

**“ANÁLISIS LABORAL:**

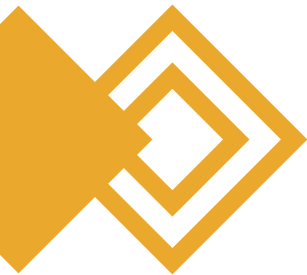
# **La Propuesta de Reforma Laboral”**

Resumen ejecutivo





## Equipo de trabajo



Yanira Marcela Oviedo Gil – Líder de la investigación  
Mauricio Olivera González – Asesor externo  
Jhon Jairo Romero – Muestrista  
Manuel José Herrera Galindo – Analista cuantitativo  
Carolina Montoya – Analista cualitativa  
Edith Machado – Experta en recolección de información

## SIGLAS

ACRIP	Federación Colombiana de Gestión Humana
SciELO	Scientific Electronic Library Online
GEIH	Gran Encuesta Integrada de Hogares
DANE	Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas
FENALCO	Federación Nacional de Comerciantes
ENS	Escuela Nacional Sindical
MinTrabajo	Ministerio del Trabajo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
MPC	Mecanismo de Protección al Cesante
BID	Banco Interamericano de Desarrollo





# Tabla de contenido

I.

## Introducción y objetivo

II.

## Metodología empleada

- 2.1 Revisión sistemática documental y de medios
- 2.2 Sondeo empresarial
- 2.3 Consulta con expertos
- 2.4 Consolidación de información y redacción del documento

III.

## Hallazgos

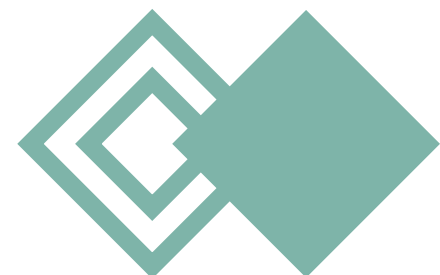
- 3.1 Posibles efectos o impactos desde la literatura y la opinión de expertos sobre las principales iniciativas propuestas en la reforma laboral
- 3.2 Percepción sobre las iniciativas de la Reforma Laboral desde las empresas afiliadas a ACRIP que participaron en el sondeo

## Referencias bibliográficas



## Introducción y objetivo

Este documento tiene como propósito principal desarrollar un análisis detallado sobre las principales iniciativas contenidas en la propuesta de Reforma Laboral del Gobierno Nacional y su posible impacto en las empresas afiliadas a ACRIP. El objetivo es proporcionar insumos a ACRIP para facilitar su posicionamiento como actor clave en el desarrollo de políticas públicas laborales en Colombia.



# Metodología empleada

El estudio sobre la propuesta de Reforma Laboral en Colombia se basó en la aplicación de métodos mixtos como se muestra en la Figura 1.

Figura 1. Diseño metodológico de la investigación



Fuente: Econometría

## 2.1 Revisión sistemática documental y de medios

El estudio sobre la propuesta de Reforma Laboral en Colombia se basó en la aplicación de métodos mixtos como se muestra en la Figura 1.

## 2.2 Sondeo empresarial

Se realizó un sondeo de opinión empresarial para obtener las percepciones de las empresas afiliadas a ACRIP sobre las iniciativas laborales en la propuesta de reforma laboral. En él se convocaron a todas las empresas afiliadas a participar voluntariamente en el estudio. Inicialmente se pensó en una encuesta probabilística representativa de los afiliados a ACRIP. No obstante, las restricciones de tiempo y operativas, llevaron a ACRIP a decidirse por un sondeo empresarial. Una vez levantado el sondeo, Econometría depuró y consolidó la base de datos y realizó un análisis estadístico en el software STATA.

## 2.3 Consulta con expertos

Se realizaron entrevistas semiestructuradas con expertos laboristas y en mercado laboral sobre las prioridades en materia de la reforma laboral, así como sus recomendaciones para Colombia en el contexto actual. Estas entrevistas fueron sistematizadas, analizadas e incorporadas como insumo de este estudio.

## 2.4 Consolidación de información y redacción del documento

A partir de los insumos levantados, el equipo de Econometría procedió a documentar los hallazgos con miras a aportar desde la perspectiva de ACRIP a la escena nacional. Para ello, se trabajó adicionalmente en tres estrategias de difusión. Primero una propuesta de columna de prensa. Segundo, una infografía que resume y permite visualizar los principales hallazgos del estudio. Tercero, material con contenidos para un evento de socialización. Todo ello, hace parte de los anexos del documento detallado de análisis.



## Hallazgos

En esta sección se reportan los principales hallazgos de la investigación en dos frentes. El primero corresponde a los posibles efectos de las iniciativas en la Reforma Laboral (Gobierno de Colombia - MinTrabajo, 2023) desde la revisión de la literatura y la perspectiva de los expertos. El segundo es la percepción respecto a esas iniciativas de empresas afiliadas a ACRIP que participaron en el sondeo de opinión realizado. El análisis completo, se encuentra en el documento detallado del estudio.

### 3.1. Posibles efectos o impactos desde la literatura y la opinión de expertos sobre las principales iniciativas propuestas en la reforma laboral



*Implementación de recargo nocturno desde las 6:00pm y recargo dominical y festivo de 100%.*

- ◆ De acuerdo con la opinión de los expertos habría una reducción en la producción debido al encarecimiento de la mano de obra. Además, se reducirían o modificarían los horarios de atención al público, sin proveerse con un estímulo directo para incrementar la productividad laboral.
- ◆ De acuerdo con FENALCO esta medida generaría que el 85% de las empresas en ese gremio experimenten incrementos de costos laborales del 11,9%. En consecuencia, 71% de esas empresas disminuiría sus inversiones, 55% reduciría su nómina, 27% evitaría al máximo la contratación de nuevo personal, el 25% incrementaría sus precios, 18% automatizaría procesos, 16% ajustaría horarios y el 4% cerraría puntos.





### *Eliminación de la opción de tercerización a las actividades que NO son del objetivo de la empresa*

- ◆ La Misión del Empleo realizada en 2021 señala ante inflexibilidades para la contratación laboral, empresas y trabajadores buscarán alternativas para trabajar juntos, luego “El resultado es que solo una minoría de trabajadores disfruta de estabilidad, se reduce el empleo formal en las empresas y se induce arreglos contractuales que, si bien tienen sentido a la luz de las regulaciones vigentes, deprimen la productividad del país” (Misión de Empleo, 2021, págs. 15-16)
- ◆ La opción de tercerizar brinda flexibilidad a las empresas, aunque la figura puede ser sujeto de abusos. Entonces este tipo de medidas buscan la reducción en el uso indebido de tercerización y conducen a un incremento en los pasivos laborales y menor flexibilidad laboral ((Miranda & Salgado, 2012), (Lacavex & Sosa, 2007)).
- ◆ Los expertos consultados consideran que: “[la iniciativa] genera inflexibilidades que aumentan los costos; ahora, la otra cara de la moneda es que dan estabilidad a los trabajadores formales”; también mencionan que se incrementaría un poco el empleo asalariado directo, se reduciría la informalidad, también incrementaría el desempleo (vía costos).



### *Contrato indefinido como generalidad, con eliminación del contrato laboral a término fijo y contrato por obra o labor para actividades permanentes de la empresa*

- ◆ Los expertos consideran que habría mayor dificultad para contratar debido a mayores procesos de verificación, incremento en costos y reducción en el margen de maniobra de las empresas. Adicionalmente, se plantea que el contrato indefinido no podría usarse más como señalización de los buenos trabajadores.
- ◆ Ante el desempleo, se alargan los tiempos de búsqueda pues las empresas toman más tiempo para seleccionar personal de acuerdo con Fernández (2008) y Díaz y García (2018)
- ◆ Al generar mayores inflexibilidades, se tendría una menor productividad - Jorge Toyama en ACRIP (2022)
- ◆ Frente a este tipo de medidas, Galiani (2007) indica que se aumentaría el poder de negociación de los empleados permanentes y de sus sindicatos, incrementaría la presión inflacionaria y no se espera un impacto en el desempleo; mientras que Lora y Pagés (1997) señalan que se reduciría la rotación laboral y se incrementaría en el incentivo de las empresas a formar a sus trabajadores. Ello conduciría a aumento en la productividad.

- ◆ Vidal, Cuadros y Sánchez (2012), Díaz y García (2018), Fernández (2008) argumentan que mayor estabilidad laboral incrementaría las posibilidades de planeación de empresas y trabajadores.



### *Ampliación de la licencia de paternidad progresiva hasta 12 semanas en 2025.*

- ◆ De acuerdo con Díaz y García (2018) licencias de paternidad más amplias reducirían la penalización implícita a las trabajadoras y facilitarían la conciliación entre la vida laboral y personal.
- ◆ En la consulta con expertos se coincidió con que la medida ayudaría a reducir las desigualdades que enfrenta la mujer. Entonces, el reto es procurar cerrar brechas de género sin dejar de ser competitivos como economía en la región y en el mundo.



### *Prohibir los pactos colectivos en empresas donde existan sindicatos*

- ◆ Galiani (2007) afirma que en América Latina la influencia que ejerce la negociación colectiva sobre el salario y las condiciones de empleo, medida por las tasas de afiliación, ha ido disminuyendo a lo largo del tiempo.
- ◆ No resulta conveniente eliminar el derecho del pacto colectivo en favor de un grupo que, aunque importante, es minoritario, como lo son las asociaciones sindicales. Según un reporte de la Escuela Nacional Sindical la tasa de sindicalización en Colombia es menos de 5%. Luego, en vez de limitar las opciones de diálogo y negociación, se deberían ampliar.
- ◆ Se esperaría un incremento del poder en las centrales obreras de acuerdo con los expertos.



### *Fortalecer la estabilidad laboral de los trabajadores mediante incrementos en costos de despido e indemnizaciones*

- ◆ Lora y Pagés señalan que elevados costos de despido limitan severamente la flexibilidad laboral. Por ello, recomiendan implementar programas de subsidio a trabajadores desempleados en vez de indemnizaciones por despido.
- ◆ Harari y Bil (2020) argumentan que las inflexibilidades impiden dar respuesta a las empresas frente a las condiciones cambiantes del mercado global.

- ◆ Bosch y Cárdenas (2020) explican que mayores costos de despido conducirían a una reducción en generación de empleo, mientras se incrementa el ingreso de los trabajadores.



*Crear una modalidad de jornal agropecuario para remunerar contratos agropecuarios por un tiempo determinado o por el tiempo que dure la realización de una obra o labor*

- ◆ Díaz-Lotero (2023) señala que este tipo de iniciativa apunta a un incremento en la formalización laboral rural
- ◆ Un experto plantea que: “el sector rural sí tiene un atraso muy significativo, digamos en materia de su estructura laboral. Creo que todo lo que se pudiera hacer en relación con modelos laborales más flexibles, mucho más depurados para el sector rural, puede ser positivo (...)”



*En procesos de automatización que puedan implicar terminación de puestos de trabajo, darles derecho a los trabajadores a: ser reconvertidos laboralmente, ser reubicados o recibir una indemnización por despido previo permiso de MinTrabajo.*

- ◆ Raso (2018) afirma que la tecnología reemplazará las tareas manuales rutinarias, pero el papel humano sigue siendo importante en las tareas manuales no rutinarias y cognitivas. Luego, la automatización podría abrir oportunidades para una mayor participación femenina en trabajos de calidad, ya que se requerirá menos esfuerzo físico y más habilidades cognitivas
- ◆ Según Jorge Toyama (ACRIP 2022), la modernización tecnológica en América Latina ha aumentado el desempleo y disminuido las condiciones laborales de los trabajadores.



*Brindar las mismas garantías laborales concedidas a los nacionales a personas trabajadoras extranjeras sin consideración a su nacionalidad o situación migratoria en el país.*

- ◆ Según un experto consultado se incrementaría la formalidad laboral, pues irónicamente la inserción económica de los migrantes venezolanos ha sido exitosa porque hasta el momento han llegado al sector informal.
- ◆ Otro experto señaló que en Colombia se tiene hace mucho tiempo atrás una normativa en relación con trabajadores migrantes en condición de igualdad, de acceso a oportunidades de trabajo y medios de remuneración.

## 3.2. Percepción sobre las iniciativas de la Reforma Laboral desde las empresas afiliadas a ACRIP que participaron en el sondeo

El estudio incluyó un sondeo de opinión empresarial realizado mediante un cuestionario electrónico entre los afiliados a ACRIP Centro entre el 14 y el 28 de marzo de 2023. Este sondeo convocó a todas las empresas afiliadas y se obtuvo la participación de 83 empresas, de las cuales 63 completaron la encuesta, a continuación, se presentan los principales hallazgos del sondeo:



### *Características de quienes respondieron al sondeo*

- ◆ Se encuentra que quienes respondieron al sondeo operan principalmente en Bogotá con el 73,0%, seguido de Medellín con el 9,5% y Envigado con el 3,0%.
- ◆ El sector más frecuente fue industria manufacturera, seguido del sector de servicios comunales, sociales y personales y del sector de transporte, almacenamiento y comunicaciones.
- ◆ El 77,8% corresponde a empresas de más de 250 trabajadores, el 14,3% cuentan entre 51 y 250 trabajadores, el 4,8% entre 10 y 50, y solamente el 3,17% tienen menos de 10 trabajadores.



### *Nivel de necesidad de iniciativas para el desarrollo económico y social del país*

Se pidió calificar la importancia para desarrollo económico y social del país de las principales propuestas en la reforma laboral usando la escala: 1. Nada necesario, 2. Poco necesario, 3. Necesario, 4. Muy necesario. Se encontró que:

- ◆ Las iniciativas consideradas más importantes son: primero, crear una modalidad de jornal agropecuario con 2,83, es decir lo ven como necesario; segundo, reconocer como empleados a los trabajadores de las plataformas digitales, también con una calificación de 2,63 que se aproxima al estatus de necesaria; y tercero, la ampliación de la licencia de paternidad con 2,29 que corresponde a poco necesario en la escala.
- ◆ En contraste, las propuestas que los respondientes consideran menos relevantes son: prohibir los pactos colectivos y la eliminación de la opción de tercerización, ambas con 1,42 (nada necesarios).



### *Grado de viabilidad de iniciativas para la continuidad del funcionamiento de su empresa*

La percepción de los participantes en cuanto al grado de viabilidad de las iniciativas propuestas respecto a la continuidad del funcionamiento de las empresas es que:

- ◆ Las tres propuestas que se consideran como las más importantes para el desarrollo de país también resultan ser las más viables desde el funcionamiento empresarial, es decir, la ampliación de la licencia de paternidad, crear una modalidad de jornal agropecuario y reconocer como empleados a los trabajadores de las plataformas digitales.
- ◆ Análogamente, las iniciativas menos relevantes para el desarrollo del país también aparecen como las menos viables para las empresas, siendo estas: prohibir los pactos colectivos y la eliminación de la opción de tercerización.



### *Efectos previstos en la empresa ante incrementos en costos*

Respecto de los efectos del incremento de los costos de contratación, en dos escenarios, del 15% y 30 %, dentro de los principales hallazgos se encontró, que:

- ◆ El 88,9% de las empresas manifestó que reduciría el número de empleados en su empresa si se incrementaran los costos de contratación en un 30%; el porcentaje sería 81,0%, si el incremento en costos fuese del 15%.
- ◆ El 79,4% restringiría planes de crecimiento, expansión o inversión presentes o futuros ante incrementos del 30% y 73,0% si el escenario es aumentos del 15%.
- ◆ Las reacciones potenciales menos citadas son retirar inversión extranjera y dejar de operar. No obstante, ante un incremento en los costos laborales estas reacciones se darían en más del 30% de las empresas, lo cual es muy sensible.



### *Propuestas adicionales*

Finalmente, se consultó sobre la relevancia de otras propuestas que no se han incluido en la reforma laboral. Entre ellas, las más valoradas en el sondeo son: (i) reglamentar y fortalecer el trabajo en el entorno digital, (ii) ajustar la formación para el trabajo adaptándola a las necesidades del sector productivo y (ii) ofrecer subsidios condicionados a la creación de trabajo formal.



# Referencias bibliográficas

- ACRIP. (2022). Memorias Cumbre Laboral 2022 - Panorama del Mercado Laboral en Colombia. Retos y Oportunidades. Bogotá: ACRIP.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). Ley orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar. Quito: Editora Nacional.
- Bensuán, G., Eichhorst, W., & Rodríguez, J. (2017). Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones. Documentos de Proyecto - CEPAL.
- Bohórquez, J. (2022). Licencia De Maternidad Y Paternidad, Conceptos Distintos Con Fines Homogéneos: Un Análisis De Su Regulación En El Ordenamiento Jurídico Colombiano. Tunja: Facultad de Derecho, Universidad Santo Tomás.
- Bosch, M., & Cárdenas, M. (2020). Trabajos formales para la recuperación: ¿qué reformas necesita América Latina y el Caribe? Políticas Sociales en Respuesta al Coronavirus - BID.
- Díaz, L., & García, S. (2018). Una mirada al contrato por obra o labor en Colombia. Universidad de la Salle. Obtenido de [https://ciencia.lasalle.edu.co/contaduria\\_publica/692](https://ciencia.lasalle.edu.co/contaduria_publica/692)
- Díaz-Lotero, C. (17 de 01 de 2023). Que se propone la reforma laboral del Gobierno. Sitio Web Escuela Nacional Sindical. Obtenido de <https://ail.ens.org.co/opinion/que-se-propone-la-reforma-laboral-del-gobierno/>
- Drever, E. (1995). Using Semi-Structured Interviews in Small-Scale Research. A Teacher's Guide. Edinburgh: Scottish Council for Research in Education.
- Elemplo.com. (09 de 09 de 2022). Así se manejan los recargos nocturnos en los países de Latinoamérica. Obtenido de <https://www.elemplo.com/co/noticias/tendencias-laborales/asi-se-manejan-los-recargos-nocturnos-en-los-paises-de-latinoamerica-6938>
- Famá, R. (2017). Acerca de la Reforma Laboral en Brasil y sus Posibles y/o Imposibles Implicancias en Argentina. Relats.
- FENALCO. (2023). La Gran Encuesta de Fenalco a los Comerciantes Confirma la Enorme Preocupación y las Consecuencias Directas en el Empleo. Bogotá: FENALCO.
- Fernández, L. (2008). Reforma Laboral en America Latina. Fides Et Ratio, 70-78.
- Galiani, S. (2007). Mercado de Trabajo y Reforma Laboral en América Latina. Naciones Unidas Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Gaviria, A. (2004). Ley 789 de 2002: ¿Funcionó o No? Documento CEDE 2004-45.
- Gobierno de Colombia - MinTrabajo. (2023). Trabajo por el Cambio: Proyecto de Reforma Laboral. Bogotá: Ministerio del Trabajo. Obtenido de [https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Proyecto\\_Reforma\\_Laboral\\_Congreso\\_removed.pdf/e7cac4fb-af1a-1b1a-79bc-7b29c5485a52?t=1679069104516](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Proyecto_Reforma_Laboral_Congreso_removed.pdf/e7cac4fb-af1a-1b1a-79bc-7b29c5485a52?t=1679069104516)
- Harari, I., & Bil, D. (2020). La reforma laboral y sus fundamentos económicos en perspectiva histórica. Opinión Jurídica, 229-254.

- Lacavex, M., & Sosa, Y. (2007). *La Reforma Laboral en México*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM.
- Ley 1221. (2008). *Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. Bogotá: Congreso de la República de Colombia.
- Ley Chile 20940. (2016). *Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales*. Santiago: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
- Lora, E., & Pagés, C. (1997). *La legislación laboral en el proceso de reformas estructurales de América Latina y el Caribe*. Documento Oficina del Economista Jefe - Banco Interamericano de Desarrollo.
- Miles, M., Huberman, M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis*.
- Miranda, S., & Salgado, M. (2012). Reflexiones sobre las causas estructurales de las reformas laborales en América Latina y la propuesta parlamentaria del Partido Acción Nacional en México en 2011. *Cofactor* , 77-103.
- Misión de Empleo. (2021). *Reporte ejecutivo de la Misión de Empleo de Colombia*. Bogotá: DNP - MinTrabajo.
- Nelson, P., & Kennedy, J. (2009). The use (and abuse) of meta-analysis in environmental and natural resource economics: an assessment. *Environmental and resource economics*, 345-377.
- OIT. (2014). *La maternidad y la paternidad en el trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Oviedo-Gil, Y. (24 de Marzo de 2023). *Estabilidad laboral, un sueño al alcance de Colombia*. La República. Obtenido de <https://www.larepublica.co/analisis/econometria-consultores-2889073/estabilidad-laboral-un-sueno-al-alcance-de-colombia-3576012>
- Porras, A. (2013). *La construcción del nuevo Código del Trabajo Ecuador*. Foro Revista de Derecho, 16-40.
- Raso, J. (2018). *América Latina: el impacto de las tecnologías en el empleo y las reformas laborales*. *Re vista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.
- Revista Semana. (25 de febrero al 4 de marzo de 2023). *Ahora, la Reforma Laboral...* Revista Semana, págs. 12-16.
- Robson, C. (2002). *Real World Research*.
- Trujillo, J. (2013). *Reformas o nuevo Código del Trabajo*. Foro Revista de Derecho.
- Vidal, A., Cuadros, F., & Sánchez, C. (2012). *Flexibilización Laboral en el Perú y Reformas de la Protección Social Asociadas: Un balance tras 20 años*. Serie Políticas Sociales - CEPAL.
- Villar, C., & Meijome, X. (2015). *Introducción a la metodología de la investigación en ciencias sanitarias*.

**“ANÁLISIS LABORAL:**

# **La Propuesta de Reforma Laboral”**

Resumen ejecutivo

