiscal y está en línea con lo que se podía hacer. Entonces no es un incremento, es un ajuste en la expectativa.

MSM: Tiene razón ¿y con respecto al próximo año?

Ministro: Este año se pagan \$69 bi-

llones de servicio de deuda, que es un monto relativamente manejable, porque dentro de un presupuesto de \$422 billones, eso significa menos del 20%. Lo clave ahí es que en el presupuesto del 2023 se logró aumentar el margen de la inversión por el buen desempeño del año. Pero en el 2024 tenemos un problema real e insoluble, porque el servicio de la deuda sube a 4,5 puntos del PIB.

¿Por qué digo real e insoluble? Porque los vencimientos pactados ya están dados, entonces yo no puedo extender los plazos de las amortizaciones ni el pago de los intereses, y tampoco los puedo reducir. Es decir, ya hay una inflexibilidad. Esa misma inflexibilidad la vamos a tener en 2025, que también es casi 4,5 puntos del PIB en términos de servicios de deuda.

A eso hay que sumarle que entre 2024-

2025 tenemos que pagar el crédito Flexible Credit Line (FCL) del Fondo Monetario Internacional, que también es absolutamente inflexible, porque ese es el principal determinante para recuperar el grado de inversión. Y lo que nos han dicho las calificadoras es: "Vamos a mirar qué va a hacer con eso y podríamos tener grado de inversión en 2025". Es que es muy fácil perder el grado de inversión y muy difícil recuperarlo.

Entonces hay una inflexibilidad grande que se refleja en lo que dice el Comité Autónomo de la Regla Fiscal (CARF). Efectivamente, a ojo, en el presupuesto del 2024 se está previendo que sí vamos a tener un nivel más alto de gasto, pero gran parte es para cubrir el servicio de la deuda, que crece 34% entre 2023 y 2024. Ese es el punto neurálgico. ¿Qué estamos

diciendo nosotros? Que con esta presión que tenemos del 2024, no podríamos tener el mismo déficit fiscal del 2023, y nos toca decir que va a subir a 4,5% del PIB. Pero está dentro del límite de la regla fiscal porque mantiene un equilibrio primario (0,0% del PIB).

La senda se vuelve a recuperar en el 2025, vuelve a bajar porque la presión de intereses, servicio de deuda, empieza a bajar y sigue bajando a lo largo del tiempo. ¿Qué es lo que tenemos ahí Mauricio? Que el gobierno (pasado) nos dejó una deuda fuertemente concentrada en el corto plazo y esa es la dificultad actual. Ahí tenemos un primer impacto del gasto.

MSM: Ahí viene mi segundo punto: el incremento del gasto, que son casi 2 puntos del PIB. Si uno descuenta intereses y el Fondo de Estabilización de Precios de los Combustibles (FEPC), es alrededor de 1,8 puntos del PIB. Es un gasto grande y hace que se incremente el déficit, incluso en un año en el que los ingresos petroleros son bastante buenos.

Ministro: Ahí hay que preguntarse: ¿tenemos alguna otra inflexibilidad en el gasto? Sí, tenemos dos y muy fuertes. Nosotros queremos financiar el gobierno con ingresos provenientes de tributos y no de deuda, nuestro interés no es endeudar al país. Para eso fue la reforma tributaria de entrada, sumado a los rezagos de la anterior. Efectivamente la DIAN está diciendo que sí estamos obteniendo unos ingresos adicionales importantes.

MSM: Existe el problema de las transferencias

Ministro: Sí, pero la definición de las transferencias a las entidades territoriales a través del Sistema General de Participaciones (SGP) dice que, en la medida que usted incrementa los ingresos corrientes, sube el gasto del SGP. Eso es una inflexibilidad inmanejable por dos vías. Uno, porque no lo puedo mover. Dos, porque tiene destinación específica. De hecho, la estimación que tenemos es que el SGP va a crecer 29% entre 2023 y 2024, aunque el presupuesto solo crezca el 16%. Esa es la principal inflexibilidad en los gastos de funcionamiento.

La pregunta es ¿yo cómo financio el resto de un Estado que tiene una inercia de gastos? Porque en el gasto de funcionamiento usted en la práctica poco puede mover, y de hecho el gasto de funcionamiento es el 60% del presupuesto. ¿Qué queda? Si sumo funcionamiento y deuda, y pregunto cuánto es el tope del presupuesto, lo que me queda para inversión es residual. Entonces ¿cómo podemos financiar más inversión? No lo puedo hacer contra deuda, sólo puedo financiarlo contra más ingresos o mirando qué alternativas tengo de reasignar recursos.

Pero la inversión también tiene una inflexibilidad. Con todo y que me queda un

remanente residual, Planeación me dice que el cupo de inversión también está definido por el 9% del impuesto de renta corporativa, lo que técnicamente aquí llaman imporenta, que es el resultado de la reforma tributaria de 2012.

MSM: Lo que inicialmente era el CREE

Ministro: Sí, y que se volvió el 9% de la tarifa del Impuesto de Renta Corporativa, que tiene destinación específica, para financiar el SENA, Bienestar Familiar, la salud contributiva y algo de universidades.

MSM: También están algunas cosas de régimen subsidiado

Ministro: Pero la inflexibilidad ya está ahí. Esa destinación específica se lleva la mayor proporción de la inversión. Entonces, cuando me dicen que el gasto está creciendo, les digo, sí, están creciendo tres cosas que son absolutamente inflexibles: el servicio de deuda, el SGP y el 9% de imporenta. Eso me limita el resto del presupuesto.

MSM: Justamente por eso en el 2001 hicimos la reforma al SGP, aunque el problema fue que se aprobó temporalmente. Por eso, hoy hay, otra vez, una inflexibi-

lidad demasiado grande. Usted tiene que recaudar dos pesos por cada peso que necesita, eso es imposible y en algún momento revienta. ¿Tienen algo pensado para tratar de arreglar ese tema?

Ministro: En estos momentos nos toca preparar el terreno para poder modificar el SGP. Por ahora no podría ser. De pronto el escenario se presente cuando revisemos las finanzas territoriales, pero efectivamente a eso tenemos que ponerle orden porque es totalmente insostenible.

MSM: Sí, hay que meterse al tema de las finanzas territoriales, porque estamos totalmente de acuerdo en que eso es insostenible. Para cerrar este tema, es importante precisar lo del punto de comparación del déficit. Sin embargo, queda la duda de los ingresos, y ahí viene el tercer punto que nos llama la atención. Ustedes dicen que tendrán mayores ingresos por concepto de litigios y mayor fiscalización por parte de la DIAN, que entre los dos suman 1,7 del PIB. ¿Nos puede dar más claridad sobre eso? Porque suena optimista.

Ministro: Efectivamente en la DIAN hay muchas expectativas. La primera tiene que ver con que no han entrado a fondo los recursos adicionales de las dos

reformas tributarias. El mayor impacto lo tendremos en el 2024, sobre todo con el impuesto de renta. La reforma tributaria aumentó la tarifa del ingreso de personas naturales, pero no aumentó la tasa de la retención, y eso entraría en el 2024. Entonces, en el 2024 tendríamos mayores ingresos de personas naturales, y por otro tipo de situaciones tributarias que están dentro de la reforma.

La segunda expectativa tiene que ver con la gestión fiscal. La DIAN siempre ha buscado cómo podemos traer al redil a quienes no declaran, a los omisos, a los que evaden y eso significa capacidad de fiscalización. En eso, la reforma tributaria le metió la mano a dos mecanismos: mayor tecnología y más gente. Ya entraron más de 2.000 personas y vienen más. Ahora la DIAN tiene más dientes para cumplir su gestión.

Con eso puedo hacer dos cosas. Primero, que la gente por cobros persuasivos se acerque sin tener que ir a litigiosidad, eso es parte del mayor recaudo esperado. Segundo, tener dientes para hacer cobros coactivos. Ahí tenemos una amistosa diferencia con el CARF, porque dice que eso es ocasional, pero nosotros decimos que es permanente.

La DIAN dice que hoy podemos reducir los trámites de los litigios, podemos hacer acuerdos de pronto pago con los





contribuyentes y podemos avanzar con el recaudo. Decimos que no es temporal, porque cada litigio es un impuesto de un año. Lo que hacemos es empezar a traer recursos de años viejos para recuperar. Yo lo que tengo aquí no es un ingreso ocasional, es un avance de impuestos. Además, se reduciría la litigiosidad hacia adelante y nos llevaría a tener contribuyentes más fieles.

Hay un indicador que se llama gestión fiscal y que debe crecer. Por lo general lo ponen muy bajo, del 10%, pero la DIAN dice que lo puede duplicar. La DIAN todavía tiene mucho que hacer en la aduana, en IVA, en devoluciones y ahí es donde hay mayor litigiosidad.

MSM: Es una buena explicación, pero más allá de si es estructural o no, para cerrar el tema, lo que digo es que ojalá se dé ese número, porque de lo contrario la senda se complica bastante, sobre todo para el 2024-2025. La presión es bastante importante y eso nos preocupa.

Eso también reafirma la necesidad que en ANIF hemos venido planteando y es que más personas naturales tienen que

pagar impuestos de renta en Colombia. Tenemos que ir reduciendo el tramo de la tarifa 0 en personas naturales, porque eso al final trae más gente, que, aunque paguen poco, para el recaudo significa mucha plata.

Ministro: Eso no está en este momento en la reforma tributaria. Se subió por encima de los 10 salarios mínimos porque la idea era diferenciarnos claramente de la reforma Carrasquilla y dar un mensaje: hay que ubicar quiénes son los contribuyentes de mayores ingresos y que efectivamente empiecen a pagar.

¿Por qué las personas naturales pagan tan poco en Colombia y todo queda en la persona jurídica? Queda una tarea muy importante para la DIAN en cuanto a separar los activos que están mezclados, los de las personas naturales y los de las personas jurídicas. Para ello la DIAN debe diligenciar el Registro Único de Bienes (RUB) para determinar quiénes son los beneficiarios finales. Eso es lo que se va a empezar a hacer con el RUB, separarlos.

Si alguien mete el impuesto predial de su apartamento en el costo de la empresa, porque así lo puede descontar, ese

impuesto queda cargado a la empresa, y ahí hay una explicación de la improductividad de las empresas. Están mezclando los activos del negocio con activos improductivos.

Ese es el punto de partida y, si lo logramos, vamos a llegar en poco tiempo a que las personas naturales empiecen a pagar más. Además, si las personas jurídicas quedan solo con los activos productivos, yo puedo dejar de gravar los activos de las empresas y gravar los activos de las personas naturales. Eso es a lo que queremos llegar y ahí están los pasos.

MSM: Ahora, hablemos de las reformas. En ANIF nos preocupa mucho la reforma a la salud. Esa reforma, queramos o no, va a generar presión fiscal si pasa como está. Pero lo que más nos preocupa es que va a ser un golpe duro para la atención en salud a la gente de menores ingresos, va a generar filas y segmentación, entre muchos otros problemas graves.

Ministro: Creo que (el ministro) Jaramillo ha tenido que matizar buena parte de lo que va en la reforma. El propósito

principal del gobierno es construir el sistema de atención primaria en salud, eso es algo que hay que construir en el territorio y no en Bogotá. Y voy a explicar por qué.

No es que se nos vaya a desbordar el gasto, hay cuentas duplicadas en esas estimaciones fiscales de la reforma. Se tiene que partir de lo que ya tenemos, pero organizado de otra manera. Y es que en Colombia tenemos el régimen contributivo y el régimen subsidiado. En el último hay 26 millones de personas y todo lo paga el Presupuesto General de la Nación.

MSM: Y un poquito las cotizaciones.

Ministro: sí, por cotizaciones del fondo de solidaridad.

La pregunta es ¿dónde están localizadas esas 26 millones de personas? Porque las dificultades reales de salud no están en las ciudades, están en los territorios, y en las ciudades hay que irse a los barrios marginales. Ahí se encuentra que Bogotá, que tiene 8 millones de habitantes, tiene 6 millones en el régimen contributivo. Es decir, la cuarta parte del régimen contributivo en Colombia está en Bogotá. Y de esos 2 millones, tiene 1.2 en el subsidiado, y el resto es esa vieja figura de vinculados que a la larga los paga la ciudad, no los paga la nación.

Me quedan 25 millones de personas del régimen subsidiado que están fuera de Bogotá. Si incluyo Medellín, Cali, Barranquilla y Bucaramanga, el contributivo me sube a un poquito más de la mitad. Es decir, las redes del contributivo están en las ciudades. Y la proporción va bajando un poco en las ciudades intermedias. Y en la medida en que voy bajando a ciudades menores, el gran interrogante es, cuántas personas están en el contributivo y en el subsidiado, y la proporción puede ser 20% contributivo y 80% subsidiado.

MSM: Hay municipios donde los únicos que están en el contributivo son los empleados públicos, los de la alcaldía

Ministro: Exacto. Y en municipios categoría 4, 5 y 6, es 95% subsidiados. ¿Y en esos municipios quién atiende a los del contributivo? Les toca ir al Hospital público. Eso pasa en Arauca, que es una ciudad de más de 190 mil habitantes.

Entonces ahí viene ese gran interrogante: ¿por qué cuando a medida que usted baja el territorio, no ha logrado una organización mejor del sistema de salud, sabiendo que ahí es donde más hay que hacer prevención? Las fuentes de financiamiento ya están, lo que tenemos que hacer es organizar ese otro mundo. Realmente la cuestión es cómo organizamos mejor el servicio con esa misma plata.

Claro, quedan los temas logísticos, que se deben resolver. Quién va a dar las citas, dónde estás los especialistas, dónde

“La discusión de la reforma pensional está en dos puntos: el umbral y el fondo del ahorro. Esas dos discusiones están bien planteadas”.

están los laboratorios, quién va a hacer una intervención quirúrgica, quién la autoriza. El tema de discusión es que, si se logran construir los CAPS, deben tener capacidad decisoria. Usted le dice a la persona, tiene que hacerse ese examen y ahí está el laboratorio, tiene que tomarse estos medicamentos, allá está la farmacia, tiene que hacerse una pequeña cirugía y el especialista que lo va a mirar es este, eso es capacidad resolutoria.

MSM: Y el tema de la transición que nadie lo ha explicado

Ministro: En Bogotá, durante la alcaldía del hoy presidente, se intentó. Se fue a los barrios populares, se crearon los equipos de salud y ellos decían qué necesitaba cada persona. ¿Cuál fue el problema? Que la EPS no los dejaba porque no había sido su médico el que dio la orden, y ahí se paró todo. Esa es la famosa discusión con el tema de las EPS.

¿Cómo hacemos hoy para que eso sea realidad? Ahí lo clave es cómo organiza usted en el territorio. El punto más importante que se debe revisar en el proyecto de reforma es qué hacemos con esa logística, porque el tema de pago ya está resuelto hace rato, que lo hicieron ustedes cuando estaban en el Ministerio, con el giro directo ¿Y por qué hubo giro directo? Porque las EPS no le pagaban a las IPS y las IPS se quebraron.

MSM: Y no sólo por eso. Nosotros hicimos el giro directo también pensando en los municipios, que no ejecutaban a tiempo los recursos y no se pagan las deudas. Entonces también se hizo para para que llegara directamente.

Ministro: Ahí está, la plata está resuelta. Entonces yo le he dicho al (ministro) Jaramillo que busque llegar a un acuerdo de qué hacer con el contributivo y sobre todo qué hacemos con las ciudades, que realmente es la gran duda. Pero se debe hacer visible que detrás del contributivo está el gasto en lo que se llama “prepa-

gada” que permite saltar la fila, pero eso es un gasto de bolsillo.

Si se trata de reorganizar lo otro, ahí no hay mayor gasto. De pronto sí hay un gasto de corto plazo en infraestructura, centros de salud, laboratorios, en donde no los hay porque nunca los construyeron. Para concluir, buena parte de la discusión se centra en cómo organizamos la logística, qué hacemos con esta infraestructura, qué hay que invertir y cómo reorganizamos la plata.

MSM: Ojalá se logre un consenso alrededor de esta reforma, porque lo que usted nos acaba de decir no es lo que está en la reforma y fue aprobado en primer debate, y nos preocupa mucho que pase como está. Sería un golpe duro a la atención.

Paso a la reforma pensional, que también nos preocupa, principalmente por dos razones. En primer lugar, por el tema del ahorro. Y, en segundo lugar, porque se generaliza un sistema como el de prima media que da unos subsidios demasiados generosos a personas que no lo necesitan. El tema de los subsidios tiene dos soluciones: o le hacen una reforma a los parámetros para que ese subsidio baje, como por ejemplo modificar la tasa de reemplazo o la edad, o se reduce el límite de 3 salarios mínimos para cotizar a prima media. Sobre eso, en ANIF hemos insistido en que es necesario reducir el umbral a máximo un salario mínimo para dejar un subsidio bien acotado y que no tenga un impacto tan grande sobre el ahorro.

Ministro: Sobre la reforma pensional hay mayor consenso, específicamente en que hay que acabar el arbitraje entre los fondos. Aquí la discusión está en dos puntos: si el umbral es ese o no, y cómo será el fondo (del ahorro). Esas dos discusiones están bien planteadas.

MSM: Y la tercera son los parámetros de prima media, es decir, la edad de cotización, el número de semanas cotizadas y la tasa de reemplazo, entre otros

Ministro: Nosotros habíamos dicho que se debían tocar los parámetros, pero la ministra ha dicho que hay que dejar que pase la transición y que se toquen los parámetros después. Pero, por supuesto, eso hay que hacerlo.

MSM: Usted iba a comentar sobre las dos discusiones: la del umbral y la del fondo

Ministro: Sí, una de las decisiones está en el umbral, y aquí en parte es una decisión más política que otra cosa. Ahora tenemos dos extremos del debate. Por un lado, ANIF que está en el extremo de los que dicen que el umbral se baje a un salario mínimo con el argumento de que es necesario para que el subsidio sea cada

vez menor. Pero con el umbral en 3 salarios mínimos ya hay un subsidio acotado, porque baja de 25 a 3 (salarios mínimos).

MSM: Sí, pero se vuelve para todo el mundo

Ministro: Sí, pero lo baja drásticamente y ese es un avance enorme. Y en el otro extremo están los que comenzaron a darse cuenta de que están perdiendo privilegios, están peleando porque la reforma se caiga. Ya hay cartas de profesores de la Universidad Nacional, de distintas centrales obreras, en donde dicen, oiga me están acabando con esto, y eso que el umbral es de 3 (salarios mínimos), porque ellos tenían una pensión de 8, de 10, de 15 (salarios mínimos).

MSM: Por último, nos queda la reforma laboral, que si se piensa continuar con el tema se debería presentar nuevamente. Estamos en un momento de desaceleración de la economía y, aunque la senda del desempleo empezó a aplanarse, muy seguramente empezará a subir un poco. La reforma anterior sí tuvo mucha

oposición y era una reforma que, dicho por la misma ministra (del Trabajo), no quería solucionar el problema del empleo, sino mejorar las condiciones laborales. ¿Ustedes como gobierno están repensando ese tema? ¿O cómo sería la estrategia en lo que tiene que ver con mercado laboral?

Ministro: Yo le he escuchado decir a la ministra que sí le va a hacer ajustes, que sigue escuchando, y sí hay quienes le están pidiendo que incluya un programa de generación de empleo que no está ahí.

“El gasto sí está creciendo, pero en tres cosas que son absolutamente inflexibles”.

Un producto que te ayuda a **administrar tu patrimonio familiar**

Gestión Patrimonial

Sabemos que tú y tu familia tienen necesidades y expectativas únicas con respecto a su patrimonio.

iFiduoccidente tiene servicios exclusivos para ti!

- Administración de bienes
- Inversión de portafolio
- Definición de reglas de gobierno y protocolos claros para la dirección del patrimonio familiar
- Soluciones para la transición generacional del patrimonio a partir de un análisis de la estructura familiar

Contáctate con nosotros escaneando este Código QR



Fiduciaria de Occidente S.A. es una sociedad Fiduciaria. Las obligaciones de la fiduciaria son de medio y no de resultado. El contenido de la presente comunicación o mensaje no constituye una recomendación profesional para realizar inversiones en los términos del artículo 2.40.1.1.2 del Decreto 2555 de 2010 o las normas que lo modifiquen, sustituyan o complementen.

NECESITAMOS UNA REFORMA ADECUADA

La reforma laboral, en la nueva oportunidad que se tiene de cara al periodo legislativo que comienza, debe atender las dinámicas y necesidades propias del mercado laboral colombiano.

Por: Equipo de investigaciones económicas de ANIF.

En lo corrido del 2023, las cifras de desempleo han mostrado un deterioro en su ritmo de recuperación. De acuerdo con nuestras proyecciones de crecimiento económico, consideramos que la capacidad de la economía para generar empleos formales durante el segundo semestre de 2023 será baja.

El promedio de la tasa de desempleo mensual al final del año podría incluso superar el 11.2% observado en 2022, cifra considerablemente superior al 10.8% que actualmente reporta el promedio de los últimos 12 meses. De forma adicional, hoy más de la mitad de la población ocupada se encuentra en situación de informalidad. Un escenario que podría profundizarse en un contexto de desaceleración económica como el que estamos viviendo.

Teniendo en cuenta lo anterior, en la exposición de motivos de la propuesta de reforma laboral que no prosperó en su trámite en el Congreso de la República, se señalaba la importancia de que en Colombia se pueda generar empleo y se reduzca la informalidad. No obstante, consideramos que las soluciones planteadas por el Gobierno no partían de bases sólidas y hacían una lectura errada del diagnóstico.

Las posturas de quienes promueven la reforma sugieren que la informalidad proviene principalmente de la falta de voluntad de los empleadores por generar condiciones justas para sus empleados. Así mismo, sostienen que la reducción de los costos de contratación formal incluso aumentó la informalidad. Una afirmación que va en contra de toda la evidencia que existe alrededor del estudio de la formalidad y que parece fruto de la mala interpretación de las cifras que han surgido alrededor de ese tema.

En ese sentido, es importante aclarar que los altos niveles de informalidad tienen origen en un diseño deficiente del sistema de seguridad social y en una alta regulación del mercado laboral. La realidad del mercado de trabajo y la normativa con que se reglamenta están desalineadas y hacen necesaria una reforma laboral adecuada. No obstante, la reforma que se planteó, al buscar poner más condiciones y obstáculos a la hora de la contratación formal, es contraproducente, ya que acentúa los problemas que intenta resolver y genera incentivos perversos para que se genere más empleo informal y mayores tasas de desempleo.

La realidad del empleo en Colombia

Para el planteamiento de la reforma laboral que necesita el país es necesario recordar que el empleo en Colombia se

concentra en el trabajo por cuenta propia y en las microempresas. Esos son negocios que hacen parte del diario vivir de los colombianos y que cuentan con capacidades muy limitadas para cumplir con los costos laborales que implica la formalidad. En el caso del trabajo por cuenta propia, el caso colombiano es bastante particular, pues en todo el mundo existe esa modalidad de empleo en la que las personas deciden no ser asalariados sino ser independientes o empezar su propio negocio. Pero en nuestro país, la mayoría de las personas que se encuentran en el cuentapropismo, lo hacen por necesidad ante la incapacidad de encontrar un empleo formal. A esa situación también se le conoce como “emprendimiento de subsistencia”.

Por ejemplo, de acuerdo con cálculos hechos a partir de los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE de 2022, el 78% de los trabajadores por

cuenta propia tienen ingresos laborales mensuales menores o iguales al salario mínimo, y este es también el caso del 67% de las personas que se encuentran ocupadas en negocios con 10 o menos trabajadores.

La baja productividad que se suele presentar en esas formas de trabajo limita su crecimiento y pone en evidencia las dificultades para cumplir con las rigideces propias de la formalidad. En contraste, las empresas de mayor tamaño contratan a la gran mayoría de sus empleados con ingresos superiores o iguales al salario mínimo, pero tan solo poseen un tercio del total de trabajadores del país.

Por tanto, la alta acumulación de personas en el trabajo por cuenta propia y en negocios pequeños de baja productividad, impide que se pueda hacer frente en muchas ocasiones a las condiciones que se exigen en la normativa laboral vigente, relegando entonces a los tra-

La realidad del mercado de trabajo y la normativa con que se reglamenta están desalineadas y hacen necesaria una reforma laboral adecuada.



bajadores a la informalidad y, por tanto, desprotegidos de la seguridad social.

Es necesario considerar que la contratación formal implica costos adicionales para los empleadores que van mucho más allá del salario que devengan sus trabajadores. De igual manera, quienes trabajan de forma independiente enfrentan mayores costos para formalizarse, los cuales son altamente regresivos, pues para quienes tienen menores ingresos es más costoso cotizar a seguridad social como proporción de su ingreso. Como respuesta a esa problemática, la evidencia académica muestra que la reducción de las contribuciones sobre la nómina por medio de la Ley 1607 de 2012 generaron efectos positivos para la contratación formal¹.

Por consiguiente, se teme que las propuestas de la reforma fragmenten aún más el mercado de trabajo y beneficien a una proporción pequeña de los ocupados que ya cuentan con buenas condiciones laborales, a costa de excluir a quienes presentan mayores dificultades para cumplir con esas normas. Esto limitaría aún más la capacidad de crecimiento de los negocios más pequeños, la creación de nuevas empresas y, como resultado, impediría la creación de más y mejores empleos.

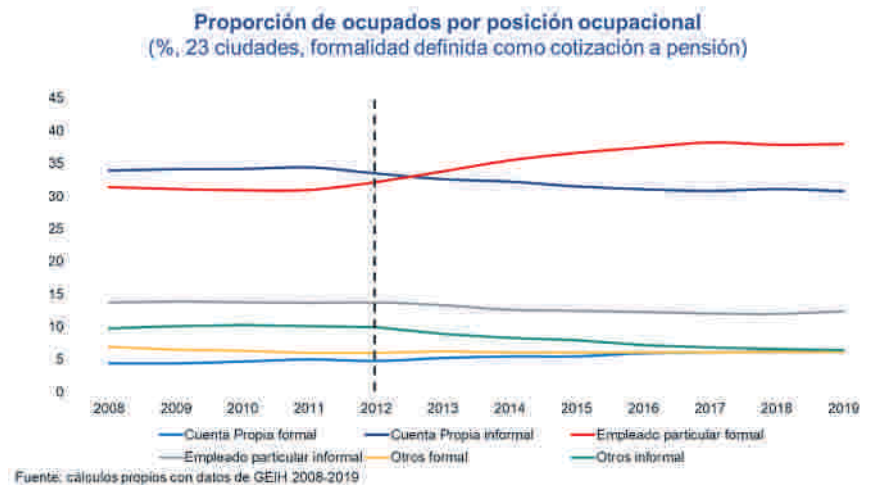
Las consecuencias de una reforma mal planteada

En línea con el análisis anterior, en ANIF consideramos que las medidas propuestas en la reforma laboral, donde se destacaban las horas extra a partir de las 6 p.m., el recargo dominical y festivo al 100% y la reducción drástica en la cele-

bración de contratos por prestación de servicios, podrían implicar aumentos en los costos de contratación laboral formal. De acuerdo con las estimaciones del Banco de la República², y haciendo uso de las elasticidades estimadas a partir de los estudios que identifican los efectos de la reforma tributaria del 2012 (donde se redujeron los costos extrasalariales en un 13.5 puntos porcentuales), las medidas expuestas anteriormente, junto con otros artículos de la reforma laboral que aumentan los costos de contratación –aunque en menor medida que las dos anteriores–, podrían implicar una reducción de aproximadamente 454.000 empleos formales que no necesariamente serían absorbidos por el sector informal.

Lo anterior tendría repercusiones directas sobre la tasa de informalidad, llegando a aumentarla incluso hasta 3.5pp. Por tanto, se obtendría como resultado no intencionado una disminución en la calidad del empleo, así como se podría tener algunas repercusiones sobre la tasa de desempleo.

Sin lugar a duda, la reforma laboral debe estructurarse de tal forma que la normativa no vaya en contravía de la generación de empleo y la formalización laboral. Por tanto, hacemos un llamado a que la discusión de la reforma, en la nueva oportunidad que se tiene de cara al nuevo periodo legislativo, continúe incluyendo a las diferentes organizaciones, centros de pensamiento, agremiaciones y sindicatos que hacen parte del debate, así como a los trabajadores formales e informales, a los trabajadores por cuenta propia, a los



desempleados y a los pequeños empresarios, para que así el articulado final atienda a las dinámicas y necesidades propias del mercado laboral colombiano. Como dicen Abhijit Banerjee y Esther Duflo, “es probable que las buenas

intenciones sean un ingrediente necesario para buenas políticas, pero su alcance es limitado. A veces las mejores intenciones producen políticas muy malas porque se ha malinterpretado el problema real”³.



1. Fernández, C., & Villar, L. (2016). The Impact of Lowering the Payroll Tax on Informality in Colombia. Fedesarrollo.
2. (2023). Estabilidad en el mercado laboral y análisis cuantitativo de algunos impactos del proyecto de ley de reforma laboral. Grupo de Análisis del Mercado Laboral. Banco de la República.
3. Banerjee, A. & E. Duflo (2011). Poor economics: A radical rethinking of the way to fight global poverty. Public Affairs.

Estación metrocable Arví - Medellín

Hemos
CONSTRUIDO
+ de 13 millones de m²
y DISEÑADO
+ de 460 proyectos
en diferentes sectores
productivos del *país*

Servicios especializados y
soluciones integrales
en **DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN**

Estructuración, diseño
arquitectónico, técnico y
construcción, a partir de los
planes de desarrollo, las
necesidades y retos de nuestros
Clientes y Aliados

Contáctanos

Síguenos en LinkedIn
Coninsa

(+57) 315 377 8927

coninsa

¿CUÁL SERÁ EL IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL PLANTEADA POR EL GOBIERNO?

En aras de promover un debate constructivo, le pedimos al viceministro Edwin Palma y al presidente de la ANDI, Bruce Mac Master, que respondieran a esta pregunta desde sus diferentes puntos de vista.



Por: Edwin Palma Egea, viceministro de Relaciones Laborales.

Reforma laboral, más democracia con derechos y mejor reparto de la riqueza.

En el siglo XIX, una de las primeras campañas globales fue la de los "Tres Ocho". En decenas de naciones, la sociedad civil se unió para lograr la jornada máxima de trabajo y una jornada máxima menor para la niñez trabajadora. Una de las consecuencias de esa campaña fue la aparición del 1º de mayo, el Día Internacional del trabajador y la trabajadora.

En aquella época, los propietarios argumentaban que el contrato de trabajo tenía que ser de naturaleza civil, por tratar este sobre una mercancía que se intercambiaba por un dinero acordado en el ejercicio de la autonomía contractual entre dos partes legalmente iguales, un asunto privado donde el Estado no debía intervenir.

Sus argumentos económicos sostenían que la inflexibilidad contractual o la jornada máxima impedirían atender las fluctuaciones de la demanda o reducir beneficios, y defendían el trabajo infantil porque era una ayuda a la economía familiar y formaban al muchacho o muchacha en un oficio y en la disciplina necesaria. Ciertos argumentos de hoy que sacralizan el trabajo como mercado, la flexibilización laboral o la propiedad privada, suenan a esas viejas canciones.

Varios cataclismos tuvieron que ocurrir para llegar al reconocimiento del contrato laboral, la jornada máxima y el salario mínimo, así como para prohibir el trabajo a la niñez y permitir la creación de estados de bienestar o el Estado Social de Derecho, pilar de la constitución. Recuerdo

esto porque, como dirían los españoles, de esos polvos estos lodos.

No olvidemos que la dialéctica ve la historia como un espiral en la que los hechos van y vienen, pero nunca vuelven al mismo sitio. Por eso estos argumentos del siglo XIX se parecen a los usados hoy para oponerse a la protección de los derechos laborales individuales y colectivos de la Constitución de 1991.

Nosotros en el Gobierno lo que vemos son impactos positivos con la reforma laboral, estos son algunos:

- Reduce el desequilibrio entre los derechos de los empresarios y los de los trabajadores y contribuirá a mejorar la calidad de vida, los ingresos y las condiciones de trabajo de al menos 11 millones de personas y sus familias.
- Abre la oportunidad para formalizar hasta 2.5 millones de trabajadores, el 20% de los trabajadores y traba-

jadoras informales del país, trabajadores del campo, de las aplicaciones de envíos a domicilio, los aprendices y las personas empleadas en el servicio doméstico.

- Incorpora a la ley reiteradas sentencias de la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia y órganos de control de la OIT sobre el contrato de trabajo, límites a la tercerización, jornada máxima, salario digno, contratos sindicales, pactos colectivos, negociación colectiva, normalización de la huelga y protección a los trabajadores y trabajadoras que requieren atención especial.
- Aclara, estabiliza y potencia el derecho laboral, que hoy se encuentra sujeto a innumerables interpretaciones, vacíos u omisiones legislativas, o por la existencia de normas sobre los mismos temas, pero con distinto contenido, que han terminado

por convertir la jurisprudencia en la fuente principal de interpretación y no las normas jurídicas.

- Busca dar más libertad a las ciudadanas y ciudadanos respetando la reducción de la jornada laboral que empieza este año, pero devolviendo los días de la familia y las dos horas de formación, recreación y deporte. Distribuye mejor las cargas de la vida laboral extendiendo la licencia de paternidad a 12 semanas.
- Disminuye la incertidumbre de los contratos inestables y sin beneficios que terminan convirtiéndose en eternos y no permiten a las personas tener la posibilidad de decidir un proyecto de vida.
- Busca dar más libertad, disminuyendo los obstáculos para sindicalizarse y poder negociar las condiciones de trabajo en todos los niveles, mejorándolas. Esta es una ley de mínimos.
- Busca disminuir la desigualdad, la explotación y la subordinación y las prácticas de acoso laboral en el mundo del trabajo a través de las medidas de formalización, de paso a contratación a término indefinido, de debido proceso para transformar la cultura de las relaciones laborales haciéndolas menos verticales.
- Es un mecanismo de crecimiento de la productividad mejorando la calidad de vida vía ingresos, libertades, tiempo libre y protección social. Es un mecanismo anticíclico para mejorar la capacidad de consumo y aumentar la entrada de capitales a la economía en riesgo de estancarse.

Hannah Arendt propuso en "La Condición Humana" un horizonte de las personas como ciudadanas que han roto las cadenas de la necesidad, del temor y la repetición alienada de la producción en serie y logran entrar en la esfera de la política, el lugar de la vida pública de todos que está al centro de la idea de nación que la constitución nos sigue proponiendo.

Hoy la pregunta que como sociedad debemos hacernos es qué podemos hacer para mejorar la vida de millones de personas que trabajan y sufren de pobreza y de falta de libertad de expresión o asociación en sus sitios de trabajo.

Esa es la pregunta que nos hacen principios constitucionales como la igualdad, la solidaridad, la participación y la vida digna. El proyecto de reforma laboral apunta en esa dirección.

Las puertas del diálogo se vuelven a abrir el 20 de julio. ¡Conversemos!.



Por: Bruce Mac Master, presidente de la ANDI.

Reducir la informalidad y promover la creación de empleo en el país debe ser una causa que aborde la reforma laboral.

Colombia tiene la tarea de adelantar una reforma laboral que se adapte a las nuevas dinámicas del mercado, a la vez que propenda por mejorar los ingresos de los trabajadores, se aumente la protección social, se elimine la precarización y, sobre todo, promueva la creación de nuevos puestos de trabajo y la disminución de la informalidad.

Esa discusión, que no ha sido fácil de dar durante décadas y que por tal motivo fue aplazada en muchas oportunidades, la estamos dando hoy en día. Como representantes del sector productivo hemos participado activamente en estas conversaciones en distintos escenarios, y lo hicimos una vez más durante cuatro meses en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, en la cual, junto a las centrales obreras y al Ministerio del Trabajo, desde octubre de 2022 aportamos en la construcción de un documento que sería llevado al Congreso de la República para que allí se diera el debate democrático ampliado, de modo que lográramos el mejor acuerdo para Colombia.

Tras analizar detenidamente el documento que finalmente, en su momento, se radicó, prendimos las alertas para decir que esta iniciativa podría tener consecuencias graves que van en contravía del objetivo de proteger a los trabajadores y que, además, podía impactar negativamente la ya alta cifra de desempleo en el país, que en abril fue del 10,7%.

No podemos olvidar que en Colombia más de la mitad de los trabajadores se

encuentran en la informalidad y que, por tal motivo, no gozan de derechos laborales, no cotizan para salud ni pensión, no tienen vacaciones ni garantías. El proyecto de ley dejaba de lado a esta población y era posible que se incrementara el porcentaje de trabajadores informales con la iniciativa, como mostró, por ejemplo, el estudio publicado por el Banco de la República a comienzos de mayo, que habló de más de 450.000 personas saliendo del trabajo formal en los próximos años a causa del aumento de los costos laborales que proponía la reforma.

Estuvimos frente a una reforma contradictoria con los objetivos que deberíamos buscar desde el punto de vista laboral, social y de una variable muy importante: la superación de la pobreza. Esta reforma terminaba yendo en contra de todos los objetivos de superación de la pobreza.

El Dane reportó que en el 2022 el índice de pobreza multidimensional llegó al 12,9%. Esto significa que 13 de cada 100 personas experimentan privación de al menos 5 de los 15 indicadores que componen esta medición, que no solo evalúa los ingresos monetarios de las familias, sino aspectos básicos como el acceso al agua, el analfabetismo, el trabajo informal, el desempleo de larga duración, entre otros.

Llama la atención que, de acuerdo con el reporte, la región Caribe es la que presenta la tasa de pobreza multidimen-

sional más alta del país, con 21,4%. Esto, sin duda, se relaciona con el hecho de que esa misma región en el 2022 tuvo la tasa de desempleo más alta del país, con un promedio del 10,85% durante el año. Además, los índices de informalidad más altos se concentran en esta zona del país, en ciudades como Riohacha, Sincelejo y Valledupar, donde la cifra supera el 60%.

Es vital que se generen las condiciones necesarias que impulsen la actividad productiva, de modo que se promueva también la generación de puestos de trabajo formales en todas las zonas del país. Es un hecho que el vehículo más efectivo que tiene la sociedad para progresar y para reducir la pobreza es este.

Un aspecto adicional sobre el que llamamos la atención, en su momento, es que el proyecto de ley impactaba negativamente el emprendimiento. Se le exigía a las empresas medianas y pequeñas que tenían que ofrecer las mismas prebendas y condiciones a sus empleados que una empresa grande, cuando quieran ser contratadas por esa empresa grande.

Eso es imposible en la práctica, pues las condiciones financieras de una empresa pequeña no son las mismas que las de una empresa grande. Lo anterior, consideramos, iba a terminar generando la creación de grandes conglomerados y la desaparición de los emprendimientos. Con ello, la disminución de empleo formal y una mayor dificultad para que se creen puestos de trabajo.

Reiteramos que estamos frente a una gran oportunidad para que Colombia avance en la elaboración de una nueva regulación que responda a la realidad del mercado laboral, que es cada vez más digital y en el que han entrado a jugar nuevas tecnologías cada vez más presentes en nuestra cotidianidad, como la inteligencia artificial.

Tenemos un reto enorme y debemos abordarlo con un mismo objetivo, el de encontrar un punto de equilibrio que nos permita ser un país atractivo para la inversión, que proteja mejor a sus trabajadores, en el que existan más estímulos para la formalidad y en el que se puedan acoger nuevas formas de trabajar de cara al futuro.

En Colombia más de la mitad de los trabajadores se encuentran en la informalidad y, por tal motivo, no gozan de derechos laborales, no cotizan para salud ni pensión, no tienen vacaciones ni garantías.



DOS VISIONES OPUESTAS

Les preguntamos a nuestros analistas invitados cómo van a afectar a la informalidad y el desempleo los cambios en contratación propuestos por la reforma. Estas son sus respuestas.



Por: Fabio Arias Giraldo, presidente de la CUT.

La reforma laboral significa garantía de derechos.

La reforma laboral anunciada por el Gobierno para ser presentada nuevamente en la segunda legislatura de este año, debe contener la garantía de derechos para los trabajadores, como la estabilidad laboral; la reducción significativa de todo acto de tercerización o intermediación laboral; la recuperación del pago del recargo nocturno, los dominicales y festivos; la regulación del trabajo doméstico, rural y plataformas digitales, en especial los repartidores, y las plenas libertades sindicales de los derechos de asociación, negociación y huelga.

Toda esta normatividad está basada en las reglamentaciones internacionales que ha consagrado la Organización Internacional del Trabajo, OIT, en convenios, recomendaciones y resoluciones, así como en decisiones de la Comisión de Aplicación de Normas y el Comité de Libertad Sindical, los cuales ya son utilizados en otros países y que garantizan el trabajo decente. En el caso particular de Colombia, se pretende recuperar parte de los derechos que se han perdido en 33 años de gobiernos neoliberales y plutocráticos.

La reforma laboral presentada por el Gobierno y respaldada por las centrales obreras va encaminada, además de recuperar los derechos señalados, a generar un ambiente propicio en el mundo del trabajo que aumente el empleo y reduzca la informalidad. En la medida en que los trabajadores mejoren sus ingresos con la recuperación de los recargos nocturnos, dominicales y festivos, y

tengan una estabilidad laboral, pueden desarrollar un proyecto de vida a largo plazo, con lo cual podrán acceder a los créditos y, por consiguiente, demandar más bienes y servicios, lo que implica mayor producción y empleo. Además, si se logra formalizar a los trabajadores del campo por la vía del contrato agropecuario que consagra esta reforma, se reduciría la informalidad rural que bordea el 86%. Y si las trabajadoras domésticas y los repartidores logran formalizar su relación laboral, se beneficiarían cerca de un millón de trabajadores.

De tal manera que la reforma laboral, sumada a los incentivos de la economía popular y comunitaria del Plan Nacional de Desarrollo del Gobierno del cambio de Gustavo Petro, se constituye en una real situación de generación de empleo y reducción de la informalidad.

Esto contrasta con las admoniciones apocalípticas del presidente de la Andi, Bruce Mac Master, que señala que la única manera de generar empleo y reducir la informalidad es disminuyendo los costos laborales. Este ya es un proyecto fracasado. Llevamos 33 años de aplicación de reformas en las cuales se reducen significativamente los costos laborales y las tasas de desempleo siguen en dos dígitos y los índices de informalidad superan el 60%. Es todo un engaño de la teoría neoliberal. Para lo que sí han servido esas reformas es para enriquecer y llenar de privilegios a las grandes corporaciones nacionales y extranjeras y a los “megaricos”.

La aprobación de la reforma en el Con-

greso depende, primero, del esfuerzo del Gobierno para restablecer la coalición que tenga mayorías en el Congreso con los directores de los Partidos de la U, Liberal y Conservador, o con sus bandadas. Y, segundo, de la movilización masiva y pacífica que debemos liderar las organizaciones sociales, sin descartar incluso un paro, para hacer entender a empresarios y partidos tradicionales lo imperativo de modificar su posición frente al Congreso.

La mayoría del pueblo colombiano votó por el Gobierno del cambio. Fue lo que se escuchó durante los 50 días del estallido social. No se pueden seguir aplazando estas progresivas reformas sociales.

En la medida en que los trabajadores mejoren sus ingresos con la recuperación de los recargos nocturnos, dominicales y festivos, y tengan una estabilidad laboral, pueden desarrollar un proyecto de vida a largo plazo.



Por: Jaime Alberto Cabal Sanclemente, presidente de FENALCO.

Colombia necesita una reforma que genere empleo y que promueva la formalidad.

El hundimiento de la reforma laboral en la pasada legislatura es la expresión de la voluntad del Congreso, que encontró en las preocupaciones de distintos sectores de la sociedad, como empresarios, trabajadores, jóvenes, informales, academia e instituciones de investigación, razones válidas para no aceptar un proyecto que aumentaba los costos, especialmente para las micro y pequeñas empresas, y ponía en riesgo, al menos, 450.000 empleos. Una reforma que consulte los intereses nacionales debe partir de la necesidad de generar empleo, disminuir la informalidad y promover el crecimiento económico.

El anuncio de que se presentará de nuevo el proyecto hace que persistan las inquietudes y por ello desde FENALCO hemos llamado la atención sobre el impac-

to negativo que la iniciativa puede tener sobre el empleo formal y la productividad del país. Si se presenta el mismo texto, sin tener en cuenta las recomendaciones de gremios y de organizaciones económicas, ésta seguiría siendo una reforma que profundiza los privilegios de unas minorías, crearía múltiples cargos sindicales protegidos por fuero, incrementaría sustancialmente los costos para los empresarios y emprendedores y conduciría a la pérdida de empleos formales, sin dar solución al desempleo y la informalidad.

En Colombia una proporción considerable de la fuerza laboral carece de acceso a protección social. Como lo han advertido numerosos analistas, aumentar los costos de contratación sólo protegerá a ciertos trabajadores y se generarían barreras difíciles de superar

para que desempleados e informales accedan a la formalidad.

Bajo este panorama y teniendo en cuenta la actual situación económica del país y las difíciles expectativas para los meses que vienen, FENALCO reitera la necesidad de que se presente un proyecto concertado, de cara al país, con participación real del sector productivo y de la academia y con fundamento en datos ciertos, de manera que la reforma sea una herramienta que permita generar y no destruir empleos formales.

Insistimos en que es necesario presentar un proyecto completamente nuevo. La reforma laboral que necesita el país debe partir de seis principios fundamentales:

1. Reconocer que las nuevas generaciones esperan o buscan empleos que se ajusten a sus



necesidades de horario y disponibilidad.

2. Permitir que haya jornadas de trabajo especiales, acorde con las propuestas cada vez más difundidas de ciudades que trabajan en horarios, por ejemplo, nocturnos. Estas jornadas reducen también las cargas a las que se someten las infraestructuras de servicios, como las vías y el tráfico.
3. Establecer exenciones en parafiscales y aportes al SENA por generación de nuevos empleos.
4. Permitir que las empresas concedan beneficios especiales a los trabajadores, de acuerdo con índices y objetivos acordados entre ambos.
5. Hacer que las negociaciones colectivas no se vean permeadas por intereses políticos, de forma que resulten en acuerdos pacíficos que permitan mejores condiciones para los trabajadores sin vulnerar el derecho de dirección de las empresas y la productividad del país.
6. Mérito, transparencia y formalización en los empleos públicos.

El debate democrático no debe temer a la apertura a posiciones diversas ni a la discusión técnica, basada en evi-

dencias cuantitativas. Desde ya se debe acabar con la narrativa de dividir empresarios y trabajadores. El Congreso tiene la enorme responsabilidad de garantizar un proyecto concertado, que recoja las preocupaciones y angustias de los colombianos que hacen empresa, de quienes hoy tienen empleo, de los que tienen un empleo precario y de aquellos que no lo tienen o que lo podrían perder.

Todos tenemos el deber de construir una Colombia más productiva y solidaria y el Gobierno debe ser eje articulador de los esfuerzos de todos y concentrarse en unir y facilitar, para obtener resultados prácticos.

Aumentar los costos de contratación solo protegerá a ciertos trabajadores y se generarían barreras para acceder a la formalidad.

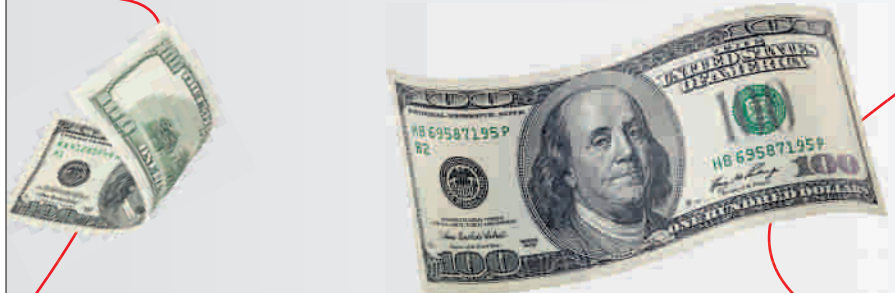


INVIERTA EN DÓLARES

LOS AHORROS QUE TIENE EN PESOS

Obtenga rendimientos según el comportamiento del dólar **sin tener cuentas en el exterior.**

Banco Davivienda S.A.



Con el nuevo **Portafolio Liquidez Dólar de Dafuturo** invierte **desde un dólar** en el **App Davivienda Móvil**, diversificando y protegiendo su capital de la devaluación de su moneda.



Para **conectar su dinero** con el mundo



Davivienda Móvil
Aquí, lo tiene **todo**

Más información comuníquese con la mesa de asesoría al 601 330 0000, Ext. 2078555 de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m.

SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA
VIGILADO

Fondo Voluntario de Pensión Dafuturo, administrado por Fiduciaria Davivienda S.A. Fidudavivienda S.A., Las obligaciones de la Fiduciaria son de medio y no de resultado. En virtud del contrato de uso de red de oficinas celebrado entre Fiduciaria Davivienda S.A. Fidudavivienda S.A., y Banco Davivienda S.A., la información y promoción del Fondo se puede realizar a través de la red del Banco, pero la responsabilidad por el desarrollo de las operaciones le corresponde a la Fiduciaria. La inversión envuelve el riesgo de pérdida, inclusive de la totalidad de la misma. El Fondo Voluntario de Pensión es distinto de los fondos obligatorios de la Ley 100 de 1993. El contenido de la presente comunicación o mensaje no constituye una recomendación profesional para realizar inversiones en los términos del artículo 2.40.1.1.2 del Decreto 2555 de 2010 o las normas que lo modifiquen, sustituyan o complementen".

El fondo voluntario de pensión es distinto de los fondos de la Ley 100 del 93, es administrado por Fiduciaria Davivienda, Vigilada por la Superintendencia Financiera de Colombia. Sus obligaciones son de medio y no de resultado.

¿SE VERÍA AFECTADA LA PRODUCTIVIDAD?

Pedimos a dos expertas en el tema que analizaran cómo una eventual reforma laboral podría afectar la productividad de las empresas y del país en general.



Por: Marcela Eslava, decana de Economía de la Universidad de los Andes.

Una política que amplíe la brecha que mantiene a muchos trabajadores por fuera de trabajos formales, traería mayores dificultades para lograr la transformación productiva que requerimos.

Uno de los pocos consensos que hay en la disciplina económica es que la baja generación de ingresos de los países en vías de desarrollo, con consecuencias tan graves como millones de personas en condición de pobreza, tiene su base en una baja productividad. La productividad laboral en Colombia es la quinta parte de la productividad laboral en el mundo desarrollado. Chad Syverson de la Escuela de Negocios de Chicago, lo explica diciendo que el francés o norteamericano promedio produce el lunes tanto valor para la economía, y tanto ingreso para su familia, como produce el colombiano promedio en toda una semana de trabajo.

A entender las raíces de la baja productividad se ha dedicado mucho esfuerzo en la literatura económica. Aparte de las importantes conclusiones que nos remiten a lo obvio (necesidad de innovación, inversión en nuevas ideas y en nuevas empresas), hay una menos evidente: entre una cuarta parte y la mitad de la brecha de productividad se podría solucionar sin innovar o mejorar las tecnologías de producción o la calidad de la gerencia. Lo que se requeriría es que más personas y más recursos en la economía

se dedicaran a las actividades que ya tienen alto nivel de productividad, innovación, tecnología. Pero, si ya existen capacidades que permitirían a muchos generar mayores ingresos y mayor valor para la economía, ¿por qué la gente no simplemente cambia de trabajo? ¿Por qué las empresas de alta productividad no simplemente contratan más gente, con impacto positivo también para la empresa y sus dueños?

Parte de la respuesta está en el descalce entre las reglas a que debe acogerse una empresa para vincular a esos trabajadores y la productividad que pueden generar con trabajadores del perfil de quienes deberían reasignarse, es decir los trabajadores que hoy tienen muy bajo nivel de ingreso. En Colombia, esas personas típicamente trabajan por su propia cuenta o en microempresas, ganan menos que el salario mínimo, y no gozan de las protecciones que la legislación laboral contempla. Una reforma laboral que ajuste las reglas que esas personas enfrentan para acceder a un empleo formal es una prioridad fundamental.

Es útil recordarlo ahora que el Gobierno vuelve al tablero para plantear cambios en el mercado laboral luego de que se cayó su propuesta inicial. Esa pro-

puesta incrementaba las protecciones a los trabajadores formales, ampliando aún más la brecha que mantiene a muchos otros por fuera de esos trabajos en empresas en que podrían generar mayor productividad. Esto no solo habría traído mayor informalidad laboral, sino también mayores dificultades para lograr la transformación de la organización productiva que requeriríamos para cerrar la brecha de productividad.

Una reforma laboral que ajuste las reglas que esas personas enfrentan para acceder a un empleo formal es una prioridad fundamental.



Por: Marta Juanita Villaveces Niño, decana Facultad de Ciencias Económicas Universidad Nacional de Colombia.

No se deben evitar las garantías laborales por sus costos. Por el contrario, estas se deben complementar con otras políticas públicas que permitan robustecer el tejido empresarial.

La productividad laboral en Colombia es baja y la tendencia no ha cambiado mucho en los últimos 30 años, medida en el valor producido por hora por trabajador, según Our World in Data. Desde 1990 ronda los \$ 10 dólares por hora, con un muy pequeño incremento en los últimos 4 años. Esta situación no obedece en sí a las reformas laborales pasadas, sino a variables estructurales del mercado laboral, como la baja capacitación de los trabajadores, la exigua inversión en CTel de las empresas, la baja automatización y la estructura del tejido empresarial en Colombia con alta participación de las MiPymes en el empleo (80%) pero apenas el 40% en el PIB.

¿Cambiaría una reforma laboral esta situación? El pobre desempeño histórico de la productividad no ha variado tampoco con pasadas reformas a la empleabilidad. Entonces, ¿por qué una reforma laboral como la presentada a comienzos de año sí tendría efectos en

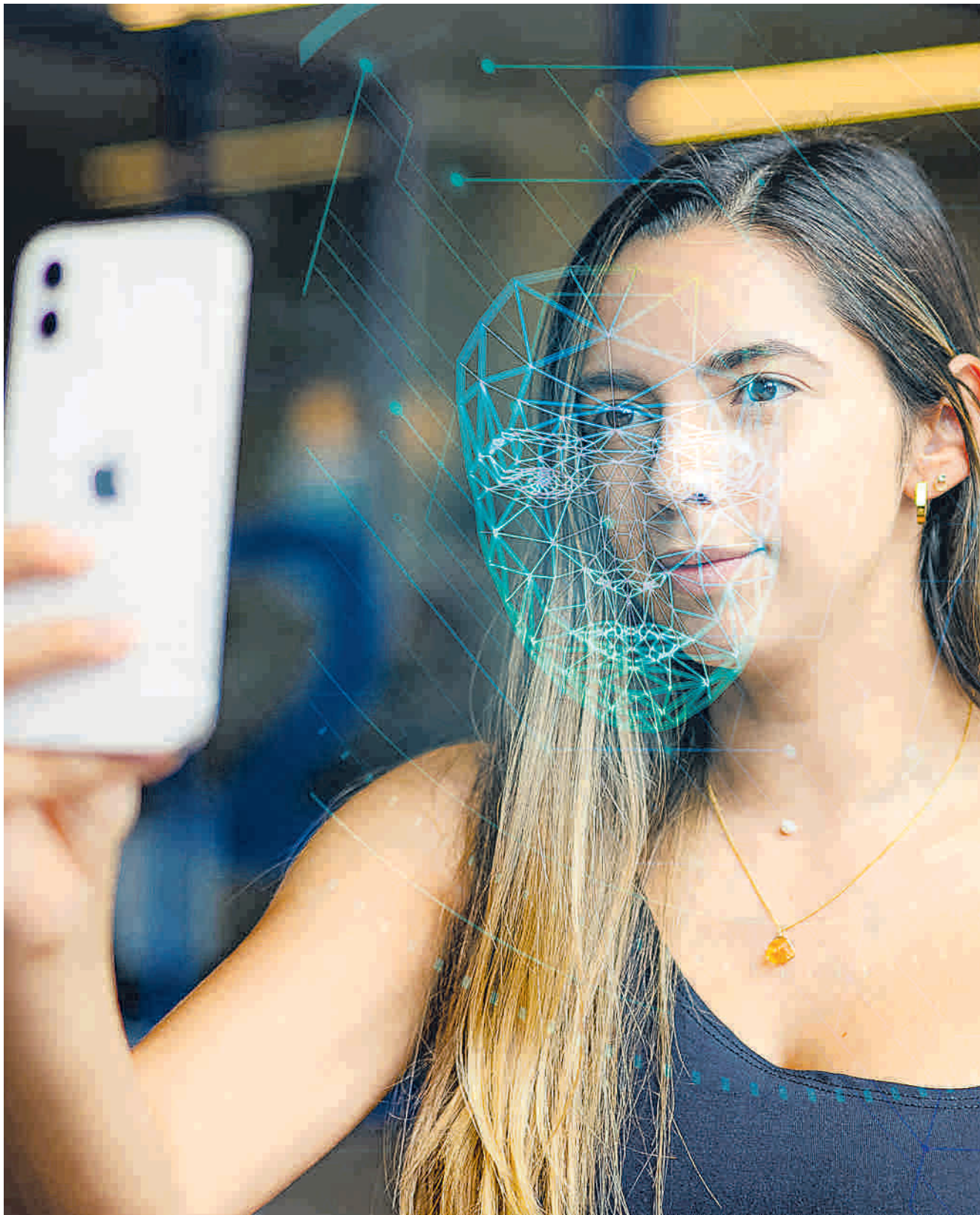
la productividad, como algunos señalan? El foco está en los costos laborales y su posible impacto en la productividad, como si fuera una relación directa e inmediata.

La productividad se explica más allá de los costos. Está asociada a la gestión organizacional, la CTel, la formación para el trabajo y las mejoras en el entorno laboral. El segmento de las grandes empresas tiene músculo para potenciar la productividad aún bajo un contexto de más garantías laborales. Pero, el segmento de las MiPymes y particularmente las microempresas, es el que quizá ve temor por los mayores costos que se derivarían de una reforma que vaya en el mismo sentido al proyecto de ley anterior y su restricción para hacer apuestas hacia la productividad.

Los mayores costos laborales afectan de manera indirecta en la medida en que se dilatan los cambios en la organización por asumir costos de corto plazo. Esta no es una situación nueva y es sintomática

de problemas estructurales de las organizaciones y del mercado laboral. La apuesta no es evitar las garantías laborales por sus costos. Es, por el contrario, que las garantías se complementen de otras políticas públicas que fomenten las capacidades para robustecer el tejido empresarial.

Los mayores costos laborales afectan de manera indirecta, en la medida en que se dilatan los cambios en la organización por asumir costos de corto plazo.



La Inteligencia Artificial impulsa la transformación digital del Banco de Bogotá para ofrecer una experiencia bancaria innovadora

Las Inteligencias Artificiales y las nuevas herramientas tecnológicas han demostrado ser un factor clave para el desarrollo y progreso de la humanidad. Estas tecnologías facilitan el procesamiento de grandes cantidades de datos, permitiendo la automatización, masificación, análisis y eficacia en

diversos procesos. Organizaciones como las Naciones Unidas reconocen el papel fundamental de estas herramientas en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y la discusión se centra en cerrar la brecha digital entre países de diferentes recursos, para asegurar que todos tengan acceso a

plataformas, productos y servicios que mejoren su calidad de vida.

Según HubSpot, aproximadamente el 60% de las personas utiliza tecnología basada en Inteligencia Artificial a diario, incluso sin ser conscientes de ello. La amplia disponibilidad de herramientas de IA en el entorno actual ha llevado a

que esto sea así, ya que estas tecnologías están diseñadas para facilitar diversos aspectos de la vida moderna. Además, un estudio del Foro Económico Mundial estima que para 2025 desaparecerán 85 millones de puestos de trabajo, pero se crearán alrededor de 97 millones en diferentes sectores de la economía.

En el caso del Banco de Bogotá, se ha estructurado un proceso de transformación digital con el objetivo de facilitar el acceso al sistema financiero, generar nuevas oportunidades y ofrecer experiencias disruptivas, ágiles y seguras para sus clientes. Para lograr esto, la entidad cuenta con su propio Laboratorio Digital, un equipo compuesto por 600 profesionales STEAM. Se espera que este equipo siga creciendo a medida que el banco continúa con sus procesos de innovación.

Es fundamental para el Banco contar con personal capacitado que le permita acelerar la adopción de nuevas tecnologías. Por esta razón, están trabajando en el reto de aumentar la participación de mujeres. Los semilleros de talento femenino STEM y los programas de up-skilling y re-skilling, le han permitido que la participación femenina en el Laboratorio Digital sea del 39%.

En materia de digitalización, la entidad ha implementado proyectos innovadores que han mejorado las validaciones de seguridad. Por ejemplo, ha realizado análisis de más de tres millones de rostros utilizando tecnologías de reconocimiento facial, proyecto desarrollado 100% con talento interno. Actualmente, cerca del 40% de los clientes en los flujos digitales WEB se autentican mediante este reconocimiento facial, lo que equivale a aproximadamente 200.000 usuarios mensualmente. Estos avances han mejorado las verificaciones de seguridad y han reducido los tiempos de atención en las oficinas del Banco, lo que permite a los clientes llevar a cabo más procesos a través de los canales digitales, incentivando un acceso seguro y rápido al sistema financiero.

La mayoría de las tarjetas de crédito y otros productos financieros de la entidad ahora se abren a través de los canales digitales, lo cual facilita la vida a los clientes. Desde enero de 2021 hasta la fecha actual, el 82% de las tarjetas de crédito del Banco de Bogotá se han abierto por canales digitales, al igual que el 65% de los créditos libre destino, el 49% de las cuentas de ahorro, el 58% de los CDT's y el 64% de los créditos de vivienda.

Esta evolución continua ha permitido a la organización atraer a profesionales altamente capacitados y comprometidos en brindar un servicio de excelencia a los clientes.

PRODUCTIVIDAD CON EMPLEO DE CALIDAD

La baja productividad en América Latina y el Caribe yace en que no se aprovecha el potencial de producción de las empresas. Si lo hiciéramos, los procesos de formalización laboral nunca serían considerados como un costo.



Por: Ítalo Cardona, director de la Oficina de la OIT para los Países Andinos.



Por: David Jaramillo, economista de la Oficina de la OIT para los Países Andinos.



los costos, incluyendo los laborales. Sin embargo, estas medidas no tendrán el impacto que se espera porque la raíz del problema yace en que no estamos aprovechando el potencial de producción de las empresas. Si lo hiciéramos, los procesos de formalización laboral nunca serían considerados como un costo, sino como factor de productividad y crecimiento económico.

Para la OIT, aumentar la productividad con mejores condiciones laborales y respetando los derechos fundamentales en el trabajo es la vía para avanzar hacia el crecimiento económico y el empleo pleno: la «vía ética» hacia la productividad.

Sin duda, la productividad es el resultado de muchos factores interrelacionados, que incluyen el entorno normativo e institucional en el que operan las empresas, la capacidad para adoptar y aprovechar los cambios tecnológicos, el aprovechamiento de las habilidades y competencias de los trabajadores, los ecosistemas de innovación, entre otros.

Dado que hay formas diferentes de abordar estos factores y que es difícil crear una «receta» para mejorar la productividad, los países deben construir acuerdos para avanzar en las distintas áreas. Algunas de las medidas a considerarse incluyen: la transformación productiva y la reorganización de los sectores económicos, la planificación para atender las diferencias territoriales, la inversión estratégica en el desarrollo del capital humano, la implementación de medidas de protección social e inclusión y la facilitación del acceso a financia-

miento para pequeñas empresas.

Mientras los actores del sector productivo y del mundo del trabajo dialogan y llegan a acuerdos sobre la ruta hacia una transformación productiva en el mediano y largo plazo, en el corto plazo nos siguen golpeando las crisis sucesivas a las que debemos hacer frente. Con la llegada de nuevas crisis —financieras, energéticas, migratorias, sanitarias, alimentarias, climáticas, etc.— se hacen cada vez más evidentes las desigualdades existentes en nuestros países y la desprotección de las y los trabajadores.

Aunque el trabajo suele ser el mejor vehículo para salir de la pobreza, esto requiere de medidas de política pública que lo hagan posible. Es, casi siempre, el trabajo decente y formal —caracterizado por entornos seguros y saludables, remuneraciones justas, protección social, posibilidades de mejorar competencias y respeto de los derechos laborales— el que permite asegurar que el crecimiento económico no solo sea sostenible, sino también inclusivo. En nuestra región, donde más de la mitad de los empleos están en la economía informal, la tasa de pobreza laboral es hoy más elevada que antes de la pandemia y, en algunos casos, los niveles superan los registrados hace más de una década.

La desprotección y vulnerabilidad de estas personas trabajadoras se tiene que atender ahora. Una de las grandes lecciones que nos dejó la pandemia fue la importancia de contar con sistemas de protección social para que los países puedan proteger a las personas ante las

crisis. La protección social no sólo ha servido como mecanismo de activación de políticas pasivas de empleo o para garantizar una seguridad económica durante las fases de contracción, sino que ha sido fundamental en la etapa de recuperación y reactivación económica, promoviendo el tránsito hacia la formalidad laboral y, también, previniendo el tránsito en el sentido opuesto, esto es, de la formalidad hacia la informalidad. Junto a extender la cobertura de la protección social, sin duda, los países deben trabajar para fortalecer la sostenibilidad de sus sistemas, de modo que se pueda proteger también a las generaciones futuras.

En nuestra región, en la que conviven asimetrías internas, no hay soluciones únicas. Son los actores del tripartismo en cada país —gobiernos, empleadores y trabajadores— los llamados a construir las respuestas a nivel nacional, aprovechando las Normas Internacionales del Trabajo, que marcan la senda para avanzar en la búsqueda de una productividad inclusiva para generar más y mejores empleos y promover la justicia social, sin que nadie se quede atrás.

Aumentar la productividad con mejores condiciones laborales es la vía para avanzar hacia el crecimiento económico.

Las perspectivas de crecimiento económico y de productividad para América Latina y el Caribe evidencian un contexto de desaceleración para el 2023 y 2024. En nuestra región, donde el empleo informal sigue aumentando, preocupa especialmente este escenario, pues se traduce en empleo de baja calidad, lo que a menudo se refleja en que las personas que trabajan no logran generar suficientes ingresos con sus empleos para salir de la pobreza.

El otro elemento que afecta el mercado de trabajo en nuestra región, y que debe considerarse en paralelo con la informalidad, es la baja productividad en las empresas —especialmente las MiPymes—, que afecta los niveles de crecimiento económico e impacta negativamente en la creación de trabajo decente.

La productividad se refiere a cuánto podemos producir con los recursos disponibles. A veces se piensa que, para mejorar la productividad, hay que reducir

¿Y SI PENSAMOS UNA REFORMA LABORAL PARA EL CIERRE DE BRECHAS DE GÉNERO?



Por: Claudia Puentes, directora en Puentes SAS.

Colombia, en especial las mujeres colombianas, requieren una reforma laboral, pero muy distinta a la presentada por el Gobierno el primer semestre del año.

A pesar de tener mayores niveles de escolaridad (10 años las mujeres vs. 9 años los hombres), la tasa de participación femenina en el mercado laboral es del 53%, muy inferior a la masculina, que es del 74%. Mucho antes de haber comenzado la conversación de la diferencia salarial, muchas mujeres ya han elegido no hacer parte del mercado laboral.

Enfrentan niveles de desempleo superiores a los de los hombres (13.9% vs 8.3% según cifras del Dane, abril 2023). Muchas optan por la informalidad. Mujeres expertas en ingeniería, confecciones, derecho, cocina, finanzas, aseo, mercadeo, entre muchas disciplinas, y en todos los niveles socioeconómicos, terminan en ocupaciones informales de inferior productividad. La razón: las

mujeres necesitan mayor flexibilidad para atender todos los demás aspectos de su vida.

Esto no es exclusivo de Colombia, internacionalmente se ha demostrado que una regulación laboral más flexible estimula una mayor participación femenina (ver Banco Mundial 2019; OIT, 2017; World Economic Forum, 2020; entre otros). Por lo tanto, recomiendan una normativa laboral que incluya trabajos de tiempo parcial, trabajo por labor, horarios flexibles, trabajo remoto o híbrido, entre otras herramientas.

Y aunque la nombrada reforma "Trabajo por el cambio" buscaba trabajo digno y decente, elevar el ingreso real y gente más feliz con más tiempo libre, era poco probable que así lo lograra. No es conveniente una reforma que reduzca la flexibilidad y fortalezca el contrato a término indefinido como la principal manera de acceder al mercado laboral, además de elevar los costos con elementos como los recargos dominicales y nocturnos o

los costos por despido no justificado.

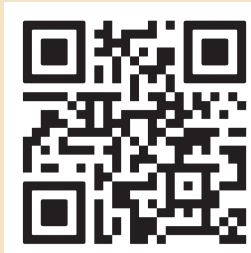
Una reforma que así lo haga va en contravía de lo que se requiere para el cierre de brechas de género, pues no facilita la participación femenina en el mercado laboral con mayor productividad y mejores niveles de ingreso.

Muchas mujeres terminan en ocupaciones informales de inferior productividad, porque necesitan mayor flexibilidad.



20.^a EDICIÓN DEL PREMIO A LA EXCELENCIA DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA.

INSCRÍBASE EN CUALQUIERA DE NUESTRAS OFICINAS O EN WWW.SUBANCOAMIGO.COM



REFORMA LABORAL CON TINTE COMUNISTA

Un proyecto de Ley como el que feneció en la legislatura pasada aniquila puestos de trabajo y trae efectos negativos para las MiPymes, sector que genera el 80% del empleo en el país.



Por: María Fernanda Cabal Molina,
senadora de la República por el Centro
Democrático.

La actual ministra del Trabajo, activista del partido Comunista Colombiano, resolvió que el país necesita una suerte de reforma laboral que sería propia de escenarios como los de la revolución industrial entre 1760 y 1840, y no una para momentos tan importantes como el que hoy atraviesa el sector productivo nacional.

Debo anotar que una posible reforma laboral que vaya en línea con la presentada en la legislatura pasada, no busca generar empleos como pretenden hacerle creer a la ciudadanía, sino acrecentar el poder de los sindicatos y confederaciones de trabajadores, porque convierte en obligatoria la asociación y además autoriza la huelga en la prestación de los servicios públicos.

Un proyecto de reforma como el presentado por el Gobierno Petro a comienzos de año se constituye en un palo en la rueda para conservar los empleos actuales en la economía y para la creación de nuevos puestos de trabajo. De llegar a convertirse en Ley de la República una iniciativa de esa naturaleza, generaría externalidades negativas en el mercado laboral y por ende en la economía, sin contar con que no atendería a la necesidad actual que es la generación de empleo formal.

Para focalizar este artículo, quiero hablar de los efectos negativos que tendría una norma de ese estilo sobre las MiPymes, un segmento de la economía conformado por más de 1.6 millones de unidades productivas, que representa el 99.6% del tejido empresarial y genera 80% del empleo. De acuerdo con ACOPI, el Proyecto de Ley anterior tendría tres

grandes incidencias empresariales nocivas para su sostenibilidad: la primera es que aumentaría la inflexibilidad en la contratación; la segunda radica en que iría en contravía de las tendencias actuales del mercado laboral y, por último, aumentaría los costos directos e indirectos laborales.

Para ACOPI, esa reforma habría acrecentado los costos no salariales entre un 17% y un 34%, lo que podría generar un desempleo de entre el 1.7% y el 3.4% y una caída en la formalidad de entre 7% y 14%. Adicional, según estudios publicados en Reportes de Mercado Laboral del Banco de la República, el mayor impacto de esa norma lo tendrían, por tamaño de la empresa, las MIPYMES; y por ramas económicas, actividades profesionales, de servicios de recreación, esparcimiento y otro tipo de servicios, de hotelería y turismo y el comercio. Para investigadores de Subgerencia de Política Monetaria e Información Económica del Banco de la República, de haberse aprobado esa Ley se podría haber reducido el empleo formal en alrededor de 454.000 empleos formales en un plazo de entre tres y cuatro años.

No podemos encontrarnos nuevamente con una reforma ideologizada que desatienda las necesidades de los colombianos. Resulta increíble ver cómo la ministra del Trabajo, sin pudor alguno, manifestó que la reforma no buscaba generar empleo, cuando en la empleabi-

lidad radica el desarrollo del ser humano y del país.

Muestra de lo anterior, es que esa reforma no pretendía solucionar las problemáticas del sistema laboral que ya fueron identificadas por la Misión de Empleo, como los malos incentivos de la protección social asociados a la forma en que se financia y a la calidad y reglas de acceso a sus beneficios; y un sistema de formación para el trabajo que no conecta con las demandas del sector productivo.

Pareciera que nos quieren devolver al siglo pasado en materia normativa, mostrando una total desconexión con la dinámica empresarial. A lo mejor, esto se debe al desconocimiento de los “técnicos” del Ministerio, o a la falta de capacidad de entender el mercado con un criterio de eficiencia dinámica, lo que implica ver los procesos de mercado como transmisores de nueva información, creativos, coordinadores, competitivos e inagotables, con la capacidad de cambiar las instituciones sociales según las necesidades actuales. Muestra de ello son las innovaciones en la forma como se trabaja actualmente y como se contrata.

Contrario a lo que ha planteado el Gobierno, el camino no es aumentar los costos y las regulaciones laborales. Necesitamos entender que el camino es la libertad y para ello debemos buscar un sistema educativo que logre conectar la oferta de empleo con la demanda de este.

Necesitamos dejar de castigar con im-

puestos altos a los empresarios por generar empleo, y necesitamos buscar un marco regulatorio flexible que permita la creación de nuevos empleos. También es indispensable la conexión con el mercado laboral internacional, la digitalización y el trabajo remoto, así como la revisión de un salario mínimo por regiones que responda a la productividad local.

He dicho en reiteradas ocasiones que la riqueza no se reparte, sino que se crea, y no es posible crearla en medio de un ambiente regulatorio que hace imposible la formalización y la creación de empresa.

Seguiremos buscando que más personas pasen de la informalidad a la formalidad, que los trabajadores tengan poder adquisitivo para satisfacer sus propias necesidades y nos opondremos con vehemencia y argumentos, a cualquier intento de aniquilar puestos de trabajo con reformas como la que feneció en la legislatura pasada.

**La riqueza no se reparte,
sino que se crea, y no
es posible crearla en
medio de un ambiente
regulatorio que hace
imposible la formalización
y la creación de empresa.**



LA ESTRECHA RELACIÓN DE LAS REFORMAS

El origen de la baja cobertura en el sistema pensional está en el mercado laboral. Por esa razón, las reformas laboral y pensional están estrechamente conectadas.



Por Mauricio Olivera, vicerrector administrativo y financiero de la Universidad de los Andes.

El Gobierno presentó tres reformas sociales importantes: la del sistema de salud, la del sistema pensional y la de la legislación laboral. Las tres reformas están conectadas: la cotización a los sistemas de salud y pensiones se hace como un porcentaje del salario, parte pagada por el empleador y parte pagada por el trabajador. Ahora bien, en el sistema de salud quienes no cotizan –trabajadores informales– están cubiertos por el régimen subsidiado y tienen acceso a la prestación del servicio. Sin embargo, quienes no cotizan a pensión no acumulan semanas para obtener la pensión. La cobertura del sistema de salud está por encima del 99% mientras que la cobertura del sistema pensional es muy baja. Solo 1 de cada 4 adultos mayores tiene pensión.

La propuesta de reforma pensional incluye varios elementos que buscan aumentar la cobertura.

En el sistema no contributivo, el pilar solidario busca que todos aquellos adultos mayores vulnerables reciban una Renta Básica Solidaria correspondiente a la línea de pobreza extrema. Es una ampliación del programa Colombia Mayor en monto y en cobertura. En el pilar semi-contributivo se incluye el programa BEPS, diseñado para adaptarse a la realidad laboral de muchos trabajadores informales cuyos ingresos son bajos y volátiles, con un incentivo de 20% adicional a cada peso ahorrado.

Respecto al sistema contributivo, la cotización por semanas permite que para los trabajadores vinculados por períodos inferiores a un mes la cotización se realice de acuerdo con el número de días laborados sobre un salario mínimo



diario. Esta medida puede tener efectos con enfoque de género. De acuerdo con cifras del DANE, en el 2022 se ocuparon 604.000 mujeres en servicios domésticos. Muchas trabajan por días con diferentes empleadores. Es de anotar que la posibilidad de cotizar por semanas ya existía hace 10 años, en el decreto 2616 de 2013. Continuando con el enfoque de género, las mujeres por cada hijo podrán disminuir 50 semanas, con un máximo de 3 hijos. Es decir, podrán disminuir el requisito de pensión de 1.300 semanas –alrededor de 25 años– hasta 1.150 semanas –alrededor de 22 años.

Por su parte, la pensión familiar reconoce la suma de los esfuerzos de cotización de los cónyuges para cumplir con los requisitos establecidos y obtener una pensión. Finalmente, la pensión anticipada otorgará la pensión y descontará

na porque sólo 1 de cada 3 trabajadores cotiza en pensión, y la alta rotación entre formalidad e informalidad no permite que todos los trabajadores que cotizan logren hacerlo las 1.300 semanas necesarias para lograr la pensión. Mientras que en el sistema de salud quienes no cotizan tienen acceso al servicio a través del régimen subsidiado, la informalidad pensional, medida como el porcentaje de trabajadores que no cotiza en el sistema pensional, es alrededor del 67%.

La legislación laboral debería entonces tener en cuenta la realidad laboral de muchos trabajadores para permitir que puedan cotizar para obtener una pensión. Desafortunadamente esta legislación es excluyente. Permite que solo los trabajadores de tiempo completo, y con ingresos mensuales iguales o superiores al salario mínimo, pueden cotizar. Sin embargo, en sectores como el rural, la informalidad está por encima del 90%. La razón es que los ingresos no son estables y no dependen de una mensualidad sino del ciclo de las cosechas. Y en el sector urbano muchos trabajadores sufren de la misma volatilidad.

La rigidez de la posibilidad de cotizar excluye a muchos trabajadores que terminan su vida sin una pensión. Podría darse un gran paso con una reforma que permita cotizar por menos de un mes. En muchos países se puede cotizar por días o inclusive por horas. Aunque este elemento está incluido en la propuesta de reforma pensional a través de la cotización por semanas, es importante que haga parte de la reforma laboral y que se extienda a todo el mercado laboral.

Esto implicaría por lo menos dos cuestiones adicionales. Por un lado, el objetivo es aceptar que a través del tiempo y con las revoluciones tecnológicas las formas de trabajar y las formas de contratación han cambiado en el mundo. Pero es necesario evitar a toda costa que flexibilizar la cotización pauperice el trabajo. Esta es una posición de las centrales obreras que debe ser tomada en cuenta. Resulta mejor permitir esta flexibilización y fortalecer la capacidad de inspección del Ministerio del Trabajo, que excluir a millones de trabajadores de la posibilidad de cotizar. Por otro lado, el cumplimiento del pago a la seguridad social debe ser vigilado por entidades como la Unidad de Gestión de Prestaciones y Parafiscales (UGPP) del Ministerio de Hacienda. Que la posibilidad de cotizar quede escrita en la ley no quiere decir que se vaya a cumplir. Estos dos elementos necesitan recursos fiscales para el fortalecimiento institucional.

Una reforma debe aceptar que las formas de trabajar han cambiado, pero debe cuidar que la flexibilización no pauperice el trabajo.

mensualmente la cotización faltante a quienes cumplan 65 años y hayan logrado cotizar más de 1.000 semanas.

Todos estos elementos en la propuesta de reforma pensional son importantes para aumentar la cobertura. Sin embargo, el origen de la baja cobertura es el mercado laboral. Que solo 1 de cada 4 adultos mayores tenga una pensión, se origi-

{fiduprevisora)



Trabajamos juntos *cada día*
— *por el país* —
que todos queremos.

Fiducias que construyen.

Síguenos, y descubre cómo hacerlo:



Fiduprevisora



@Fiduprevisora



@Fiduprevisora



Fiduprevisora S.A.

www.fiduprevisora.com.co

