

# 1er ENCUENTRO NACIONAL DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

El objetivo central de este evento llevado a cabo de manera virtual los días 16 y 17 de diciembre de 2021, **fue analizar el mercado laboral colombiano, las políticas diseñadas para mitigar el desempleo y conocer la necesidad de una reforma laboral estructural.** Asimismo, se proporcionó un espacio de articulación de empleo que facilitara la afiliación al sistema de seguridad social, teniendo entidades prestadoras como: Colpensiones, EPS, y ARL SURA, ARL Positiva, y ARL Colmena, apostándole de manera constante a la formalidad empresarial y laboral.

La agenda se desarrolló en cuatro bloques, en el primero se habló sobre las “Políticas activas de empleo”, teniendo en cuenta una retrospectiva del avance de las diferentes políticas y su efectividad durante la crisis. El segundo bloque denominado “Apoyos Económicos para la recuperación y generación de empleo”, tuvo como objetivo abrir un espacio de diálogo sobre los mecanismos brindados y la financiación con garantías.

El tercer bloque, llamado “Piso de protección social como estrategia de formalización de empleo”, estableció diferentes lineamientos sobre el sistema de seguridad social a la nueva realidad. Finalmente se dio cierre con un cuarto bloque, en el cual se desarrollaron y plantearon los diferentes argumentos y la necesidad de una reforma laboral estructural.

**16 DIC**  
2021

## BLOQUE I: POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

**1er**  
ENCUENTRO NACIONAL  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD  
SOCIAL

*El empleo como dinamizador de la  
recuperación económica:*

**Dra. Rosmery Quintero Castro,**  
*Presidenta Nacional ACOPI.*



El jueves 16 de diciembre se desarrolló el primer bloque denominado Políticas activas de empleo, el cual estuvo instalado por la Dra. Rosmery Quintero Casto, Presidenta Nacional ACOPI, quien inició su conferencia de apertura recordando que las MiPymes como representan el 96% del tejido empresarial, el 80% del empleo y cuentan con una participación del 40% del PIB, lo que las convierte en las grandes dinamizadoras del desarrollo social del país.

Al realizar una retrospectiva del mercado laboral colombiano, se analizó que, la población de ocupados en el año 2019 se encontraba en un poco más de 21 millones de personas, con la pandemia esta cantidad se redujo a 19 millones y en el año 2021 frente a la etapa de reactivación, aún faltan por recuperar más de 1.2 millones de empleos para llegar a resultados pre-pandémicos.

Historicamente, Colombia entra en un gran debate frente al tema del salario mínimo, por lo cual la Dra. Rosmery expresó que desde la Junta Directiva de ACOPI se había respetado y acatado la propuesta realizada por el Presidente de la República, el Dr. Iván Duque Márquez de incrementar el salario mínimo a un 10.07% para el año 2022, sin embargo, recalcó la labor que harán desde ACOPI al insistir en que, para poder cumplir y sostener el empleo que se ha ido recuperando, se deben contar con unos instrumentos que se extiendan en el

03

16<sup>DIC</sup>  
2021

## BLOQUE I: POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

1<sup>er</sup>  
ENCUENTRO NACIONAL  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD  
SOCIAL

tiempo, tales como el subsidio a la nomina y aquellos destinados a jóvenes y mujeres.

Para dar fundamento a lo dicho, realizó un comparativo en temas de salario mínimo, en el año 2019, aquellas personas que ganaban un salario mínimo eran cerca del 41.8%, en el año 2020 pasó a ser 46,5% y en el 2021 a un 46,1%, y al analizar las escalas salariales, se observa que, la población colombiana está ganando un poco menos que antes.

Sumado a lo anterior, cuando se habla de salario mínimo, necesariamente se debe hablar de salario promedio. Frente a este, Colombia ocupa el puesto 15 de 18 países latinoamericanos y ocupa el puesto 108 de 128 a nivel mundial.

Pues así se demuestra que, Colombia está muy por debajo y como país se tiene una gran responsabilidad respecto a este tema. El salario mínimo con el correr del tiempo solo debe convertirse en un referente en la toma de decisiones a nivel gerencial.

Dentro del segmento MiPyme, existe una gran preocupación respecto a los micronegocios, tal que, de los 5.4 millones de micronegocios existentes en Colombia, el 76,5% no cuenta con RUT, el 88.6% no cuenta con Cámara de Comercio, el 88,5% de propietarios no aportan a salud ni pensión, el 95% no cuenta con ARL, el 81% de empleados no aportan a salud ni pensión, y el 64,2% no llevan un registro contable, lo que demuestra que gran parte de los micronegocios se encuentran en la informalidad.

Por último, dio cierre a su intervención mediante un espacio de reflexión sobre las propuestas de una reforma laboral estructural, tales como, ¿Por qué un número tan grande de personas profesionales se mantienen en la informalidad? ¿Por qué a pesar de tener un régimen simple sigue existiendo tanta informalidad?, al hablar de productividad, ¿Cómo tener un esquema laboral y una legislación que permita retribuir de mejor manera a los trabajadores?

04

**16 DIC**  
2021

## BLOQUE I: **POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO**

**1er**  
ENCUENTRO NACIONAL  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD  
SOCIAL

*Efectividad de las políticas activas de empleo en tiempos de crisis:*

**Dr. Àngel Custodio Cabrera Báez,**  
*Ministro de Trabajo.*



Por otro lado, el Dr. Angel Custodio inició su intervención agradeciendo a la Dra. Rosmery Quintero Castro, Presidente Nacional de ACOPI y a toda la Junta Directiva, en nombre del Gobierno Nacional, por acompañar la propuesta de subir el salario mínimo a un millón de pesos. Expresó que, aunque no fue una decisión fácil para los empresarios, el Gobierno Nacional los acompañará en todo el proceso de reactivación económica.

Para dar inicio a su conferencia, afirmó que el crecimiento debe ir acompañado de grandes decisiones. Cuando comenzó la pandemia, al Gobierno Nacional le tocó tomar decisiones muy duras, decisiones que tuvieron una gran acogida gracias al gran apoyo de las cajas de compensación y de gremios como ACOPI.

Desde el Gobierno Nacional se crearon apoyos económicos como el PAEF, implementado desde mayo de 2020 hasta el presente año, y el cual si las empresas lo necesitan, se extenderá hasta el año 2022. El gran reto, afirmó, fue conservar el empleo y acompañar a las MiPymes.

Sumado a lo anterior, reiteró que desde el Gobierno seguirán con la generación de nuevos puestos de trabajo. Seguirán con los incentivos tributarios: aquel empleador que contrate mujeres víctimas de violencia puede deducir de su impuesto

05

16 DIC  
2021

## BLOQUE I: POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

1er  
ENCUENTRO NACIONAL  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD  
SOCIAL

de renta el 200%, entre otros.

Aparte de incentivos tributarios, la capacitación y formación para el trabajo es de los aspectos que más requieren los empleadores. El SENA, debe mantener un diálogo constante con el empleador para estar al tanto de sus necesidades y capacitar a jóvenes.

Asimismo, agregó que desde el Ministerio se está trabajando con el Servicio Público de Empleo para mejorarlas posibilidades de empleo. Para el año 2022, se esperan nuevos programas para el apalancamiento financiero y para la conservación de empleo.

Finalmente, concluyó diciendo que, el gran reto que tiene el gobierno es entregar la tasa de desempleo en un dígito, por lo cual se seguirá incentivando a las MiPymes para que tengan las capacidades dentro de sus responsabilidades para cumplir con esta tarea.



**16 DIC**  
2021

# BLOQUE I: POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

**1er**  
ENCUENTRO NACIONAL  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD  
SOCIAL

## Panel: **POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO Y SU EFICACIA**

Seguidamente, se dio paso a un panel llamado “Políticas activas de empleo y su eficacia”, coordinado por el Dr. José Roberto Álvarez, Director de la seccional ACOPI Santander y protagonizado por el Dr. José Mejía Reatiga, Gerente del grupo Logis; el Dr. Fredy Arturo Ramos Rincón, Director de la Unidad de Servicio Público de Empleo; y la Dra. Martha Liliana Agudelo Valencia, Directora generación y protección de empleo y subsidio familiar-Mintrabajo.

### **PRIMERA PREGUNTA:**

Teniendo en cuenta los efectos de la pandemia generada por el COVID-19 en el mercado laboral con un aumento en la tasa de desempleo según el DANE, para el mes de septiembre de 2021 de 12.1% y la fuerte caída de la población ocupada que, en el mismo mes, pero en 2019 era de 22.230.000 cifra que pasó a 21.729.000 en septiembre de 2021 donde aún faltan por recuperar aproximadamente 500.000 empleos para estar en rangos pre pandemia. Por lo anterior, el Gobierno Nacional con el fin de seguir disminuyendo las altas tasas de desempleo se crearon las políticas activas de empleo con la finalidad de mantener y generar empleo.

**Dra. Martha Liliana Agudelo Valencia, Directora de generación y protección del empleo y subsidio familia – Minis-**



**COORDINADO POR**  
**Dr. JOSÉ ROBERTO ÁLVAREZ**  
*Director Seccional ACOPI SANTANDER.*



**Dr. José Mejía Reatiga**  
*Gerente del grupo Logis*



**Dr. Fredy Arturo Ramos Rincón**  
*Director de la Unidad de Servicio  
Público de Empleo*



**Dra. Martha Liliana  
Agudelo Valencia**  
*Directora generación y protección de  
empleo y subsidio familiar-Mintrabajo.*

07

**terio de Trabajo: ¿Cuáles son las evaluaciones que ha realizado el Ministerio para medir la efectividad de las políticas de este índice y cuales han sido sus resultados?**

La Dra. Martha Liliana afirmó que, desde el Ministerio se realizan mediciones específicas sobre los indicadores y sobre el mercado laboral, seguimiento que permite identificar la tendencia del mercado laboral y las diferentes medidas, que para el caso de la emergencia sanitaria se han requerido medidas contracíclicas, que han permitido contrarrestar la problemática.

Para el caso de mecanismos como el PAEF, desde las evaluaciones se obtiene que ha sido un instrumento sumamente efectivo y eficiente, ya que se ha observado un buen uso por parte de los empresarios. Sumado a esto, solo hacen falta por recuperar unos 500mil empleos, lo cual se convierten en datos positivos y se han visto referenciados en estas políticas.

**Dr. Fredy Arturo Ramos Rincón, Director de la Unidad de Servicio Público de Empleo: Desde el punto de vista de la Agencia Pública de Empleo, indique: ¿cómo ha sido la articulación y aplicación de los grupos de interés (ministerios, empresarios, trabajadores, entidades de formación para el trabajo) frente a las políticas activas diseñadas por el gobierno?**

El Dr. Freddy Arturo expresó que, la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo es en sí una política activa del mercado laboral, la cual se encarga de la función de la prestación y servicios de empleo, manejando un modelo de inclusión laboral que permite agrupar los sectores del mercado laboral y desarrollar mecanismos, instrumentos y acciones que se incrementan a través de la prestación de servicios, contribuyendo a la mitigación de las barreras que se encuentran en las tiendas de ofertas.

Con las diferentes entidades públicas, la Unidad Administrativa acompaña en los diferentes procesos y mecanismos implementados, permitiendo que haya una acogida efectiva.

16 Dic  
2021

## BLOQUE I: POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

1er  
ENCUENTRO NACIONAL  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD  
SOCIAL

**Dr. José Mejía Reátiga, Gerente Grupo Logis: Desde el sector empresarial, considera usted, ¿que las herramientas diseñadas contribuyen significativamente a la obtención de los resultados esperados y cuál ha sido el nivel de acceso que han tenido los empresarios con estos programas?**

Como empresario, el Dr. José Mejía indicó que, todas las herramientas utilizadas por el Gobierno Nacional como políticas para proteger y reactivar el empleo fueron muy útiles, aquellos instrumentos como el PAEF fueron muy efectivos. Frente a este último, afirmó que, al inicio fue un poco confuso, pero que desde el servicio de la UGPP y ACOPI se hizo una gran labor en el acompañamiento a través del tema educativo.

El Dr. Mejía expresó que, según estadísticas de la UGPP, el 63% de las compañías que aplicaron, eran compañías con menos de 10 trabajadores, esto quiere decir que hubo un impacto en general en todas las empresas colombianas, pero especialmente en el tema de las MiPymes.

Asimismo, enfatizó en la importancia de seguir fomentando espacios de acompañamiento para que los empresarios puedan estar al tanto de los distintos mecanismos que tienen a disposición.

### **SEGUNDA PREGUNTA:**

El proveedor estadounidense de cursos en línea Coursera reveló un reciente informe que mide las tendencias de habilidades y análisis de competencias, en el que Colombia ocupó el puesto 91 entre 108 países. En Latinoamérica, el país con mayores habilidades globales es Barbados, que ocupa el puesto 26 a nivel mundial; le sigue Trinidad y Tobago, en el lugar 50, y después está Venezuela, en el 61. Luego aparecen Costa Rica y Perú en los puestos 68 y 74, respectivamente, en el ranking mundial. Colombia, por su parte, está en el puesto 12 entre los países de América Latina, después de Chile, que figura en el lugar 89 global, y antes de República Dominicana, en el 92. Lo anterior, demuestra la necesidad de

09

invertir en formaciones las cuales serán fundamentales para impulsar la recuperación económica.

**Dra. Martha Liliana Agudelo Valencia, Directora de generación y protección del empleo y subsidio familia – Ministerio de Trabajo: ¿Cuáles son las estrategias planteadas por el Ministerio para cerrar brechas de capital humano que permitan cubrir la nueva demanda que exige el mercado laboral?**

La Dra. Martha Liliana expresó que, una de las principales preocupaciones del Ministerio y del Gobierno, en las cuales han realizado muchas estrategias ha sido en el fortalecimiento de capacidades competitivas del capital humano. Frente a esto, la actualización del marco nacional de cualificaciones, la posibilidad de que hoy se tenga y se haya aprobado el decreto que amplía las posibilidades de trabajo y fortalecer la pertinencia de la formación tanto profesional como técnica, tecnológica para los trabajadores ha sido una de las grandes rutas que se ha venido implementando y avanzando.

Asimismo, se actualizó la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia, llevándola a un estándar internacional, donde se ha podido unificar lo que era en su momento la Clasificación Fundamental de Ocupaciones, utilizada por el SENA, y Código Internacional en su versión actualizada. El poder fusionar y actualizar lo anterior ha permitido equipararse a los estándares internacionales y unificar el catálogo, y la codificación internacional.

Estos elementos han facilitado la movilidad laboral tanto en el sistema educativo como en el mercado laboral.

**Dr. Freddy Arturo Ramos Rincón, Director de la Unidad de Servicio Público de Empleo: De acuerdo con los perfiles recibidos por la Agencia, ¿cuáles son los perfiles con mayor demanda por sector empresarial? ¿Alcanzan a cubrir esta demanda? ¿Qué acciones ha tomado la agencia para satisfacer esta?**

El Dr. Freddy Arturo establece que, desde la Unidad del Servi-

El Servicio Público de Empleo y los registros implementados en el sistema de información se ha observado que, las ocupaciones más demandadas son vendedores, profesionales de nivel medio de las ciencias de ingeniería, auxiliares contables y encargados del registro de materiales, educación media en finanzas, profesionales de la salud, profesionales en derechos y ciencias sociales, entre otras.

Frente a las competencias más requeridas están aquellas indicadas en las líneas de informática, organización y productividad.

Hoy día esto quiere decir que, desde los prestadores del servicio público de empleo se observa la necesidad de no solo ejecutar acciones en términos de pertinencia y formación a desarrollar temas estrictamente académicos, sino en adquirir competencias que deben ser desarrolladas por el mercado.

Se observan entonces, distintas estrategias para cerrar las brechas que tienen los buscadores de empleo para acercarse a las vacantes o a una oportunidad de empleo.

**Dr. José Mejía Reátiga, Gerente Grupo Logis: ¿Cuál es el nivel de facilidad o dificultad para encontrar los perfiles requeridos para el desarrollo de sus procesos operativos de acuerdo a la oferta que se canaliza a través de la Agencia Pública de Empleo?**

El Dr. José Mejía expresó que, Colombia, por ser un país de regiones, es necesario que las estrategias sean regionales y sectoriales.

Frente a las debilidades que se observan en el mercado laboral, está el tema del bilingüismo, el cual hoy día es una gran restricción y se debe mejorar.

Por otro lado, insistió en la importancia de no solo disminuir la brecha de empleo, sino proveer mayores oportunidades. Finalmente, habló sobre la necesidad de pensar en una reforma laboral estructural que incluyera salarios diferenciales por

16 DIC  
2021

## BLOQUE I: POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

tamaños de empresa y por regiones, pagos por hora, entre otros aspectos.

1er  
ENCUENTRO NACIONAL  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD  
SOCIAL

### **TERCERA PREGUNTA:**

Puede expresar o brindar su opinión sobre aspectos relevantes desde la perspectiva institucional que sirvan como insumo para enriquecer el diálogo.

**Dra. Martha Liliana Agudelo Valencia, Directora de generación y protección del empleo y subsidio familia – Ministerio de Trabajo:**

La Dra. Martha Liliana indicó que, el país logrado establecer una sinergia entre sectores mediante la unión de políticas, permitiendo hacer conciencia y solidaridad al momento de establecer los diferentes mecanismos.

Finalmente, recalcó el gran reto que se tiene en el sector rural y el objetivo de llevar la tasa de desempleo a una cifra de un dígito.

**Dr. Fredy Arturo Ramos Rincón, Director de la Unidad de Servicio Público de Empleo:**

El Dr. Fredy Arturo finalizó su intervención haciendo énfasis en que, la Unidad del Servicio Público de Empleo ha venido consolidándose para convertirse en una unidad técnica. Desde las distintas áreas misionales de la Unidad, se busca seguir implementando mayores ejercicios de retrospectiva en los perfiles de los territorios para permitir que las empresas que están buscando perfiles encuentren capital humano acorde a sus necesidades.

Asimismo, indicó que existen barreras de tiempo organizacional, individuales y de entorno, lo que hace que sea necesario que los empresarios las mejoren, ya que, persisten algunas creencias y sesgos para contratar.

12

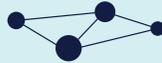
16<sup>DIC</sup>  
2021

## BLOQUE I: POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

**Dr. José Mejía Reátiga, Gerente Grupo Logis:**

El Dr. José Mejía afirmó que, un gran tema a profundizar desde el sector privado es el de las sinergias, ya que, como empresario, es importante tener como interlocutores a entidades del Estado que permitan sumar.

Asimismo, resaltó que, en la etapa de la pandemia, entidades como la UGPP, que se dedicaron al tema de preparar a los empresarios, enseñarles cómo deberían ejecutar sus acciones, y que errores no se deben cometer, es el tipo de acompañamiento que los empresarios quieren y necesitan.



**1er**  
ENCUENTRO NACIONAL  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD  
SOCIAL

13

**16 DIC**  
2021

## BLOQUE I: POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

**1er**  
ENCUENTRO NACIONAL  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD  
SOCIAL

*Habilidades blandas: Competencias  
que demanda el sector empresarial:*

**Dr. Javier Echeverri Hincapié,**  
*Presidente Manpower Group*



Seguidamente, el Dr. Javier Echeverri realizó una presentación basada en la necesidad de una revolución de habilidades, teniendo en cuenta que hoy día existen diversas tendencias en el mercado laboral:

- **Escasez de habilidades y una gran tensión social:** se necesita mayor sofisticación y mayores habilidades, lo cual hace que los requerimientos y las exigencias sean mayores.
- **Aumento de las tendencias de elección individual**
- **Una sofisticación y agilidad organizacional**
- **Aumento en transformación digital.**

Así pues, el Dr. Echeverri hizo énfasis en la escasez de talento global y las brechas de habilidades existentes en el mercado laboral. Según diferentes estudios, para el año 2021, cerca del 70% de las empresas de todos los tamaños presentan dificultades para acceder al talento que requieren.

A medida que avanza la transformación se están requiriendo diferentes habilidades. Las grandes empresas son las que mayor afectadas se ven en la escasez de talento, pero este problema también se observa en las microempresas, ya que, e 70% manifiestan que no encuentran el capital humano que necesitan.

14

**¿Qué habilidades necesitan más los empleadores?*****Dentro de los roles más demandados se encuentran:***

- 1) Operaciones-logística
- 2) Marketing-Ventas
- 3) Administración-Apoyo administrativo
- 4) Manufactura-Producción
- 5) Recursos Humanos

***Dentro de las habilidades que más necesitan los empleadores se encuentran:***

- 1) Responsabilidad, fiabilidad y disciplina
- 2) Resiliencia, tolerancia al estrés y adaptabilidad
- 3) Toma de iniciativa
- 4) Colaboración y trabajo en equipo
- 5) Liderazgo e influencia social

Por otro lado, al momento de estudiar el por qué es realmente complejo tener este talento se estudian las preferencias de los candidatos según la época a la que pertenecen, tal es el caso de los centenials, una generación que apenas se están conociendo sus preferencias en el mercado laboral.

Al analizar lo que los trabajadores quieren a lo largo de su carrera, el Dr. Echeverri manifestó un mayor pago, horario flexible, trabajo desafiante, promoción de carrera, fortaleza de marca, desarrollo de habilidades, un buen lugar para trabajar, un buen líder, ubicación flexible y un buen equipo de trabajo. Estas preferencias pueden cambiar según la generación y el género.

**¿Qué piensan los empleadores?**

Hoy día, los empleadores están dedicados a aspectos importantes para fortalecer sus grupos de trabajo. El 63% están dedicados a la salud y bienestar de los empleados, el 37% se enfocan en nuevos modelos de trabajos, incluido el tiempo parcial, por contrato y flexible, el 18% destinan sus esfuerzos a volverse más enfocados en datos, el 16% piensa en el

desarrollo de liderazgo y gerentes, y el 13% manifiesta realizar actividades de diversidad, equidad e inclusión.

### ¿Qué es lo que más preocupa a los empleadores?

- Al 30% les preocupa la productividad
- Al 25% el bienestar del empleado
- Al 11% la cultura de la compañía
- Al 7% la innovación
- Al 6% la colaboración
- El 14% no tiene preocupaciones
- El 4% está inseguro

Lo anterior tiene incidencia en el impacto de la tecnología en el mundo laboral, pues, todos los negocios y las empresas se están viendo y se van a ver afectadas por la tecnología. Frente a esto, las empresas deben invertir todos sus esfuerzos en las megatendencias de la revolución industrial. Las organizaciones que se están automatizando son hasta 26% más rentables, tienen 16% más valor en el mercado, y cerca del 30% esperan crear más empleos en los dos próximos años.

Así pues, en el mundo laboral existe la necesidad de una revolución de habilidades, para el año 2022, la demanda de habilidades en ascenso va indicadas a aquellas de pensamiento analítico e innovación, aprendizaje activo y estrategias de aprendizaje, creatividad, diseño tecnológico, pensamiento crítico y análisis, resolución de problemas complejos, liderazgo e influencia social, inteligencia emocional, razonamiento y análisis de sistema y evaluación.

El COVID-19 tuvo mucha influencia en lo anterior, además, dejó diferentes experiencias alrededor de temas tecnológicos, un nuevo liderazgo y en la revolución de habilidades.

Finalmente, el Dr. Echeverri concluyó su intervención con diferentes recomendaciones:

1) **Agregar nuevas fuentes de talento:** abrirse a la igualdad de género, explorar posibles canteras de talento inexplo-

16 DIC  
2021

## BLOQUE I: POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

1er  
ENCUENTRO NACIONAL  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD  
SOCIAL

radas, y aceptar la diversidad.

2) **Nuevos modelos de trabajo:** teletrabajo, mayor autogestión y responsabilidad, personal en la carrera laboral.

3) **Nuevos modelos educativos:** cursos flexibles, educación dual, tutoriales generados desde las universidades, cursos cortos conducentes a títulos de postgrados.

4) **Nuevas prácticas dirigidas a las personas:** planes de carrera, planes de fidelización, gerencia, flexibilidad en tiempo, replanteamiento de jerarquías y estructuras.

La gran recomendación para los empleadores es: ***“dar a los trabajadores lo que quieren: seguridad, sostenibilidad de las competencias y capacidad de gestionar la combinación de trabajo y vida personal”***



10

16 DIC  
2021

## BLOQUE I: POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

1er  
ENCUENTRO NACIONAL  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD  
SOCIAL

*Beneficios tributarios para incentivar  
el empleo:*

**Dr. Julio Fernando Lamprea F.,**  
*Director de gestión de impuestos de la DIAN*



Para finalizar el primer bloque, el Dr. Julio Lamprea realizó una presentación sobre los beneficios tributarios que se han establecido para incentivar el empleo, esfuerzos enmarcados en la reciente Ley de Inversión Social, la cual tiene un objetivo de adoptar un conjunto de medidas de política fiscal con el fin de fortalecer el gasto social, impulsar la reactivación económica, generar empleo y garantizar la sostenibilidad fiscal.

Dentro de los principales beneficios que tiene la ley, y que apuntan al empleo, se encuentran la creación de nuevos empleos para jóvenes, mujeres y el resto de la población:

\*Subsidio del 25% de un salario mínimo para los jóvenes de 18 a 28 años, beneficiándose hasta 500mil jóvenes.

\*Subsidio a la nómina- PAEF

Dentro de los mecanismos establecidos para la reactivación económica se encuentran los siguientes:

**1) Día sin IVA:** tiene como objetivo principal estimular el comercio electrónico, reactivar la economía, ofrecer bienes que mejoren la calidad de vida, incentivar el consumo e incrementar la confianza del consumidor.

En la economía pasaron por el sistema de factura electrónica

18

16<sup>DIC</sup>  
2021

## BLOQUE I: POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

1<sup>er</sup>  
ENCUENTRO NACIONAL  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD  
SOCIAL

cerca de 9.2 billones de pesos en el primer día sin IVA, 10.7 billones para el segundo y 11.2 billones para el tercero, en donde los principales departamentos con crecimiento en ventas fueron Atlántico, Antioquia, Valle, Bogotá y Cundinamarca.

**2) Régimen Simple de Tributación:** dentro de los beneficios se encuentra la simplificación de trámites. En la Ley de Inversión Social se amplió el umbral de crecimiento de manera que pueden entrar las empresas hasta 100mil UVT.

**3) Exención de IVA para servicios de hotelería y turismo:** se implementó la exención del pago de sobretasa o contribución especial en el sector eléctrico y la exención de IVA para la prestación de servicios de hotelería y turismo a residentes en Colombia.

**4) Renta exenta por economía naranja:** tiene un beneficio indicado para aquellas empresas de economía naranja que invierta y garantice como mínimo tres empleos, exentándolas del pago del impuesto a renta durante cinco años.

Finalizó su intervención reiterando que, en Colombia se han aprobado diferentes beneficios que hacen que las personas puedan generar empleos y tengan mayores beneficios para que siga creciente en la misma senda.

En Colombia se han aprobado diferentes benéficos que hacen que las personas puedan generar empleos y tengan mayores beneficios para que siga creciendo en la misma senda.



**17 DIC**  
2021

## **BLOQUE II: APOYOS ECONÓMICOS PARA LA RECUPERACIÓN Y GENERACIÓN DE EMPLEO**

**1er**  
ENCUENTRO NACIONAL  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD  
SOCIAL

*Efectos del PAEF en la sostenibilidad  
del empleo:*

**Dr. Jorge Mario Campillo Orozco,**  
*Director General de Parafiscales de la UGPP*



El segundo bloque del día inició con la conferencia del Dr. Jorge Mario Campillo, Director General de Parafiscales de la UGPP, el cual manifestó que, desde la UGPP se busca construir una sólida cultura de cumplimientos en el pago de los aportes al sistema de la protección social- SPS-, para contribuir al desarrollo del país con la reducción de la evasión de aportes. Asimismo, insistió que, desde la UGPP están comprometidos en seguir protegiendo el empleo en Colombia a través de la participación en los programas de Gobierno.

Desde la UGPP se busca que se aseguren los riesgos de los trabajadores y los independientes. En virtud de la crisis, el gobierno le otorgó funciones específicas a la UGPP a través del apoyo a los programas de reactivación económica mediante los requisitos que se necesitan para acceder a ellos.

Dentro de estos programas se resaltan los siguientes:

### **1) Programa para el apoyo al empleo formal- PAEF:**

Este programa tiene como finalidad proteger los empleos formales otorgando a los empleadores un aporte estatal equivalente al 40% para el caso de empleados hombres y el 50% para el caso de empleadas mujeres y de sectores afectados por la pandemia.

20

17 DIC  
2021

## BLOQUE II: APOYOS ECONÓMICOS PARA LA RECUPERACIÓN Y GENERACIÓN DE EMPLEO

Dentro de las **condiciones especiales para acceder al PAEF se encuentran las siguientes:**

- Empleadores que para el periodo de cotización de marzo de 2021 hubiese tenido un máximo de 50 empleados o trabajadores asociados
- Pero, si los empleadores para el periodo de postulación tienen más de 50 empleados o trabajadores asociados, no perderá el beneficio y se priorizará a las empleadas o trabajadoras asociadas cuyo pago corresponderá al 50%.

Por otro lado, dentro de los **requisitos para obtener el apoyo** se encuentran los siguientes:

- **Disminución del 20%** o más en los ingresos, en los términos descritos en el artículo 2 de la resolución 2430 de 2021.
- Estar al día en el pago de la seguridad social del mes de marzo de 2021 para todos los subsistemas y de todos sus trabajadores que tuvo para esa fecha.
- Estar al día en el pago de salarios del mes inmediatamente anterior al mes de postulación.
- Haber realizado el pago de los aportes a seguridad social del mes inmediatamente anterior al de postulación antes de la fecha máxima de postulación.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Dr. Campillo hizo énfasis en la forma en que se establecía la disminución del 20% en los ingresos, haciendo aclaración de que solo es necesario cumplir una de las dos metodologías establecidas por la UGPP.

Las metodologías son las siguientes:

- Tomar los ingresos del mismo periodo, pero del año 2019 y compararlos con los ingresos del mes inmediatamente anterior a la postulación.

1er  
ENCUENTRO NACIONAL  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD  
SOCIAL

21

17 DIC  
2021

## BLOQUE II: APOYOS ECONÓMICOS PARA LA RECUPERACIÓN Y GENERACIÓN DE EMPLEO

- Tomar un promedio aritmético de los ingresos de enero y febrero de 2020 y compararlos con los ingresos del mes inmediatamente anterior a la postulación.

### 2) Programa de Apoyo a nuevos empleos:

Frente a este apoyo, el Dr. Campillo aclaró que, no necesariamente debe ser el primer empleo, basta con que sea nuevo empleo en la empresa.

El incentivo consiste en un aporte que va a recibir el empleador hasta por 12 veces. Lo van a recibir jóvenes entre 18-28 años (por un 25%), mujeres mayores de 28 años con cotización hasta tres SMLMV (15%), y hombres mayores de 28 años con cotización hasta tres SMLMV (10%).

Este incentivo está dirigido a personas naturales, personas jurídicas, patrimonios autónomos declarantes de renta, consorcios, uniones temporales, cooperativas y cooperativas de trabajo asociado con registro activo en cámara y comercio del domicilio principal.

Lo anterior tiene excepciones, donde se encuentran las entidades o sociedades cuya participación de la nación o de sus entidades descentralizadas sea mayor al 50% de su capital y las personas naturales expuestas políticamente-PEP-.

Finalmente, el Dr. Campillo informó la forma de verificación que tiene la UGPP para la entrega del incentivo:

- Determinará el número de trabajadores reportados en la planilla pila del mes de marzo de 2021
- Determinará el número de trabajadores reportados en la planilla pila del mes inmediatamente anterior al que se está postulando
- Calculará el número de trabajadores adicionales que cumplen con los requisitos y por los cuales se otorgará e incentivo.



1er  
ENCUENTRO NACIONAL  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD  
SOCIAL

22

**17 DIC**  
2021

## BLOQUE II: APOYOS ECONÓMICOS PARA LA RECUPERACIÓN Y GENERACIÓN DE EMPLEO

**1er**  
ENCUENTRO NACIONAL  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD  
SOCIAL

*La financiación como motor de la reactivación y generación de empleo:*

**Dr. Raúl José Buitrago Arias,**  
*Presidente del FNG*



El segundo bloque se finalizó con la intervención del Dr. Raúl Buitrago, Presidente del Fondo Nacional de Garantías, quien dio una retrospectiva sobre las garantías que han respaldado el tejido empresarial, beneficiando a más de 874mil personas. El FNG cuenta con cobertura nacional en todos los departamentos y en el 99% de los municipios, logrando con el total de garantías brindadas, proteger a cerca de 2,4 millones de empleos, llegando a superar el millón de créditos garantizados.

Al desagregar los créditos garantizados por tamaño de empresa, se observa que el 96% de los créditos garantizados se encuentran focalizados a la MiPyme, gracias al diseño de un instrumento que permitió llegar a la base del tejido empresarial: el programa Unidos por Colombia.

Asimismo, el Dr. Buitrago manifestó que desde el sector empresarial se tiene un fenómeno de autoexclusión porque piensan que los créditos van a ser rechazados, a lo que el afirmó que, de cada 100 créditos, 80 son aprobados por medio de garantías.

En los departamentos que mayor crédito garantizado ha habido se encuentra principalmente Bogotá y Antioquia, seguido del Valle del Cauca, Atlántico y Santander.

23

17 DIC  
2021

## BLOQUE II: APOYOS ECONÓMICOS PARA LA RECUPERACIÓN Y GENERACIÓN DE EMPLEO

1er  
ENCUENTRO NACIONAL  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD  
SOCIAL

Por otro lado, dentro de las líneas de garantías que ofrece el programa Unidos por Colombia se encuentran las siguientes:

- Garantía para trabajadores independientes
- Garantía microfinanzas
- Garantía para capital de trabajo e inversión
- Garantía para gran empresa
- Garantía para vivienda VIS

En el balance de los nuevos productos, el Dr. Buitrago manifestó que, en los productos de vivienda se ha logrado comprometer cerca de 826 mil millones, conformando 11.434 solicitudes por 633 mil millones, beneficiando a un total de 3.913 hogares colombianos.

Asimismo, en productos a trabajadores independientes se han beneficiado más de 74 mil trabajadores con garantías por más de 766.510 millones.

Por otro lado, el Dr. Buitrago resaltó que, la recuperación económica más que una esperanza ha sido una realidad y no está basada en expectativas, y esto es gracias a la resiliencia frente al COVID que ha tenido el país, siendo el país que más puestos mejoró en la última medición de Bloomberg.

En términos de empleo, casi todos los sectores se han ido recuperando y volviendo a niveles pre-pandémicos, sin embargo, sigue existiendo un gran reto en sector transporte y comunicaciones, comercio y alojamiento, sectores mayormente afectados por el COVID-19.



**17 DIC**  
2021

## BLOQUE III: PISO DE PROTECCIÓN SOCIAL COMO ESTRATEGIA DE FORMALIZACIÓN DE EMPLEO

**1er**  
ENCUENTRO NACIONAL  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD  
SOCIAL

*Piso mínimo de protección social:*

**Dra. Any Andréa Benitez,**  
*Vicepresidente BEPS de Colpensiones*



La primera conferencia del segundo día estuvo liderada por la Dra. Any Benitez, Vicepresidente BEPS de Colpensiones, quien habló sobre el piso mínimo de protección social.

Teniendo en cuenta que, el 48% de los trabajadores del país tienen ingresos laborales inferiores al salario mínimo, estos se encuentran en la informalidad y en el rebusque, perdiendo posibilidades de gozar de salud y pensión.

Frente a esta población se encuentra la opción del nuevo piso de protección social administrado por Colpensiones, conformado por tres elementos principales:

- 1) Régimen subsidiado en salud
- 2) BEPS de Colpensiones
- 3) Seguro Inclusivo

Seguidamente, la Dra. Any Benitez a través de cifras mostró que, actualmente hay más de 37 mil personas ahorradoras logrando un ingreso vitalicio, el cual es garantizado y se paga cada dos meses para que las personas puedan gozar en su vida de adulto mayor. Asimismo, hay más de 810 mil ahorradores acumulados que han abierto su cuenta en BEPS.

El piso de protección social tiene dos esquemas:

- 1) Obligatorio para empleadores: el aporte obligatorio es del

25

17 DIC  
2021

## BLOQUE II: APOYOS ECONÓMICOS PARA LA RECUPERACIÓN Y GENERACIÓN DE EMPLEO

15% de la remuneración a cargo del empleador y se efectúa por medio de la PILA.

2) Voluntario para independientes: se puede hacer directamente en los puntos de recaudo (Super Giros, Su RED) desde \$5.000.

El ahorro en BEPS tiene rentabilidad y un aporte adicional del gobierno del 20% para la expedición de un ingreso vitalicio de Colpensiones.

Por otro lado, el seguro inclusivo tiene una cobertura por 30 días, amparando las siguientes causales:

- Indemnización por imposibilidad para trabajar, la cual aplica por la hospitalización del beneficiario por periodos mayor o igual a 6 días, reconociendo un monto fijo por valor de \$200.000 que podrá ser cobrado una sola vez.
- Enfermedades graves diagnosticadas por primera vez: cáncer, infarto de miocardio, insuficiencia renal crónica, enfermedad cerebrovascular, esclerosis múltiple, cirugía de arterias coronarias, quemaduras que requieren cuidados especiales. Asimismo, reconoce el 50% de la suma asegurada por fallecimiento.
- Desmembraciones por accidente: pérdida de algunas de las partes del cuerpo o de su funcionalidad, audición en uno o ambos oídos, visión de uno o ambos ojos.
- Fallecimiento por cualquier causa: incluye muerte por suicidio, homicidio, terrorismo, fallecimiento por SIDA, muerte presunta por desaparición.
- Amparo exequial: 1.5 SMLMV a los beneficiarios de ley.

Finalmente, la Dra. Benitez afirmó que, en el Atlántico y Barranquilla hay 1.098.743 personas potenciales elegibles para el piso mínimo de protección social.



1er  
ENCUENTRO NACIONAL  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD  
SOCIAL

26

**17 DIC**  
2021

## BLOQUE III: PISO DE PROTECCIÓN SOCIAL COMO ESTRATEGIA DE FORMALIZACIÓN DE EMPLEO

**1er**  
ENCUENTRO NACIONAL  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD  
SOCIAL

*Análisis de los retos y obstáculos de las MiPymes en la ejecución del SG-SST:*

**Dr. Camilo Eusebio Gómez Cristancho,**  
*Vicepresidente de promoción y prevención Positiva*



La segunda conferencia estuvo liderada por el Dr. Camilo Eusebio Gómez Cristancho, Vicepresidente de promoción y prevención Positiva, quien realizó un análisis informativo sobre la ejecución del SG-SST y los obstáculos de las MiPymes y el aseguramiento que dan desde Positiva a más de 155.325 empresas y más de 1.045.381 trabajadores.

El Dr. Camilo Eusebio manifestó que, el COVID-19 no supone una amenaza únicamente para la salud pública, sino también para el mundo del trabajo. La crisis de la COVID-19 redujo drásticamente la actividad económica y la demanda de mano de obra, se calcula que, el total de horas de trabajo en el mundo cayó un 4,4% en el segundo trimestre de 2021, frente al 4,8% en el primer trimestre de 2021 y el 8,8% en 2020.

Asimismo, la OIT ha realizado diversos estudios y publicaciones sobre las MiPyme, haciendo referencia a que son la principal fuente de empleo del sector privado, tanto en las economías industrializadas como en las emergentes. Las MiPyme también son las mayores generadoras de nuevos empleos. Sin embargo, tienen altos índices de quiebra y enfrentan desafíos para proveer puestos de trabajo de calidad.

Dentro de los puntos clave para el crecimiento exitoso de las MiPyme y de la generación de empleo se incluyen: una cultura empresarial sólida y responsable, un entorno empresarial

27

## BLOQUE II: APOYOS ECONÓMICOS PARA LA RECUPERACIÓN Y GENERACIÓN DE EMPLEO

propicio con reglas claras y simples de seguir y el acceso a los servicios de desarrollo empresarial y financiero.

Como otros datos de interés, el Dr. Camilo dio a conocer que:

- La frecuencia de accidentes y enfermedades laborales en las micro y pequeñas empresas es de un 20% más alta que en las medianas, y un 40% superior que en las grandes.
- Más del 62% de las Pymes son de carácter familiar, aunque un 23% de estas tiene gerencia independiente.
- La productividad de las MiPymes está entre un 25% y un 50% relativa a las grandes empresas.
- Aproximadamente el 50% de las microempresas está por fuera de los registros de las Cámaras de Comercio.
- Aproximadamente el 48,4% del empleo es informal.

Por otro lado, el Dr. Camilo dio a conocer de manera informativa los principales obstáculos de las MiPymes ante la seguridad y salud en el trabajo:

- **Desconocimiento de políticas públicas**, obligaciones y responsabilidades del Sistema General de Riesgos Laborales.
- **Ausencia de personal** interno dedicado a la SST.
- Falta de acceso a **servicios externos** de SST.
- **Experiencia limitada** de empleados y trabajadores que con frecuencia presentan precariedad y suelen ser de ciclo corto, ya que aparecen y desaparecen con relativa rapidez.
- **Limitado acceso a la información** y oportunidades de educación, capacitación, formación, entrenamiento, inducción y reinducción.
- **Recursos limitados** y no designados para la gestión en SST.
- **Percepción del costo de las mejoras:** a menudo los empleadores de las MiPymes no establecen la relación entre, por una parte, los accidentes y las enfermedades y los costos asociados a los mismos, y por otra, la productividad y la rentabilidad.
- **Limitantes de tiempo** y en la asignación de roles frente a la responsabilidad del SGSST.

17 DIC  
2021

## BLOQUE II: APOYOS ECONÓMICOS PARA LA RECUPERACIÓN Y GENERACIÓN DE EMPLEO

- **Falta de cooperación intersectorial** y gestión de convenios para la cogestión entre empresas.

Así pues, dentro de los principales cuestionamientos que deben realizarse las empresas MiPyme en SST se encuentran los siguientes:

- ¿Dónde estamos con respecto a nuestras necesidades y expectativas?
- ¿Dónde estamos ahora en el control de nuestros riesgos?
- ¿Podemos compararnos con otros?
- ¿Por qué estamos donde estamos?
- ¿Estamos mejorando o empeorando?
- ¿Es efectiva nuestra gestión de la SST (si estamos haciendo las cosas adecuadas)?
- ¿Es nuestra gestión en SSST proporcional a nuestros riesgos?

Finalmente, el Dr. Camilo dio algunas recomendaciones sobre el camino que las empresas deben tomar en términos del SGSST:

- Incluir todos los requisitos normativos
- Partir de un diagnóstico de la situación actual, reconocimiento de necesidades y expectativas
- Definir el alcance del SGSST en la empresa
- Plantear objetivos y programas específicos del SGSST coherentes con la misión del negocio y centrados en la persona
- Desarrollar el SST centrado en los riesgos y los resultados.



1er  
ENCUENTRO NACIONAL  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD  
SOCIAL

**17 DIC**  
2021

## BLOQUE III: PISO DE PROTECCIÓN SOCIAL COMO ESTRATEGIA DE FORMALIZACIÓN DE EMPLEO

**1er**  
ENCUENTRO NACIONAL  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD  
SOCIAL

### Panel: **ADAPTACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL A LA NUEVA REALIDAD**



**COORDINADO POR**  
**Dra. Adriana Solano Luque**  
*Presidente del Consejo Colombiano de Seguridad*



**Dr. Daniel Santiago Wills Restrepo**  
*Vicepresidente Técnico y de estudios económicos, ASOFONDOS*



**Dr. Miguel Gómez Martínez**  
*Presidente de Fasecolda*



**Dr. Juan Carlos Hernández**  
*Director de Pensiones Mintrabajo*

El tercer bloque dio cierre mediante un panel llamado “Adaptación del sistema de seguridad social a la nueva realidad”, coordinado por la Dra. Adriana Solano Luque, Presidente del Consejo Colombiano de Seguridad y protagonizado por el Dr. Daniel Santiago Wills Restrepo, Vicepresidente técnico y de Estudios Económicos de ASOFONDOS; el Dr. Miguel Gómez Martínez, Presidente de Fasecolda; y el Dr. Juan Carlos Hernández, Director de Pensiones Mintrabajo.

La Dra. Adriana Solano inició el panel haciendo una contextualización sobre la seguridad social, y como, de acuerdo con la ley 100 de 1993, está compuesto por el sistema de salud, de pensiones y de riesgos laborales y de los servicios sociales complementarios como lo son adulto mayor, cesantías, subsidios familiares y los BEPS.

Por otro lado, el porcentaje de la informalidad laboral para el trimestre julio- septiembre de 2021, representó el 61,5% de la población ocupada, según el Informe de Competitividad. Una de las causas que inciden en las altas tasas de informalidad están asociadas a los costos no salariales que de acuerdo al estudio de Costos no Salariales realizado por ACOPI, representan el 54% del valor de la nómina dentro de los cuales está incluida la seguridad social compuesta por salud, pensión y riesgos laborales.

30

17 DIC  
2021

## BLOQUE II: APOYOS ECONÓMICOS PARA LA RECUPERACIÓN Y GENERACIÓN DE EMPLEO

Por tanto, muchas entidades consideran que, si se pretende reducir los niveles de informalidad, se hace necesario una reforma del sistema de seguridad, que reduzca o elimine las barreras de esta.

Teniendo en cuenta que, el pago al sistema de salud de representa el 8.5% para los empleadores, el 12% en materia de pensiones y en cuanto a riesgos de acuerdo al nivel oscilan entre el 0.522% al 4.35% del salario mínimo.

Asimismo, debido a la crisis por el COVID-19, ha generado un alto impacto en el mercado laboral que ameritan intervenciones para cerrar las brechas de población formal e informal.

Para dar inicio a la ronda de preguntas, al Dra. Adriana realizó una pregunta general a cada uno de los panelistas: **Desde la entidad que usted representa, ¿cuáles son las medidas que deben implementarse para reducir las brechas de informalidad y los accesos a seguridad social en el mercado laboral?**

El **Dr. Daniel Wills** manifestó que la alta informalidad es un síntoma de un grave problema en el mercado laboral colombiano: la baja productividad. Esto se materializa en síntomas como salarios bajos y alta informalidad.

Desde el punto de vista de las pensiones, que es el sector que el Dr. Wills representa, es un problema grande porque las personas que transitan de la formalidad a la informalidad y no hacen sus aportes, es más difícil para ellos llegar a la pensión. Por lo cual, afirmó que desde ASOFONDOS son los más interesados en que haya una reforma laboral que conduzca a reducir la informalidad y el desempleo.

Seguidamente, el **Dr. Juan Carlos Hernández** indicó que, lo primero que hay que conocer es que hay un problema de informalidad, el cual, históricamente desde el sistema de seguridad se ha dejado a un lado a esta población.

El Gobierno Nacional en el Plan Nacional de Desarrollo creó el Piso mínimo de seguridad social para esta población, el

1er  
ENCUENTRO NACIONAL  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD  
SOCIAL

31

17 DIC  
2021

## BLOQUE II: APOYOS ECONÓMICOS PARA LA RECUPERACIÓN Y GENERACIÓN DE EMPLEO

cual tiene un componente de ahorro en BEPS, permitiendo que, de los 15 puntos adicionales, 14 se destinen al ahorro y el resto se destine a un recurso inclusivo. Esta herramienta permite mostrar la ruta para ir reduciendo la informalidad.

Finalmente, el **Dr. Miguel Gómez** habló sobre la existencia de un bloqueo mental y político que no permite centrar las discusiones a los problemas relevantes. Se necesita desbloquear la discusión sobre el régimen laboral, el cual representa un retraso inmenso.

Conforme a lo anterior, el Dr. Gómez manifestó que, el concepto con el cual está diseñado el código laboral colombiano coincide poco con la realidad actual, la cual está conformada por mucha transformación y participación femenina.

Agregó que, **“haber convertido el trabajo en un privilegio y no en un derecho es la mayor injusticia de este sistema político”**.

Para poder cerrar la brecha, indicó que, hay que convocar un acuerdo nacional y discutir como incorporar en la legalidad a los trabajadores informales que sobreviven sin derecho a pensión y un acceso a salud precario.

Finalmente, afirmó que, la formalidad no puede ser un privilegio sino el estándar del mercado, no es normal aceptar que el 60% de las personas estén en la informalidad, esto genera una deuda demasiado grande en el mercado.

Para dar continuación al panel, la Dra. Adriana Solano realizó una ronda de preguntas individuales de acuerdo a la representatividad institucional y experticia de cada uno de los panelistas.

### **Primera pregunta: Dr. Daniel Wills**

Tanques de pensamiento, gobierno, y trabajadores, han manifestado la necesidad de una reforma pensional, dentro de estas se encuentra la eliminación de la competencia del sector público y privado del sistema de protección pensional.

1er  
ENCUENTRO NACIONAL  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD  
SOCIAL

32

17 DIC  
2021

## BLOQUE II: APOYOS ECONÓMICOS PARA LA RECUPERACIÓN Y GENERACIÓN DE EMPLEO

**¿Cuál es su opinión sobre esta propuesta y que desventajas o ventajas traería para el sistema pensional?**

El Dr. Wills explicó que, es fundamental eliminar la competencia desleal entre el régimen de prima media y el régimen de ahorro individual, debido a que hace complejo al sistema y confunde a los afiliados.

Sumado a esto, indicó la necesidad urgente de una reforma pensional. Hoy día, el sistema, en particular el componente de prima media, es un sistema que va al revés de todo lo que propende el sistema de seguridad social, ya que, obliga a cotizar a todos, pero al más vulnerable no le reconoce un interés por todos los años que cotizó.

Por lo tanto, finalizó diciendo que la gran propuesta es la eliminación de subsidios altos y eliminar el robo a los trabajadores vulnerables que no van a alcanzar a pensionarse.

### **Segunda pregunta: Dr. Juan Carlos Hernández**

Uno de los aspectos que más genera preocupación en el mundo y en particular a los países en vía de desarrollo es la existencia de la informalidad en el mercado laboral. En Colombia, este ha sido uno de los problemas más recurrentes en las últimas décadas, entendiendo que se refleja en las condiciones de pobreza y en la falta de equidad en la sociedad. Frente a esta falta de equidad y en busca de generar oportunidades, contrarrestando los efectos que provoca la informalidad en el empleo, existe el piso mínimo de protección social como una alternativa de protección dirigida a todos los trabajadores que tienen ingresos inferiores a un salario mínimo mensual.

Sin embargo, frente a esta alternativa muchos trabajadores sienten preocupación ante la desmejora de sus condiciones económicas y tienen incertidumbre al pertenecer al sector informal, **¿Qué garantías genera el piso de protección social para evitar la desmejora laboral? ¿Permite esta alternativa la generación de empleo formal o por el contrario la disminuye?**

1er  
ENCUENTRO NACIONAL  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD  
SOCIAL

33

## BLOQUE II: APOYOS ECONÓMICOS PARA LA RECUPERACIÓN Y GENERACIÓN DE EMPLEO

Frente a esto, el Dr. Juan Carlos estableció que, el piso lo que crea son personas que, en virtud de su ingreso, puedan acceder a una opción que antes no tenían. El piso va a permitir unas garantías para acceder a esa pensión, sin embargo, persisten grandes retos en su flexibilización, permitiendo que esta logre generar el impacto deseado.

### *Tercera pregunta: Dr. Miguel Gómez Martínez*

El ingreso de Colombia a la OCDE introdujo cambios en la normativa, cambios que mutaron en los programas de salud ocupacional, en un sistema de seguridad y salud en el trabajo basado en fomentar la prevención, la cultura de la salud y la seguridad en el trabajo, esta nueva perspectiva llevó a los empresarios a ajustar sus procesos con el fin de cumplir las obligaciones impuestas por el sistema, obligaciones en las que no se contemplaron las particularidades del tejido empresarial por tamaño, actividades y sectores, resultando más complejo para las MiPymes la adopción de esta regulación.

Así mismo, y por intervención de ACOPI se ajustaron los estándares mínimos a través de la resolución 0312 de 2019, sin embargo, aún resulta muy complejo la implementación para las MiPymes, dado los altos costos que implica y las exigencias tales como el diseño del sistema por un profesional con licencia, diseño y actualización de la matriz de riesgos, realización de exámenes médicos periódicos, evaluaciones psicosociales entre otros, desde las perspectivas de los administradoras de riesgos, **¿Cuáles son las acciones y apoyos implementados para que el segmento MiPyme pueda cumplir con esta obligación?**

El Dr. Miguel Gómez explicó que, el sistema de riesgos laborales ha generado unos resultados sobresalientes, permitiendo disminuir la accidentalidad en el trabajo, la mortalidad y las enfermedades ligadas a los temas laborales.

Sin embargo, el gran reto es cómo lograr permear hacia entidades más pequeñas y menos consolidadas, entidades que tienen ligados problemas de productividad y que no siempre

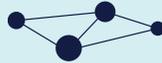
17 DIC  
2021

## BLOQUE II: APOYOS ECONÓMICOS PARA LA RECUPERACIÓN Y GENERACIÓN DE EMPLEO

están dispuestas a asumir muchos procesos del sistema de riesgos laborales.

Asimismo, indicó que, las acciones deben ir enfocadas a la simplificación del sistema para las pequeñas y medianas empresas, que hoy por hoy es demasiado complicado y costoso.

Por otro lado, resaltó la importancia de la gradualidad, ya que se puede generar un impacto a medida que se van cumpliendo con las normas, permitiendo hacer medidas adicionales que reduzcan la accidentalidad laboral. Esto va de la mano con un tratamiento diferencial y gradual para la MiPyme.



1er  
ENCUENTRO NACIONAL  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD  
SOCIAL

**17 DIC**  
2021

## BLOQUE IV: **NECESIDAD DE UNA REFORMA ESTRUCTURAL LABORAL**

**1er**  
ENCUENTRO NACIONAL  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD  
SOCIAL

*Eficiencia de mercados:  
mercado laboral:*

**Dra. Ana Fernanda Maiguashca,**  
*Presidente del Consejo Colombiano de  
Competitividad*



Para dar inicio al último bloque del primer encuentro nacional de empleo y seguridad social se contó con la participación de la Dra. Ana Fernanda Maiguashca, Presidente del Consejo Colombiano de Competitividad, quien brindó una conferencia sobre la eficiencia del mercado laboral y un análisis sobre la recuperación económica en Colombia.

La Dra. Ana Fernanda expresó que, la reactivación ha sido cada vez más vigorosa, tal es el caso que, algunas organizaciones nacionales e internacionales han elevado sus pronósticos de crecimiento para el presente año. Según la OCDE este será de un 9,5%, para Fedesarrollo será de un 9,5% y el Banco de la República estima un incremento de 9,8%.

Sin embargo, y pese a que se ha recuperado con respecto al máximo alcanzado entre abril y junio de 2020, el desempleo se mantiene por encima de su nivel pre-pandemia. La OCDE también pronostica que en 2022 Colombia estará en el top 5 del desempleo.

**Los problemas del mercado laboral colombiano son estructurales y preceden a la pandemia,** expresó la Dra. Ana Fernanda.

Desde el año 2015 se observa un continuo aumento del desempleo y una baja capacidad de la economía para generar

36

## BLOQUE IV: NECESIDAD DE UNA REFORMA ESTRUCTURAL LABORAL

empleos, sobre todo formales. En el año 2019 el empleo fue vulnerable, representó el 45,9% del total. El porcentaje de ocupados en autoempleo fue 51,3%, porcentaje considerado el más alto de las economías de la OCDE.

Aunque se ha disminuido la informalidad en los últimos años, esta sigue siendo muy elevada, representando el 62,7% de la población ocupada. El promedio en América Latina se ubica en 56,4%.

La Dra. Ana Fernanda mencionó que, el desempleo no afecta a todos los grupos demográficos por igual. Las mujeres y los jóvenes enfrentan mayores barreras de empleabilidad y participación.

Asimismo, la existencia de rigideces y costos reducen la eficiencia del mercado laboral. Esto hace que quedemos atrapados en una trampa de improductividad e informalidad, sumado a las condiciones de pobreza.

Para el caso de los ingresos de la población, entre enero y septiembre de 2021, solo el 18,1% de los ocupados gana entre 0.9 y 1.1 SMML y el 46,1% devengó menos de 90% de SMML. Más del 85% de los trabajadores que devengan un salario mínimo o menos se encuentran en firmas de menos de cinco empleados.

Pese a las reducciones derivadas de la Ley 1607 de 2012, los costos laborales no salariales representan cerca del 53% del salario promedio, un valor por encima del promedio regional. Sumado a lo anterior, la productividad laboral es baja. Una hora de trabajo agrega 26% del valor que agrega una hora trabajada en Estados Unidos.

Por estas razones, la Dra. Ana Fernanda manifiesta que, para tener un mercado de trabajo incluyente es necesario modernizar el marco normativo laboral.

Finalmente, la Dra. Ana Fernanda concluyó su intervención brindando algunas recomendaciones para el mercado laboral colombiano:

17 DIC  
2021

## BLOQUE IV: NECESIDAD DE UNA REFORMA ESTRUCTURAL LABORAL

- Actualizar la legislación laboral (código sustantivo del trabajo)
- Crear un seguro de desempleo o reformar el régimen de cesantías para que desempeñe este rol (transitar hacia un esquema de protección al trabajo a uno de protección al trabajador).
- Desligar el acceso a la protección social contributiva del estatus laboral. Esto también permitiría cerrar las brechas de cobertura y calidad.
- Reducir costos laborales no salariales asociados a la contratación formal y regular la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud (cambiar su fuente de financiamiento con recursos del presupuesto general).
- Permitir la contribución a seguridad social por trabajo por horas.
- Establecer un nuevo mecanismo institucional para fijación de salario mínimo.
- Diseñar e implementar la política nacional del cuidado
- Fortalecer el Servicio Público de Empleo y ampliar el alcance de las políticas activas de mercado laboral (intermediación laboral y entrenamiento/capacitación para el trabajo).
- Fortalecer la calidad y pertinencia de la oferta educativa para aumentar la productividad laboral.

1er  
ENCUENTRO NACIONAL  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD  
SOCIAL



17 DIC  
2021

## BLOQUE IV: NECESIDAD DE UNA REFORMA ESTRUCTURAL LABORAL

1er  
ENCUENTRO NACIONAL  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD  
SOCIAL

### Conversatorio: MODERNIZACIÓN, COHESIÓN, ECONOMÍA Y SIMPLIFICACIÓN



MODERADO POR  
Dra. Rosmery Quintero Castro  
Presidente de ACOPI

Para finalizar el primer encuentro nacional de empleo se dio paso a un conversatorio moderado por la Dra. Rosmery Quintero Castro, Presidente Nacional de ACOPI y protagonizado por el Dr. Alberto Echavarría, Vicepresidente de la ANDI y Representante de los empresarios en la OIT y el Dr. Mauricio Olivera, Director de Econometría Consultores.

Para dar inicio al conversatorio la Dra. Rosmery Quintero Castro comenzó con una ronda de preguntas individuales:

#### Primera pregunta- Dr. Alberto Echavarría:

Es sabido que Colombia, al igual que otros países, cuenta con una normativa laboral rígida la cual complejiza la contratación en el país. Desde su representatividad como miembro titular del Consejo de Administración de la OIT y líder del sector empresarial en los acuerdos firmados, **¿Qué mecanismos de simplificación normativa debe adoptar Colombia en la creación de nuevas políticas en el mercado laboral? ¿Cuáles son los acuerdos en los que el país debe concentrar su máximo esfuerzo para tener un mejor balance en el dialogo tripartito (empleadores, trabajadores y gobierno nacional)?**

El Dr. Echavarría frente a esto mencionó que, actualmente Colombia tiene una legislación que se ha venido adecuando,



Dr. Alberto Echavarría  
Vicepresidente de la ANDI y Representante  
de los empresarios en la OIT



Dr. Mauricio Olivera  
Director de Econometría Consultores

39

17 DIC  
2021

## BLOQUE IV: NECESIDAD DE UNA REFORMA ESTRUCTURAL LABORAL

pero muchas veces se ha dado con reformas muy próximas a debates electorales, lo que hace que se busque más que todo un beneficio electoral que la conveniencia estructural de un modelo laboral.

Otro aspecto destacado fue la compleja estructura laboral que se tiene por segmentos. La estructura es cada vez mas compleja para su cumplimiento, esto se define en los altos costos de transacción, lo cual necesita de una gran simplificación.

### **Segunda pregunta- Dr. Mauricio Olivera:**

La alta informalidad y desempleo, hace que menos personas coticen a pensión, así como la poca confianza en el sistema pensional y el desconocimiento de cómo operan y de cómo se deben utilizar los instrumentos públicos existentes (como es el caso del piso de protección social) elevan aún más esta preocupación. Adicionalmente, la crisis generada por el COVID-19 ahondó esta problemática, donde, uno de cada cinco personas tiene acceso a la pensión, esto quiere decir que, el 80% restante están desprovistos de cualquier protección, por lo cual el Estado en busca de cubrir el déficit pensional ha destinado cerca del 30% de todo el recaudo tributario al pago de pensiones, así, en el año 2020 se ha destinado un máximo de 4,2% del PIB a este rubro. Desde su experticia como ex Viceministro de empleo y pensiones y lo analizado desde su observatorio, **¿Cómo puede Colombia generar una gran transformación en el sistema que corrija la problemática mencionada anteriormente?**

El Dr. Olivera expresó que, una reforma pensional no puede estar desligada de una reforma laboral, estas se deben armar conjuntamente porque el mercado laboral no está separado del mercado pensional.

Para el Dr. Olivera, el gran problema pensional es la baja cobertura, aun cuando muchas empresas manifiestan que el problema es financiero. Solo el 25% de los adultos mayores tienen pensión, esta cobertura debe empezar desde el mercado laboral y hay varios elementos necesarios, uno de estos son los requisitos.

1er  
ENCUENTRO NACIONAL  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD  
SOCIAL

40

17 DIC  
2021

## BLOQUE IV: NECESIDAD DE UNA REFORMA ESTRUCTURAL LABORAL

Desafortunadamente, el mercado laboral colombiano es muy excluyente, hay más de la mitad de la población fuera de él y el 63% no cotiza a pensión aun cuando esta laborando.

Dentro de las principales razones, el Dr. Olivera indica que se debe a que el código sustantivo del trabajo es muy excluyente, hay muchas personas que trabajan, pero no pueden cotizar porque su forma de trabajar es diferente.

Es necesario que, la normatividad esté al tanto de la realidad laboral del país y que existan mecanismos que permitan una mayor cobertura de un sistema pensional.

### ***Tercera pregunta- Dr. Alberto Echavarría:***

Frente al tema de estabilidad laboral reforzada, pese a existir una regulación que incentive la contratación de personas en condición de discapacidad, existe un alto porcentaje de trabajadores que se excluyen del mercado laboral por la dificultad de terminar la relación contractual debido al fuero de salud que les cubre, existiendo causas que justifiquen la misma, ***¿Cuál considera usted que serían las medidas que se deben adoptar para corregir esta situación y permitir el ingreso de esta población al mercado laboral?***

El Dr. Echavarría enfatizó que, hay que distinguir entre aquella persona que tiene una incapacidad laboral y entre la que tiene una pérdida funcional de su capacidad laboral.

Frente a la segunda, existen ciertas dificultades al terminar la relación laboral, ya que esta se da a través de un permiso otorgado por un inspector del trabajo, por lo cual, más que facilitar el proceso de inclusión de los discapacitados en el mercado laboral, lo complejiza, generando una selección adversa frente a este grupo poblacional.

Esto requiere un análisis por parte de las autoridades, especialmente por parte de los jueces, porque cuando el concepto de incapacidad laboral por razones de salud se asimila con el de la discapacidad laboral, se empiezan a ejercer malas prácticas.

1er  
ENCUENTRO NACIONAL  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD  
SOCIAL

41

## BLOQUE IV: NECESIDAD DE UNA REFORMA ESTRUCTURAL LABORAL

Lo que se ha identificado desde el Centro de Estudios Sociales y Laborales es que, desde el año 2013 este fenómeno de malas prácticas ha ido creciendo porque se convierte en una forma de protección al despido, generando dos tipos de conceptos:

- 1) Los que tienen limitaciones en la función particular de su trabajo.
- 2) Los que hay que reubicarlos en otra actividad porque la que tienen asignada por razón de la condición de salud no le es posible seguirla atendiendo.

Frente a la segunda condición se ha encontrado que han venido creciendo el número de reubicados, y muchas empresas pequeñas no tienen en donde ponerlos en otra actividad, entonces se vuelve una carga permanente para las empresas generando ineficiencias productivas.

El Dr. Echavarría indicó algunas recomendaciones frente a lo mencionado anteriormente:

- 1) Entender la problemática dentro de la relación laboral con un buen propósito.
- 2) Llevarlo a un entendimiento con las autoridades judiciales para que les den alcances limitativos a estas malas prácticas.
- 3) Crear un camino conductivo desde la gerencia empresarial para prevenir cualquier tipo de dificultades en relación con incapacidades laborales.

Ahora bien, es importante dar un enfoque que permita dar un contenido material a esa forma de desarrollar el concepto de incapacidad laboral reforzada y la mejor manera es ser más ilustrativos en la manera de aplicarla y desarrollarla.

Finalmente, el Dr. Echavarría manifestó que, a raíz de la pandemia este fenómeno se ha agudizado. Anterior a esta se había identificado que los días que se pierden al año por razones de incapacidades laborales eran cerca de 7.8 días

## BLOQUE IV: NECESIDAD DE UNA REFORMA ESTRUCTURAL LABORAL

promedio por trabajador, y con la pandemia se ha duplicado a un poco más de 15 días al año.

Lo anterior resulta en ineficiencias y pérdidas de productividad y no solamente en el marco nacional, sino también en el internacional.

### **Cuarta pregunta- Dr. Mauricio Olivera:**

Desde su participación en el apoyo a la misión de empleo y teniendo en cuenta que, uno de los problemas que padece Colombia y Latinoamérica es la alta tasa de desempleo juvenil, la cual se ubicó en el mes de octubre en 19,4%. Sumado a esto, hoy día el país y el mundo entero está viviendo una gran transformación, la cambia la realidad y las necesidades que requiere el sector productivo. **¿Qué políticas se pueden implementar a corto y largo plazo para corregir estas problemáticas y así corregir esta tendencia?**

El Dr. Olivera inició manifestando que, los economistas y los hacedores de política tienen un error conceptual de pensar que la reducción de costos genera empleo, cuando la reducción de costos lo que genera es mayor informalidad.

Frente a esto, indicó que la razón principal se debe a que, un empresario no contrata a un trabajador porque es barato, lo contrata porque lo necesita y porque tiene las capacidades y habilidades que requiere.

Sin embargo, la OCDE afirma que, una de las trampas para el desarrollo de América Latina es la baja productividad laboral. Al observar diferentes estadísticas y entendiendo por oferta laboral aquellas personas que están ofreciendo su trabajo y demanda laboral como los empleadores que necesitan trabajadores, se tiene que:

- En las personas con un título bachiller hay más oferta que demanda
- En las personas con un título universitario hay más oferta que demanda

17 DIC  
2021

## BLOQUE IV: NECESIDAD DE UNA REFORMA ESTRUCTURAL LABORAL

- En las personas con un título técnico o tecnológico hay mas demanda que oferta.

Al observar diferentes estadísticas se encuentra que, los bachilleres y personas con un título profesional están buscando más trabajo frente a los empresarios que están recibiendo trabajadores con este grado de escolaridad.

Por lo cual, el Dr. Olivera expresó que lo mas importante es realizar una gran labor en la formación para el trabajo, ya que el gran problema es la oportunidad de empleo.

Colombia es uno de los países en América Latina que más recursos tiene para la formación en el trabajo, por lo cual, el gran problema no es la falta de recursos, es la formación pertinente y de calidad, y en este es donde la política pública debe poner un gran foco.

Seguidamente, la Dra. Rosmery Quintero realizó una última pregunta general para los panelistas invitados:

### **PREGUNTA PARA TODOS:**

Los mecanismos y estrategias implementados por el Gobierno Nacional para la recuperación de empleos han logrado aminorar las consecuencias generadas por el COVID-19 en el mercado laboral, sin embargo, aún no hemos recuperado el total de empleos perdidos. Según cifras del DANE, para el mes de octubre de 2021 el número de ocupados fue de 22.1 millones de personas, mientras que, para el mismo mes de 2019, el número de ocupados conformaba 22.8 millones de personas, faltando por recuperar aproximadamente 685.000 para estar en niveles pre-pandémicos.

Ahora bien, teniendo en cuenta que los mecanismos y estrategias dados por el Gobierno para recuperar y generar nuevos empleos cumplirán su función una vez el país logre recuperarse económicamente, es necesario implementar un sistema laboral estable que permita una mayor inclusión laboral y una disminución en los costos no salariales **¿Qué análisis necesita el país sobre una posible reforma laboral estructural que permita superar gradualmente todas las**

1er  
ENCUENTRO NACIONAL  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD  
SOCIAL

44

**BLOQUE IV: NECESIDAD DE UNA REFORMA ESTRUCTURAL LABORAL*****situaciones que complejizan el mundo formal?***

Frente a esta pregunta, el Dr. Mauricio Olivera expresó la necesidad de que exista formalidad y generación de empleo. En la crisis de 1999 (la segunda crisis más fuerte en el país), el desempleo llegó a ser de un 20%.

Al analizar la evolución de esa crisis, el país tardó cerca de once años para reducir la tasa de desempleo a un dígito, lo cual es inaceptable como sociedad, manifestó el Dr. Olivera. En la reforma es necesario que la normativa se acerque a la realidad. Se deben buscar nuevas formas para que los trabajadores tengan la oportunidad de contribuir con una productividad mayor al salario mínimo, de esta forma se logra hacer una gran transformación al trabajo.

Asimismo, indicó que, se debe hacer una transformación a la formación, pero teniendo un enfoque regional, esta transformación debe estar liderada por entidades como el SENA y los diferentes gremios empresariales, ya que el pensum de las diferentes instituciones educativas debe ir acorde a lo que necesita el aparato productivo.

Por otro lado, el Dr. Alberto Echavarría resumió los puntos clave a tener en cuenta en una futura reforma laboral en los siguientes:

- Implementar un salario mínimo integral: simplificación de los costos de transacción sin disminuir los beneficios de los trabajadores.
- Permitir la cotización al sistema de seguridad social por horas y por días.
- Simplificación de pagos constitutivos y no constitutivos de salarios que se deben incluir como base para definir el salario mínimo.
- Poner límites a la estabilidad laboral reforzada.

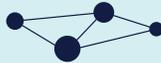
Como recomendaciones complementarias indico que se deben realizar acciones respecto a:

17 DIC  
2021

## BLOQUE IV: NECESIDAD DE UNA REFORMA ESTRUCTURAL LABORAL

- La manera en que se tiene reglamentado el trabajo a distancia.
- La digitalización laboral.
- Eliminación de trámites innecesarios: costos de transacción.
- Transformaciones en el mundo del conocimiento y en la preparación para el trabajo

*Como cierre, y durante la tarde de ambos días, se proporcionó un espacio permanente en busca de facilitar la afiliación al sistema de seguridad social, en donde se tuvo un alcance de 183 visitas de interesados en acceder a este sistema.*



1er  
ENCUENTRO NACIONAL  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD  
SOCIAL