

BITÁCORA  
**Económica**

EDICION N° 14 . AÑO 23



**REFORMA  
LABORAL  
Y MIPYMES**



[www.acopi.org.co](http://www.acopi.org.co)

	03	Editorial
	04	¿Qué pasó en el Mercado Laboral en el mes de Abril?
<b>ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE LAS MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS</b>	05	Una reforma laboral diferencial para Colombia
<b>Presidenta Ejecutiva Nacional</b> ROSMERY QUINTERO CASTRO	07	¿Cuáles han sido nuestros logros en la búsqueda de mejorar el articulado de la Reforma laboral?
<b>Dirección de Estudios Económicos</b> JUAN HOYOS GUTIÉRREZ	10	<b>MEMORIAS EVENTOS</b> / Notas Panel La Reforma Laboral y MiPymes
<b>Coordinación de Estudios Económicos</b> NATALIA AGUILAR RODRIGUEZ	11	Apertura del panel Rosmery Quintero Castro / Presidente ACOPI Nacional
<b>Vicepresidenta Jurídica</b> OSIRIS MERIÑO GARCIA	12	Intervención Gloria Inés Ramírez / Ministra del Trabajo
<b>Arte y diagramación</b> GRACIELA PATRICIA ROYO BRAVO	15	Intervención / Charles Chapman / Abogado laboralista & Socio fundador de Chapman Wilches
<b>Difusión</b> COORDINACIÓN DE COMUNICACIONES	18	Intervención / Javier Echeverri Country Manager de ManpowerGroup Colombia
estudioeconomicos@acopi.org.co	21	Intervención / Cesar Uparela Empresario, Etiquetas de Colombia
<b>www.acopi.org.co</b>	22	Cierre Panel Gloria Inés Ramírez / Ministra del Trabajo

Reservados todos los derechos. No se permite la reproducción total o parcial de esta obra, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio (electrónico, mecánico, fotocopia, grabación u otros) sin autorización previa y por escrito de los titulares del copyright. La infracción de dichos derechos puede constituir un delito contra la propiedad.



# EDITO RIAL

La Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas - ACOPI se permite presentar la Edición número 16 de su Bitácora Económica. En este número, nos enfocamos en la importancia de la Reforma Laboral y las MiPymes para el desarrollo económico y laboral en Colombia.

En esta edición, encontrarán una primera sección con el análisis de los resultados brindados por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística- DANE respecto al comportamiento del Mercado Laboral en el mes de abril de 2023.

Seguidamente, encontrarán aquellas propuestas que desde ACOPI consideramos tenga en cuenta las particularidades y necesidades de las micro, pequeñas y medianas empresas. En Colombia, las MiPymes representan la mayoría del sector empresarial, y es fundamental que la legislación laboral sea más flexible y adaptable para estas empresas, permitiéndoles así competir en igualdad de condiciones en el mercado.

Igualmente, podrán observar aquellas propuestas de nuestra Asociación que han

sido acogidas en el camino de concertación de la Reforma Laboral que actualmente tramita en el Congreso.

En la sección de Notas Panel, presentamos las reflexiones y recomendaciones de expertos invitados a nuestro panel "Reforma Laboral y MiPymes" llevado a cabo en el mes de marzo en la ciudad de Barranquilla. Estos expertos compartieron su visión sobre los cambios necesarios para impulsar la productividad y el crecimiento económico en el país, y ofrecen recomendaciones sobre cómo llevar a cabo una reforma laboral efectiva y beneficiosa para todas las partes involucradas.

Esta edición de la Bitácora Económica "Reforma Laboral y MiPymes" es esencial para aquellos interesados en el desarrollo empresarial y laboral en Colombia. Esperamos que los lectores encuentren valiosa la información presentada y les brinde una mejor comprensión de la situación actual del sistema laboral en el país y de las medidas necesarias para su mejora.

**Rosmery Quintero Castro**  
Presidenta Nacional ACOPI

## ¿Qué pasó en el Mercado Laboral en el mes de Abril?



**La tasa de desempleo para el mes de abril de 2023 fue del 10,7%, 0.4 p.p. menor que la del mismo mes, pero del 2022. La tasa actual es igual a la registrada en abril de 2019, un año antes del inicio de la pandemia, indicando una recuperación favorable.**

El desempleo para las mujeres fue del 13,9%, mientras que para los hombres fue del 8,4%, generando una brecha de 5,6 p.p., la cual se ha mantenido en niveles más altos en comparación con el año anterior a la pandemia.

Por actividades económicas, se observa un crecimiento destacado en los sectores de alojamiento y servicios de comidas, que generaron más de 196 mil empleos, y agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, con más

de 184 mil empleos. Las industrias manufactureras también experimentaron un aumento de más de 162 mil personas ocupadas. Sin embargo, el comercio y la reparación de vehículos experimentaron una disminución de 58 mil empleos.

Estos datos resaltan no solo la reducción del desempleo, sino también el dinamismo de algunas ciudades en el sector turístico, evidenciado por el aumento de empleo en el sector de alojamiento y servicios de comida.

Por otro lado, la informalidad continúa siendo un gran desafío para el país, ya que, a pesar de presentar variaciones significativas, persisten importantes retos. La población ocupada informal representó el 55,8%, disminuyendo 2,2 puntos porcentuales en comparación con el mismo mes de 2022 (58%). Las ciudades con mayor proporción de ocupación informal fueron Sincelejo, Riohacha y Santa Marta, mientras que Bogotá, Manizales y Medellín tuvieron las menores proporciones.

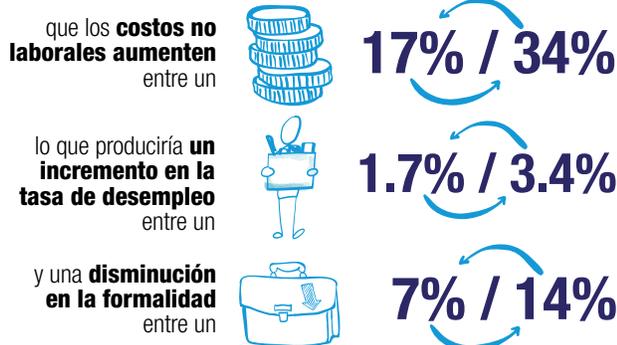
## Una reforma laboral diferencial para Colombia

La actual reforma laboral que se encuentra en trámite en el Congreso de la República podría generar un impacto en el empleo que generan las micro, pequeñas y medianas empresas.

¿Cuál sería el impacto?  
¡Aquí te lo contamos!



### De ser aprobada la propuesta de ley, se estima



Así las cosas, una reforma laboral estructural para Colombia debería tener como eje central:

- Reducir el desempleo, que para el mes de abril se ubicó en 10,7%.
- Reducir la informalidad, que para el mes de abril se ubicó en 55,8% del total de ocupados.

- Permitir que la contratación para las micro, pequeñas y medianas empresas, que generan el 80% del empleo total, sea más simplificada y diferencial, logrando que más trabajadores puedan incorporarse a la formalidad.

### Propuestas laborales diferenciales:

Para lograr disminuir los indicadores anteriores y el impacto que esta reforma pudiera tener en las MiPymes desde ACOPI planteamos las siguientes propuestas:

- 1 Gradualidad en la implementación del horario diurno para las MiPymes de la siguiente manera:
  - a) Año 2024 la jornada diurna sea hasta las 8:00 pm
  - b) Año 2025 la jornada diurna sea hasta las 7:00 pm
  - c) Año 2026 la jornada diurna sea hasta las 6:00 pm

2

Gradualidad en la implementación de la remuneración de horas extras de la siguiente manera:

- a) Año 2024, se remunerare el trabajo en domingo o días de fiesta con un recargo del ochenta ciento (80%) sobre la jornada diurna sea hasta las 8:00 pm.
- b) Año 2025, se remunerare el trabajo en domingo o días de fiesta con un recargo del noventa ciento (90%) sobre la jornada diurna sea hasta las 7:00 pm.
- c) Año 2026, se remunerare el trabajo en domingo o días de fiesta con un recargo del cien ciento (100%) sobre la jornada diurna sea hasta las 6:00 pm.

3

Pago de seguridad diferencial para las microempresas, que los trabajadores pueden permanecer en el régimen subsidiado de salud y solo se pague pensión y ARL.

4

Trabajo por horas: trabajo por demanda como mecanismo para ajustar el tiempo trabajado a las necesidades de producción de las empresas.

5

Mantener los mecanismos de generación de empleo para jóvenes y mujeres.

6

Gratuidad en los servicios sociales de las cajas de Compensación para los trabajadores con clasificación del grupo A.

7

Que la obligación de organizar los Días de la Familia se asigne en cabeza de las Cajas de Compensación Familiar.

8

Que los efectos de las negociaciones colectivas por nivel de rama o sector de actividad no se apliquen a las MiPymes.

**En definitiva, desde ACOPI estamos convencidos de la necesidad de una reforma laboral, pero esta, debe conllevar a permitir que el sector empresarial, especialmente las micro, pequeñas y medianas empresas, generen empleos de manera estable, permitiendo así, impactar el crecimiento económico y social del país, de los trabajadores y sus familias.**

Sin embargo, es importante reconocer que algunos logros obtenidos en el diálogo tripartito durante las subcomisiones, comisiones y posterior a la radicación en el congreso, imponen una gradualidad en algunos artículos, por lo cual esperamos que el impacto que esta reforma pueda traer sobre las MiPymes, también sea gradual.

En este sentido, existe un gran compromiso de mitigar el impacto, por lo cual, a la cartera de trabajo le hemos solicitado seguir en conversaciones para generar instrumentos que optimicen la estructura empresarial, generen y mantengan el empleo en el país.

Lea el documento completo sobre el análisis técnico del impacto de la reforma laboral en el segmento de la micro, pequeña y mediana empresa en



[www.](http://www.acopi.org.co/)

[acopi.org.co/](http://www.acopi.org.co/)

[estudios-economicos/](http://www.acopi.org.co/)

# ¿CUÁLES HAN SIDO NUESTROS LOGROS EN LA BÚSQUDA DE MEJORAR EL ARTICULADO DE LA REFORMA LABORAL?

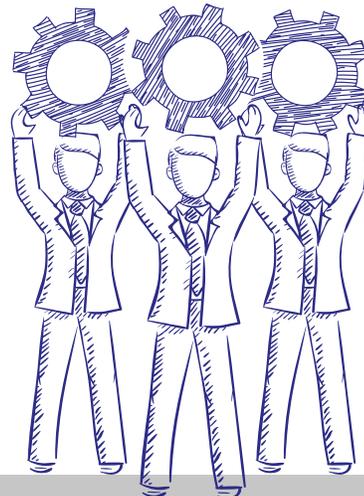
*Desde ACOPI, resaltamos algunos de nuestros avances alcanzados en el diálogo tripartito para mejorar el articulado de la Reforma Laboral. Aquí te presentamos algunos de nuestros logros:*

## 1 Formamos parte de la Subcomisión técnica de Reforma Laboral impulsando las siguientes propuestas acogidas:

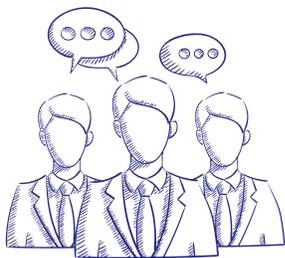
- **Optimización de Parafiscales:** gracias a nuestra participación, logramos incluir en el artículo 18 Parágrafo 2 la obligación de las Cajas de Compensación de proporcionar a sus empleados una jornada semestral para compartir con sus familias. En caso de no poder gestionar esta jornada, el empleador deberá permitir que los trabajadores puedan disfrutar de tiempo con sus seres queridos sin afectar sus días de descanso.
- **Estabilidad Laboral Reforzada:** abogamos por la eliminación del literal e) del borrador del proyecto de reforma laboral, que incluía a madres o padres de cabeza de familia sin alternativa económica que tuvieran a su cargo responsabilidades familiares.
- **Restablecimiento del Preaviso por Renuncia:** propusimos el restablecimiento del término de 30 días de preaviso para la

terminación unilateral del contrato por parte del trabajador. Nuestra propuesta fue acogida, brindando mayor seguridad y estabilidad al empleador.

- **Reajuste Salarial:** solicitamos que el reajuste salarial de acuerdo al IPC solo aplicara a trabajadores que devenguen hasta 2 SMMLV. Esta propuesta fue aceptada en el artículo 70. Inicialmente, el Ministerio planteaba que el reajuste se aplicara a partir de 1 SMMLV, pero se logró un umbral más favorable.
- **Jornada Flexible:** propusimos que la jornada flexible no fuese una obligación del empleador, sino que pudiera ser acordada entre ambas partes. Nuestra propuesta fue acogida en el artículo 51.



## 2



### Participamos activamente con propuestas en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026

- **Apoyo al Empleo joven y de mujeres:** desde mediados del 2022, en nuestro documento técnico de “Propuestas diferenciales para la sostenibilidad del segmento MiPyme” insistimos en la necesidad de mantener este mecanismo para la generación de empleo. Dicha propuesta, fue acogida en el PND 2022-2026, ampliándose a los empleadores que vinculen a trabajadores con discapacidad y pudiendo extenderse hasta agosto de 2026.

## 3

### En la ponencia positiva comisión séptima de la Cámara de Representantes se vieron expuestas nuestras siguientes propuestas:

- **Ampliación del término de contratación en el contrato a término fijo:** expresamos la necesidad de ampliar el término a tres años, quedando contemplado en el numeral 1 del artículo 6.
- **Terminación del contrato de trabajo:** durante las mesas técnicas, se solicitó que en este artículo se tuviera en cuenta lo establecido en el numeral 8 de la actual legislación que contempla como causal de terminación las faltas contempladas como graves en el contrato de trabajo. Esto quedó contemplado en el artículo 7.
- **Indemnización por despido injustificado:** solicitamos mantener los montos de despido para no incrementar costos laborales. La propuesta fue acogida parcialmente, estableciendo una indemnización de 35 días

de salario para contratos a término indefinido con menos de 1 año de servicio. Además, se pagarán 15 días adicionales por cada año de servicio entre 1 y 5 años.

- **Jornada diurna:** propusimos gradualidad en los cambios de jornada con el fin de que el sector empresarial pueda prepararse y proyectar financieramente el incremento que implica. Sugerimos que la jornada diurna sea hasta las 8pm en el 2024, reduciéndose una hora hasta llegar a las 6pm en el 2026. Esta propuesta fue acogida parcialmente, estableciendo la jornada diurna entre las 6:00 am y las 7:00 pm.
- **Remuneración días de descanso dominical y festivo:** al igual que en la jornada diurna, propusimos que su implementación se dé de manera gradual, de tal manera que en el año 2024 se remunere el trabajo en domingo o días de fiesta con un recargo del 80%,



aumentando un 10% anualmente hasta alcanzar el 100% en el 2026. Esta propuesta fue acogida de en el párrafo transitorio del artículo 21.

- **Licencia de paternidad:** solicitamos que no se aumente la licencia de paternidad

debido a los costos que implica para las MiPymes. Esta propuesta se acogió de manera parcial, estableciendo gradualidad, de tal manera que, la licencia de paternidad aumentará progresivamente hasta llegar a 12 semanas en 2025, comenzando con 6 semanas en 2023 y 8 semanas en 2024.

*Como representantes de las micro, pequeñas y medianas empresas, estamos comprometidos con la mejora continua de la Reforma Laboral. Aquí te presentamos los puntos clave en los que seguiremos insistiendo:*

- **Exclusión de las MiPymes en las negociaciones por niveles:** es fundamental evitar que las MiPymes se vean afectadas por las regulaciones aplicables a niveles superiores. No deberían estar obligadas a cumplir con requisitos que disminuyan los mínimos adoptados en los convenios de nivel superior.
- **Mantenimiento del contrato de aprendizaje:** Es necesario que el contrato de aprendizaje no se convierta en un contrato laboral. La modificación propuesta incrementaría significativamente los costos mensuales para las empresas que contratan aprendices.
- **Modificación del artículo 79 sobre el cómputo de plazos:** Proponemos modificar el aparte del artículo 79 que establece el tiempo de prescripción de las acciones emanadas de relaciones laborales. Es importante alinear esta disposición con las normas civiles y comerciales, lo cual brindaría mayor claridad y coherencia en el ámbito laboral.
- Mantener la actual redacción de la **sanción moratoria**
- **Eliminación del último párrafo (d) incluido en el artículo 11** debido al incremento sustancial del **monto de indemnización** después de los 10 años de servicio. La propuesta actual aumenta los costos para las empresas.
- **Eliminación del párrafo del artículo 11**, que propone una forma de “**estabilidad reforzada**” por actos discriminatorios. Esta disposición no define claramente qué se considera un despido discriminatorio y podría generar interpretaciones erróneas. Además, podría obstaculizar el despido justificado, generando una barrera adicional para los empleadores.





**GLORIA INÉS RAMÍREZ RÍOS**  
MINISTRA DEL TRABAJO



**JAVIER ECHEVERRY HINCAPIÉ**  
PRESIDENTE MANPOWER GROUP EN COLOMBIA



**CESAR UPARELA ORTEGA**  
GERENTE DE ETIQUETAS DE COLOMBIA

**CHARLES CHAPMAN LÓPEZ**  
SOCIO FUNDADOR DE CHAPMAN WILCHES

MODERA  
**ROSMERY QUINTERO CASTRO**  
PRESIDENTE EJECUTIVA NACIONAL ACOPI

*Notas*  
PANEL LA  
**REFORMA LABORAL**  
Y MIPYMES

El objetivo central de este evento que se llevó a cabo de manera presencial el día 30 de marzo de 2023 en la ciudad de Barranquilla, fue generar un espacio de análisis y profundización sobre los planteamientos que contiene la reforma laboral propuesta por el Gobierno Nacional, la cual tendrá un impacto significativo en el mundo del trabajo y, especialmente, en las micro, pequeñas y

medianas empresas.

En este evento, se contó con la participación de la ministra del Trabajo, **Gloria Inés Ramírez**; el Abogado Laboralista, **Charles Chapman**; el Country Manager de ManpowerGroup Colombia, **Javier Echeverri** & el Empresario-Gerente de Etiquetas de Colombia, **Cesar Uparela**. Asimismo, dicho panel estuvo moderado por la presidente de **ACOPI Nacional**, **Rosmery Quintero**.

Estos expertos, compartieron sus conocimientos y perspectivas sobre la reforma laboral y su impacto en las MiPymes, permitiendo un diálogo constructivo y enriquecedor sobre un tema de gran relevancia en el sector empresarial.

## Apertura del panel

**Rosmery Quintero Castro**  
Presidente ACOPI Nacional

Quintero agradeció a la Ministra del Trabajo por ser una persona que siempre escucha a los demás y está dispuesta a apoyar y buscar un equilibrio entre las partes. Como representante del sector empresarial, destacó la importancia del papel empresarial no solo en la generación de empleo, sino también en la generación de ingresos a través de impuestos que corresponden al ente nacional, departamental y distrital.

Respecto al comportamiento histórico del sector empresarial, mencionó que este ha tenido la capacidad de absorber la fuerza de trabajo, pasado de 18.1 millones a 24.9 millones de personas ocupadas. Sin embargo, reconoció la existencia de la informalidad en las micro, pequeñas y medianas empresas, que representa el mayor porcentaje del sector, con una informalidad del 70.5%.

En cuanto a las reformas, Quintero afirmó que estas no se pueden ver aisladas de otras situaciones que están aconteciendo en el país, como la reforma a la salud y la violencia. También señaló la importancia de tener en cuenta la informalidad existente en el país, dado que muchas empresas se crean formalmente y desaparecen en un promedio de 5 años, mientras que las informales tienen una larga vida de aproximadamente más de 10 años de existencia. En este sentido, mencionó la necesidad de preguntarnos ¿Por qué las empresas se desformalizan?

Destacó que, desde ACOPI se propuso una reforma laboral construida con expertos y el sector empresarial. Se refirió a la importancia de la labor de la misión de empleo, que proporcionó elementos valiosos para el diálogo.

En relación al proyecto de ley laboral, reconoce el trabajo de la Ministra del Trabajo al permitir realizar ajustes al borrador inicial en beneficio de las MiPymes, como es el caso de limitar el incremento



del salario a través del IPC hasta dos salarios mínimos, retomar el preaviso de 30 días por parte del trabajador y limitar en términos de estabilidad laboral reforzada a madres y padres cabeza de hogar, puesto que complejizaba las relaciones laborales.

Igualmente, señaló la necesidad de mantener cierta flexibilidad en la jornada diurna y el retorno de los recargos dominicales y festivos debido a la estructura empresarial actual y a la disminución de los márgenes de utilidad en las empresas. Así, destacó el compromiso del sector empresarial de recuperar el empleo perdido posterior a la pandemia a pesar del incremento en la estructura de costos, el desabastecimiento de materias primas y bloqueos en vías principales y puertos. ACOPI insistió en la importancia de trabajar en conjunto con las cajas de compensación, por lo cual, aplaude el artículo donde se permite que las cajas de compensación apoyen en el cumplimiento de los dos días de la familia, puesto que este aspecto significa aproximadamente un billón de pesos al año.

Finalmente, destacó que en el Plan Nacional de Desarrollo se incluyeran la extensión de incentivos para la contratación de jóvenes y mujeres, y aseguró que seguirán trabajando ante el Congreso de la República con una vocería respetuosa y propositiva.

## Intervención

ministra del Trabajo:

**Gloria Inés Ramírez**

Durante el evento, la ministra destacó la importancia de las MiPymes en la productividad del país. También, expresó su entusiasmo por estar en un encuentro con ACOPI, sus afiliados y empresarios de la ciudad de Barranquilla.

Enfaticó que este tipo de eventos son un escenario que potencia la innovación, el emprendimiento y la creatividad para el mantenimiento de empresas sostenibles y sin precarización laboral. Asimismo, señaló que el tamaño de las empresas es muy importante para el gobierno y que la mayoría del empleo se produce en aquellos que trabajan solos o en empresas unipersonales, con 7.4 millones de puestos de trabajo, lo que representa el 34.3% de los ocupados. Por su parte, el conjunto de MiPymes, es decir, aquellas que tienen entre 2 a 199 trabajadores, reúnen 10.114.000 trabajadores, es decir, el 46.5% del empleo total.

Hizo hincapié en la importancia de la eliminación de las brechas de género en las MiPymes, ya que los hombres representan el 61.2% de los trabajadores, mientras que, las mujeres tan solo llegan al 38.8%. Según los datos del DANE, para el total nacional, en el trimestre móvil noviembre 2022-enero 2023, la proporción de ocupados informales fue del 57.9%. Esta es una cifra de la que se pueden derivar varias conclusiones, expresó:

**1** La informalidad del país es un problema estructural a nivel latinoamericano y un desafío para el desarrollo de las políticas de empleo. A lo cual, expresó que el gobierno le ha propuesto al país como modelo de desarrollo fomentar reindustrialización, la agroindustria y la economía solidaria, popular y comunitaria, junto con un bloque de microcréditos y un acompañamiento técnico, pueden ayudar a abordar este problema.

Colombia quiere ser potencia mundial de la



**2** vida, y para lograrlo se necesitan elementos básicos como la justicia social, económica, ambiental y de género.

**3** Existe una precariedad laboral y de seguridad social en la que se encuentran millones de colombianos que no cuentan con las mismas garantías laborales y de seguridad social, principalmente en la informalidad.

**4** Existe la necesidad de fortalecer el tejido empresarial, en particular el de las MiPymes, para que puedan ofrecer garantías laborales y trabajo digno, y se vuelvan sostenibles y fuertes para participar en los mercados. Considera que el mantenimiento de los incentivos y programas de fomento para el empleo a las MiPymes es una herramienta importante para el tránsito a la formalización laboral. De allí, hay esquemas dirigidos a la creación de empleo a favor de poblaciones jóvenes, mujeres, adultos mayores y personas con discapacidad. Con estos incentivos se han creado 740.000 nuevos empleos representando una inversión en el sostenimiento de 592mil millones de pesos con posibilidad no solo de mantener, sino aumentar para que efectivamente se mantengan a las MiPymes, quienes son la mayor fuente de empleo en el país.

Destacó los programas que existen para las MiPymes, en los que se ofrecen microcréditos y fortalecimiento técnico en articulación con otros ministerios y la ciencia y la tecnología. También reconoció la perseverancia del gremio en el mantenimiento de esquemas de productividad, así como su capacidad y compromiso durante la pandemia.

Expresó que el Gobierno del Cambio contribuirá a que las MiPymes actúen decididamente en la reducción del desempleo, así como en las brechas de género con empleos dignos y decentes, con inclusión social de los trabajadores y sus familias. En este sentido, invitó a ACOPI a continuar impulsando el desarrollo de las MiPymes y afirmó que estas empresas son clave para el fortalecimiento de la economía popular y del empoderamiento de las comunidades.

La ministra también habló sobre la transformación del mundo del trabajo en Colombia y la importancia de la fuerza de trabajo en el proceso empresarial. Destacó que el gobierno presentó un paquete de reformas que incluyen cambios en la economía, la educación, el campo, la salud, el medio ambiente, la industria, el comercio y el turismo, así como la reforma laboral y pensional.

La reforma laboral y pensional tienen un instrumento central que es la mesa de concertación nacional, dicha mesa es tripartita y reconoce el papel protagónico y articulado que se debe tener desde empresarios, trabajadores y gobierno nacional. Resaltó que la reforma laboral presentada tiene como objetivos principales avanzar en la promoción del trabajo decente y digno, esto es, una contratación estable en condiciones dignas y justas, permitiendo incidir positivamente en el descenso de la informalidad y la precarización laboral.

Asimismo, mencionó que la intención de incidir favorablemente en las condiciones de mercado de trabajo, constituyen a su vez, el mejor camino para el éxito de la reforma pensional, pues permite a los trabajadores no solo mantener una trayectoria laboral estable, si no que, también implica la

constante cotización al sistema de pensiones.

Además, se busca actualizar la regulación de las realidades actuales en la organización del trabajo, en las empresas y en la prestación de servicios, respetando lo establecido en la constitución política nacional. En este sentido, la seguridad social es un derecho de todos y todas, y el trabajo es un derecho fundamental que debe ser garantizado y protegido, sin importar la modalidad en la que se desarrolla.

La ministra también destacó la importancia de establecer principios laborales como estabilidad, salario móvil y vital, progresividad, favorabilidad, no discriminación y constitucionalidad, tal como lo establece el artículo 53 de la Constitución Política Nacional. Asimismo, se pronunció sobre las recomendaciones de la OCDE con respecto a la tercerización y su impacto en la desigualdad, planteando la necesidad de llevar esta práctica a su justa dimensión, sin traslapar los derechos de los trabajadores.

En cuanto a las recomendaciones en materia de contratación, la conferencista destacó la importancia de establecer el contrato a término indefinido como regla general, con limitaciones al contrato a término fijo. Se propone también una redefinición de las modalidades contractuales con el mantenimiento del contrato de obra o labor, y la creación del contrato a término parcial y con derechos, que permita la cotización a la seguridad social de manera proporcional.

Igualmente, reconoció que, en las temporadas decembrinas y turísticas, se necesita mayor fuerza de trabajo, por lo cual, se permite que para estas temporadas se puedan tener a trabajadores bajo contratación a tiempo parcial. Esto, es parte de lo que se logró concertar en la mesa a través de las proposiciones de sectores específicos como ACOPI y la SAC, con los cuales, se pudo concertar la existencia del contrato agropecuario, solo para aquellas prácticas que son del campo, las cuales no se les puede aplicar las normas de la ciudad, con el ánimo de que ese 86% de campesinos o trabajadores rurales, puedan entrar a un proceso de

formalización y hacer sus contrataciones, permitiéndoles, con proporcionalidad, estar en el sistema de seguridad social.

La ministra resaltó la necesidad de formalizar el empleo en Colombia, y permitir la entrada de trabajadores rurales al sistema de seguridad social. También se abordó el tema de la jornada diurna, nocturna y horas extras y dominicales, resaltando que este es un problema estructural que se arrastra desde los años 90, y que requiere de medidas sostenibles para atacar la informalidad. En este sentido, la conferencista destacó el compromiso del Ministerio de acompañar y fortalecer los procesos de formalización.

Destacó que la Ley 50 del 90 fue la primera reforma laboral importante en el país y trajo consigo la flexibilidad laboral en las contrataciones, con el objetivo de impulsar el desarrollo económica en las nuevas condiciones del país. Señaló que esta ley implicó un ajuste importante a los procesos de estabilidad que existían hasta ese momento.

Luego, mencionó la Ley 789 del 2002, cuyo objetivo fue generar mayor empleo en el país y alcanzar una meta de 640mil empleos en 4 años. Sin embargo, esta ley recortó derechos de los trabajadores, como ampliar el día de trabajo y recortar la noche. También, disminuyó el pago de los dominicales y festivos al 75%, con el objetivo de abaratar la mano de obra y reducir la informalidad laboral.

La ministra resaltó que la ley tenía un párrafo de temporalidad que supuestamente daría tranquilidad a los trabajadores, pero no se cumplió la meta de empleo, ni se redujo la informalidad, ni se logró una mayor productividad. Enfatizó que la reducción de los costos laborales no es lo que genera empleo, sino que el empleo debe estar ligado a una política de desarrollo económico del país.

Destacó que la reforma laboral que se está proponiendo busca pagar la deuda con los trabajadores y garantiza la justicia laboral. Esta reforma incluye nuevos procesos importantes, como el de las plataformas digitales, que son el desarrollo del futuro del trabajo. Aclaró que no

todas las plataformas son susceptibles de regulación que solo se trabajarán las relaciones laborales en las plataformas geolocalizadas de bienes y servicios, como las de domicilios.

La ministra mencionó que la reforma se estructuró con 18 ejes temáticos basados en los insumos de organismos internacionales y gremios empresariales, así como en las centrales obreras. Se recibieron 3mil propuestas que se sistematizaron en base a los foros.

Por último, la ministra indicó que se están incluyendo principios, trabajo individual y trabajo colectivo en el nuevo código sustantivo del trabajo. El trabajo colectivo tiene que ver con los derechos de huelga y de sindicalización, y se han tomado en cuenta lo que establece la Constitución y las sentencias de la Corte, se ha incluido el preaviso por parte del trabajador como una práctica necesaria.

Finalmente, invitó a trabajar en conjunto para dotar al país de una reforma laboral que permita que la seguridad social sea una protección para todos los trabajadores.

# Intervención

**Charles Chapman**

**Abogado laboralista & Socio fundador de Chapman Wilches**

El doctor Chapman inició su intervención afirmando que los empresarios no deben verse como un actor más de la sociedad, sino como el principal socio del estado. Con sus impuestos, se sostienen los programas sociales, y, además, son los generadores del mayor subsidio del mundo: el empleo.

Chapman mencionó que la discusión sobre el mercado laboral no es solo de derecho, sino también económica. En Colombia, de los 40 millones de personas en capacidad de trabajar, solo trabajan 24 millones. El principal problema del mercado laboral es que hay 16 millones de personas que están en capacidad de trabajar, pero no laboran, principalmente mujeres. El proyecto de reforma laboral debe dar solución a este problema. El mercado laboral es una de las instituciones económicas más importantes de un país, y la clave del éxito está en poner atención tanto al bienestar social como al crecimiento y sostenibilidad de las empresas. El mercado laboral en Colombia no funciona bien, ya que:

- 1 de cada 10 de la fuerza laboral está desempleado
- 6 de cada 10 son informales
- 8 de cada 10 empresas tienen menos de 3 empleados, sin cumplir reglas de seguridad social y salario mínimo.

Chapman afirmó que la prioridad del proyecto debe ser los desempleados e informales, y que el tema no se va a solucionar poniéndole más rigidez a las MiPymes. Las MiPymes en Colombia representan más del 90% del sector productivo, generan alrededor del 35% del Producto Interno Bruto y el 80% del empleo total. El 95% son microempresarios.

Igualmente, destacó que a las MiPymes deben



dárseles progresividad y normas diferenciales debido a su importancia en la economía colombiana. También señaló que hay deficiencia en pertinencia y calidad de la educación, lo cual afecta la productividad (ver gráfico 1).

**Gráfico 1. Oferta y demanda laboral por nivel educativo, 2019 (%)**



Así, afirmó que las normas laborales colombianas no son precarias, por el contrario, implican costos más altos en el continente, ya que Colombia es el país que más recargos nocturnos paga en Latinoamérica, e igualmente, es de los primeros países que mayor pago o tiempo tiene respecto a aspectos como los recargos a dominicales y festivos y licencia de maternidad (ver cuadro 1).

País	Jornada semanal	Jornada Nocturna	Horas nocturnas	Recargo nocturno	Festivos en el año	Licencias de paternidad
Colombia	48	De 9:00 p.m. a 6:00 a.m.	9	35%	20	2 semanas
Perú	48	De 10:00 p.m. a 6:00 a.m.	8	35%	12	N/A
Ecuador	40	De 7:00 p.m. a 6:00 a.m.	11	25%	12	10 días
Brasil	44	De 10:00 p.m. a 5:00 a.m.	7	20%	12	5 días
Argentina	48	De 9:00 p.m. a 6:00 a.m.	9	13,33%	19	2 días
México	48	De 8:00 p.m. a 6:00 a.m.	10	0%	7	No
Uruguay	48 (Industria) 44 (comercio)	De 10:00 p.m. a 6:00 a.m.	8	0%	5	20 días
Chile	45	No establece distinción entre trabajo diurno y nocturno.		0%	15	5 días
España	40	De 10:00 p.m. a 6:00 a.m.	8	25%	9	4 semanas

El doctor Chapman expresó su acuerdo con la ministra del Trabajo sobre la importancia de vigilar ciertas cosas, pero afirmó que la inspección del trabajo es la encargada de esta tarea y no las leyes. Señaló que, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el 89% de las empleadas de servicio doméstico en Colombia son informales y esto debe ser solucionado a través de la implementación de medidas de inspección en lugar de leyes.

En este sentido, según Chapman, las prioridades de la reforma laboral deben ser:

### 1) Generación de empleo y reducción de la informalidad. Para esto, se debe implementar:

- Fortalecimiento del sistema de empleo
- Implementación de un seguro de desempleo fuerte
- No incrementar costos laborales

### 2) Fortalecer la política de capacitación para el trabajo

Se necesita orientarlo hacia la pertinencia del estudio en relación a las oportunidades laborales

La reforma laboral debe sujetarse a criterios técnicos, de los que hace parte, ineludiblemente, los aspectos o variables económicas.

### 3) Apoyar a las MiPymes, a través de:

- Un régimen diferencial que reduzca los costos para estas empresas
- Una política de Estado para apoyar y fortalecer el emprendimiento como hizo en su momento Chile

El experto laboralista citó los casos de Chile y Brasil como ejemplos de países que implementaron medidas para reducir la informalidad laboral. Estas medidas incluyeron políticas tributarias especiales, beneficios económicos y la creación de Centros de Desarrollo de Negocios, entre otros. Estas medidas tuvieron resultados positivos en la reducción de las tasas de informalidad laboran en estos países.

### Dentro de las medidas que implementaron se encuentran las siguientes:

- 1 Políticas tributarias especiales: creación de un régimen de tributación especial para las

PYMES, régimen del pequeño contribuyente, sistema integrado de impuestos y contribuciones a la seguridad social.

**2** Beneficios económicos: ley de microempresa familiar, políticas crediticias especiales, preferencia a las microempresas en los procesos de licitación.

**3** Creación de Centros de Desarrollo de Negocios.

**4** Simplificación de trámites administrativos con una ventanilla única

**5** Regulación especial en materia de seguridad social: ley de cotización obligatoria para trabajadores independientes, exención de impuestos a microempresarios que contraten formalmente a más de un empleado.

Los resultados de estas medidas en Chile, permitieron la reducción de las tasas de informalidad laboral pasando de 40% del total del empleo en 2010 a solo 29% a junio de 2018.

Para el caso de Brasil, permitieron la reducción de las tasas de informalidad en el mercado laboral

pasando de 41.7% en el 2001 a un 30,2% para el 2011. Asimismo, la informalidad en los establecimientos de cinco o menos trabajadores bajó de 60.8% a 47.7%.

## Igualmente, señaló debilidades en el proyecto de reforma laboral:

**1** Nos resta competitividad, especialmente con países vecinos. Incrementa, entre otros, los siguientes costos laborales:

- Recargo nocturno y dominical
- Jornada laboral
- Licencia de paternidad
- Igualdad de beneficios para contratistas

**2** Es retardataria, opuesta al progreso. Contempla reformas como:

- Limitación a la automatización
- Concepto de estabilidad laboral del pasado

En cuanto a aspectos puntuales de la reforma laboral, el conferencista expresó estar de acuerdo con que el contrato a término indefinido sea la regla general y que el contrato a término fijo sea hasta dos años, pero este no debería estar limitado a necesidades permanentes, ya que eso podría generar conflictos y problemas.



Huelga en servicios públicos esenciales.

No se respeta el principio de mayorías en la huelga. La convoca la tercera parte de la empresa o un sindicato que agrupe al menos a la tercera parte de los trabajadores.

Se eliminan pactos colectivos y planes de beneficios, disponiendo además que lo ya reconocido son derechos adquiridos.

Se establece una negociación colectiva sectorial que puede poner en peligro a las Mipymes de cada sector.

Un nuevo catálogo de garantías sindicales, que contempla: dos días de permiso por cada afiliado, acceso a información de la compañía en particular estados financieros y número de empleados, obligación de la empresa de facilitar canales de comunicación y espacios para los representantes de las organizaciones sindicales e inclusive que participen en procesos de inducción.

## Intervención

**Javier Echeverri**

Country Manager de ManpowerGroup Colombia

El doctor Javier Echeverri hizo una concatenación de lo que la reforma laboral está presentando y lo que está sucediendo con las tendencias en el mundo del trabajo. Mencionó que la pandemia ha acelerado los fenómenos laborales que ya se venían presentando, y que estamos viendo la mayor revolución del trabajo después de la Segunda Guerra Mundial. Destacó que es muy importante entender lo que sucede, ya que, si no se cuenta con el mejor talento, la posibilidad de tener éxito se va a disminuir.

Echeverri mencionó que la población mundial envejece, creando movimientos en el bono demográfico. También hizo hincapié en que existen faltas de habilidades de la fuerza laboral en sectores específicos.

Además, mencionó que las nuevas generaciones, como la Generación Z (hasta 32 años) en el 2025, representarán el 27% de la fuerza laboral. Esta generación requiere un equilibrio y acciones concretas de las organizaciones sobre diversidad, inclusión, equidad y medio ambiente.

Resaltó que, el 78% de las organizaciones tienen o están desarrollando objetivos ESG. También señaló que las nuevas generaciones valoran menos el salario que otras generaciones. El 42% de los millennials quieren más equilibrio trabajo/vida y ven la flexibilidad como el nuevo salario.

Destacó que las personas no buscan una vida llena de trabajo, sino una vida plena. El 45% desea elegir las horas de inicio y finalización y 4 de 10 trabajadores cambiarían el 5% de su salario por una semana de 4 días. Mencionó que, para el caso de las mujeres, quienes fueron las más afectadas durante la pandemia, quieren trabajar pero que piensen más en ellas. Quieren horarios de oficina más flexibles, incluidos menos días en la oficina. El



41% de las mujeres dicen que valoran trabajar presencial por la conexión social. Quieren más estabilidad, con menos miedo a perder el trabajo.

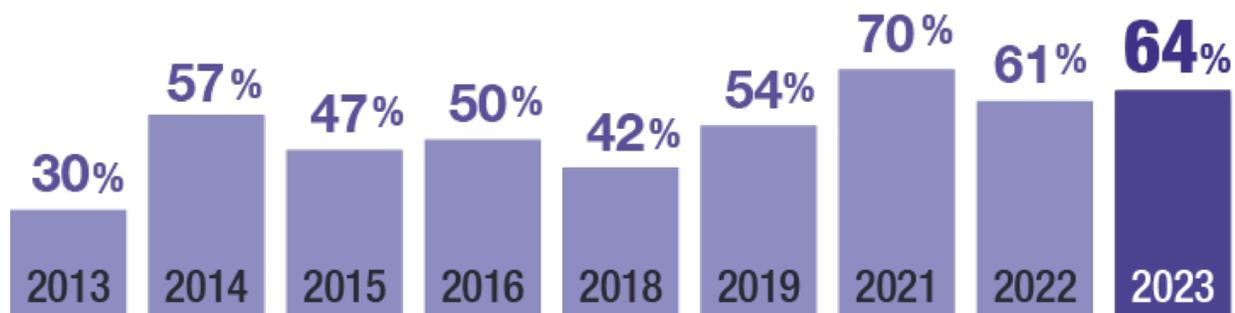
El conferencista mencionó lo que los trabajadores quieren a lo largo de su carrera mayor pago, horario flexible, trabajo desafiante, promoción de carrera, fortaleza de marca, desarrollo de habilidades, buen lugar para trabajar, tener un buen líder, trayecto más corto, ubicación flexible, buen equipo de trabajo.

### ¿Cómo la reforma laboral tiene en cuenta este primer bloque de tendencias que estamos viviendo?

El conferencista destacó que la reforma laboral está atendiendo de manera adecuada en diferentes artículos, especialmente en la equidad y reducción de brechas mediante permisos de cita médica, sufragio y calamidad doméstica. También señaló que la reforma laboral está atendiendo las obligaciones especiales del empleador, como es el caso de personas discapacitadas, instrucciones del Servicio Público de Empleo para incentivar la empleabilidad de las mujeres, LGBTIQ+, comunidades étnicas, grupos vulnerables. Además, destacó que la reforma laboral está eliminando la discriminación por sexo, raza, color, etnia, preferencias, eliminando la violencia y acoso en el

mundo del trabajo y evaluando objetivamente el trabajo, incluyendo factores como la educación, la experiencia, el esfuerzo físico y mental, las responsabilidades laborales, las condiciones laborales y locativas. El trabajo doméstico como el contrato de trabajo registrado en el ministerio, la licencia de paternidad a 12 semanas y jornadas

flexibles para trabajadoras y cuidadoras. Otro de los grupos de las nuevas tendencias son las de la escasez. El conferencista enfatizó en la falta de talento calificado en el país. El 64% de los empleadores reportan dificultades para encontrar el talento calificado que necesitan en 2023.



También, el 85% de los jóvenes entre 18 y 29 años en Colombia señalan que tienen problemas para encontrar trabajo. El 49% se demoran más de 6 meses para encontrar por razones como la falta de experiencia, bajo sueldo y distancia.

25 y 39 años optan por un trabajo NextGen, con el objetivo de pasar más tiempo con sus familias.

Según Echeverri, la reforma carece de medidas para tener una fuerza de trabajo experimentada en el país. Se necesitan pensar mecanismos de forma creativa, como pasa en otros países.

El 80% de un trabajo nextgen consiste en el desarrollo de la empleabilidad. El 90% de los trabajadores nextgen dicen que lo disfrutaron. El 81% del trabajo nextgen es una preferencia, no la última opción.

Desde ManpowerGroup proponen un modelo de experiencia equivalente acelerada para ayudar a los empresarios a certificar dos años de experiencia en solo seis meses. Esto se logra con un plan de entrenamiento aprobado, con un mentor, un plan de exposición definido por esos cargos, horas mínimas de trabajo.

Por otro lado, se refirió al tema de la automatización, resaltando que la revolución de habilidades no tiene vuelta atrás. Las organizaciones que se están automatizando son las que están generando más y nuevos tipos de trabajo. Sin embargo, el 84% de las empresas que están realizando estos procesos, planean incrementar o mantener sus empleados.

Echeverri destacó otro tercer grupo que lo componen las tendencias del next generation, específicamente la economía colaborativa. El 87% de las personas está abierto a un trabajo nextgen. La razón más importante por la cual la gente elige el trabajo NextGen es para ganar dinero extra. También, el 80% de los trabajadores ven el trabajo NextGen como un lugar para aprender y usar nuevas habilidades. Los hombres y mujeres entre

### ¿Cuáles son las probabilidades que tiene un empleo de ser reemplazado por un robot?

- Telemarketing 99%
- Preparador de impuestos 98.7%
- Ensambladores y ajustadores de dispositivos de tiempo 98.5%

- Oficiales de préstamo 98.4%
- Cajero de banco 98.3%
- Árbitros y referees 98.3%
- Empleados de compras 98%
- Operadores de envase y llenado 98%
- Operadores y establecedores de máquinas modeladoras y acepiladoras 97.9%
- Analistas de crédito 97.9%
- Conductores 97.8%
- Modelos 97.6%
- Subsecretarías legales 97.6%
- Contadores 97.6%
- Cajeros en general 97.1%
- Trabajadores de pulido y lustrado 97%
- Cocineros 96%
- Trabajadores joyería 95.5%
- Trabajadores de servicio postal 95.4%

Para el 2025 las personas y las maquinas dividirán las tareas relacionadas con el trabajo. 50% máquinas + 50% seres humanos= 97.000 empleos en AI.

## Las 10 principales habilidades del 2025:

- Pensamiento analítico e innovación
- Aprendizaje activo y estrategias de aprendizaje
- Resolución de problemas complejos
- Pensamiento crítico y análisis
- Creatividad, originalidad e iniciativa
- Liderazgo e influencia social
- Uso, seguimiento y control de la tecnología
- Diseño y programación de tecnología
- Resiliencia, estrés, tolerancia y flexibilidad
- Razonamiento, problema- resolución e indecisión

## ¿Cuáles son las habilidades más buscadas por empleadores en Colombia?

- Las 5 habilidades blandas principales:
- Resiliencia y adaptabilidad
  - Pensamiento crítico y análisis
  - Toma de iniciativa
  - Confiabilidad y autodisciplina

- Colaboración y trabajo en equipo
- Las 5 habilidades técnicas principales:
- Atención al cliente y marketing
  - IT & Data
  - Ingeniería
  - Operaciones y logística

## ¿Cómo abordan los empleadores la brecha de habilidades?

Las organizaciones planean invertir en su gente más que nunca.

- El 83% están mejorando y recapacitando su fuerza de trabajo actual
- El 31% tienen planes para llenar nuevos roles permanentes
- El 29% informan que invierten en más tecnología para aumentar los procesos
- El 19% traerá más contratos o roles temporales

## ¿Cómo planean los empleadores superar la escasez de talento?

- El 57% de los empleadores planean ofrecer más flexibilidad en cuándo o dónde trabajar a medida que crece la escasez de talento.
- El 32% busca priorizar la automatización para tareas/ procesos seleccionados
- El 26% lo hará buscando nuevos grupos de talentos (trabajadores maduros, etc.)
- El 25% lo harán ofreciendo bonificaciones
- El 23% aumentarán los salarios
- El 19% reducirá los requisitos de cualificación

## Una estrategia holística de talento

Para mantener el ritmo, una estrategia de talento efectiva debe comprender una combinación de cuatro elementos clave:

- Construir: invertir en aprendizaje y desarrollo para aumentar el flujo de talento
- Comprar: ir al mercado externo para atraer talento que no se puede construir internamente
- Tomar prestado: cultivar comunidades de talento fuera de la organización
- Tender puentes: ayudar a las personas a

avanzar o ascender a nuevos roles dentro de la organización.

## Respecto a la reforma, se necesita un mejor equilibrio en:

- Estabilidades reforzadas. Las estabilidades se dan en el mundo entero, y en Colombia son extremas para empresarios pequeños, especialmente las de salud.
- Trabajo en dominical se pagan 4 veces.
- Jornada de 42hr semana+17 festivos+ 2hr semanales+ jornada familiar= jornada 37,2hr

semanales.

- Mismos derechos salariales y prestacionales de empresa contratante y contratista- Sub C- Actividad principal
- Igualdad de derechos \$ EST y usuaria
- Empleados contratistas, SubC y EST derechos negociación sindical de empresas beneficiarias.

Echeverri finalizó mencionando que, la reforma tiene cosas muy buenas, pero hay cosas que se deben revisar porque atañe principalmente a las MiPymes.

## Intervención

### Cesar Uparela

Empresario, Gerente de Etiquetas de Colombia

El doctor Cesar Uparela afirmó que la mortandad empresarial en las MiPymes colombianas es del 66%. Esto implica que, de cada 13 empresas, solo 1 sobrevive al primer quinquenio debido, principalmente, a la alta carga impositiva en Colombia, que es del 72% en comparación con otros países de América Latina, como Chile, Ecuador y Perú.

Además, mencionó que las prestaciones sociales en Colombia son del 52%, lo que significa que, si un trabajador gana 2 millones de pesos, el empleador debe pagar 1.4 millones de pesos adicionales.

También señaló que los altos costos de servicios públicos, especialmente el de energía eléctrica, afectan a todas las MiPymes. En la región caribe, se baja un 30% más por kilovatio hora que la media nacional, lo que afecta la competitividad de las empresas tanto en Colombia como en los mercados internacionales. Además, la mala calidad del servicio de energía eléctrica provoca pérdidas de tiempo y materia prima.

Por otro lado, destacó que la legislación laboral y fiscal actual trata a las MiPymes como si fueran



grandes empresas, lo cual les resulta desventajoso. Por ejemplo, deben pagar la misma tarifa de impuesto de renta que una gran empresa. Por lo tanto, es necesario implementar políticas diferenciales para las MiPymes.

En cuanto al relacionamiento entre los empresarios y trabajadores, el conferencista afirmó que es posible mejorar cuando el empleador paga un salario digno y brinda buenas condiciones locativas, un buen trato, capacitaciones y atención en el mejoramiento continuo para ambas partes. Esto redundará en un crecimiento equilibrado y en la equidad de género.



## Cierre del Panel

**Gloria Inés Ramírez**  
Ministra del Trabajo

La ministra del Trabajo agradeció por el espacio y presentó los aprendizajes obtenidos en conjunto acerca de la situación actual del país. Manifestó la necesidad de avanzar en inclusión, productividad y generación de riqueza para lograr un progreso significativo en Colombia, y subrayó la importancia de pensar en todos los sectores.

Igualmente, compartió cifras alarmantes que indican que el 39.3% de la población colombiana viven en pobreza y el 31% se encuentra en situación de vulnerabilidad, lo que significa que el 70,3% de la población está experimentando inseguridad alimentaria. También señaló que la desigualdad en Colombia es uno de los mayores obstáculos para el desarrollo del país, ya que es el segundo país más desigual de América y el sexto a nivel mundial.

La ministra enfatizó que las medidas que se han

tomado en el país no han sido efectivas para abordar estos problemas y que el empleo es una política de gobierno, no algo que pueda ser generado por las relaciones laborales. Además, resaltó la necesidad de aumentar la productividad para avanzar y hacer frente a la desigualdad.

Mencionó que el Fondo Monetario Internacional ha reconocido que Colombia va por buen camino y que sus reformas están bien enfocadas, pero aún hay mucho por hacer. La productividad es un elemento esencial para el desarrollo y la reforma tributaria se hizo con el propósito de lograr una distribución social justa.

La ministra también compartió su opinión acerca de la importancia de brindar un tratamiento especial a las micro, pequeñas y medianas empresas para fomentar el bienestar social y cómo las licencias de paternidad pueden mejorar la sociedad al otorgar al padre la oportunidad de criar a sus hijos. Asimismo, enfatizó que recortar derechos no genera empleo y que el trabajo es un derecho fundamental que debe ser protegido mediante la estabilidad laboral reforzada.

NUESTRO APOYO



ES SEGURO

Por eso en Colmena Seguros,  
**te acompañamos, guiamos y asesoramos**  
para prevenir los Accidentes de Trabajo  
y Enfermedades Laborales (ATEL)  
en tu empresa.

Conoce más en: [www.colmenaseguros.com](http://www.colmenaseguros.com)

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA Colmena Seguros Riesgos Laborales S.A.



Colmena  
Seguros

