GERENCIA DEL PODER

PRESENTACIÓN RESUMEN DE HALLAZGOS DE LA CONSULTORÍA

Consultoría No. 068/2021-ORPAN

Misión de Empleo

Bogotá, Colombia

10 de febrero de 2022

ORGANIZACIÓN DEL ESTUDIO

3 EJES

- Cotización
- Simplificación de figuras
- Estabilidad Laboral Reforzada

Análisis Jurídico

Análisis Económico

Análisis de Política Pública

Recuperación económica

Generación de equidad

Nuevos campos en el futuro del trabajo

GERENCIA DEL PODER

La rigidez laboral es un obstáculo para un mercado laboral inclusivo

MISIÓN DE PLENO EMPLEO OIT 1970

"Disposiciones laborales bastante severas, aún dentro de las normas latinoamericanas"; sobre todo en relación con las propias recomendaciones de la OIT.
La excesiva rigidez en materia de salarios dominicales, recargos nocturnos y duración mínima del empleo, desestimulaban la generación del empleo, condenando a una serie de colombianos a la informalidad o el desempleo.

MISIÓN CHENERY 1985

Las prestaciones sociales en Colombia no son un beneficio de amplia cobertura laboral.
"E*l régimen prestacional, como muchos otros elementos de la legislación laboral colombiana, no ha pasado de ser un privilegio que beneficia a una proporción pequeña de trabajadores*"

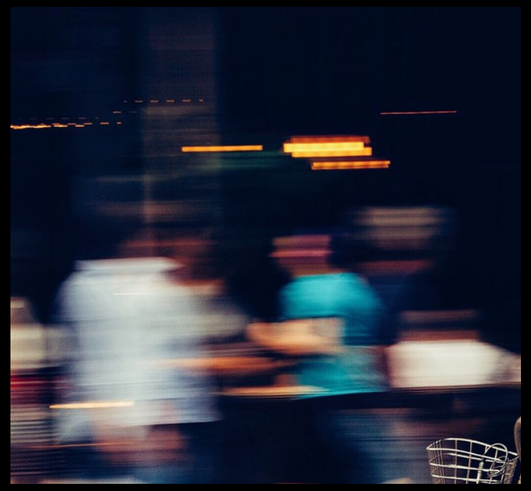
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS LEY 50 DE 1990

"El régimen laboral ha afectado Igualmente la cantidad global del empleo, en razón de la rigidez de su estructura."

Es necesario *"establecer un sistema de contratación laboral que, sin menoscabo de los derechos del trabajador, consagre la transparencia y agilidad en las relaciones que el contrato engendra, para hacer más fácil su administración tanto por parte del empleador como del trabajador."*

GERENCIA DEL PODER

EL FUTURO DEL TRABAJO TRAERÁ VARIAS NOVEDADES



MOVILIDAD

Las preferencias de los trabajadores están cambiando hacia una mayor movilidad y flexibilidad laboral.

NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

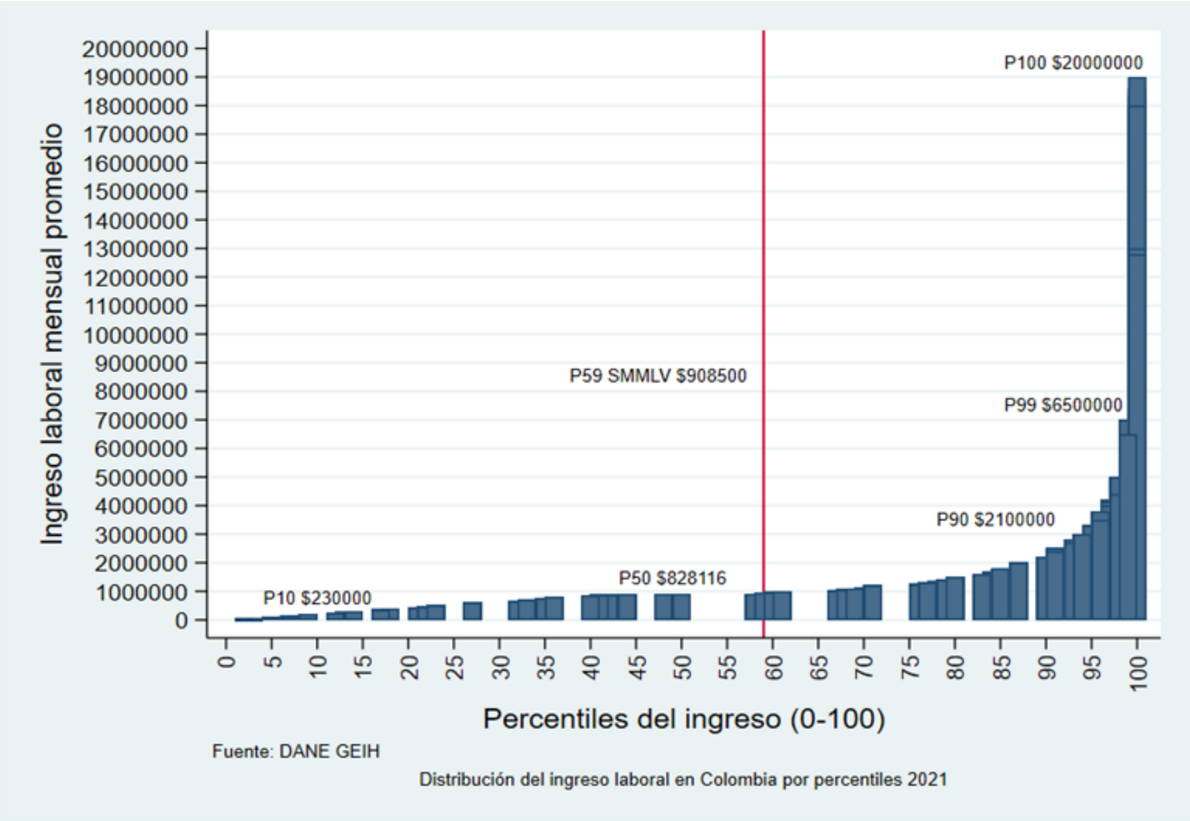
Hay nuevas formas de trabajo: autoempleo, trabajo por demanda, empleo a tiempo parcial, entre otras formas de trabajo “no estándar".

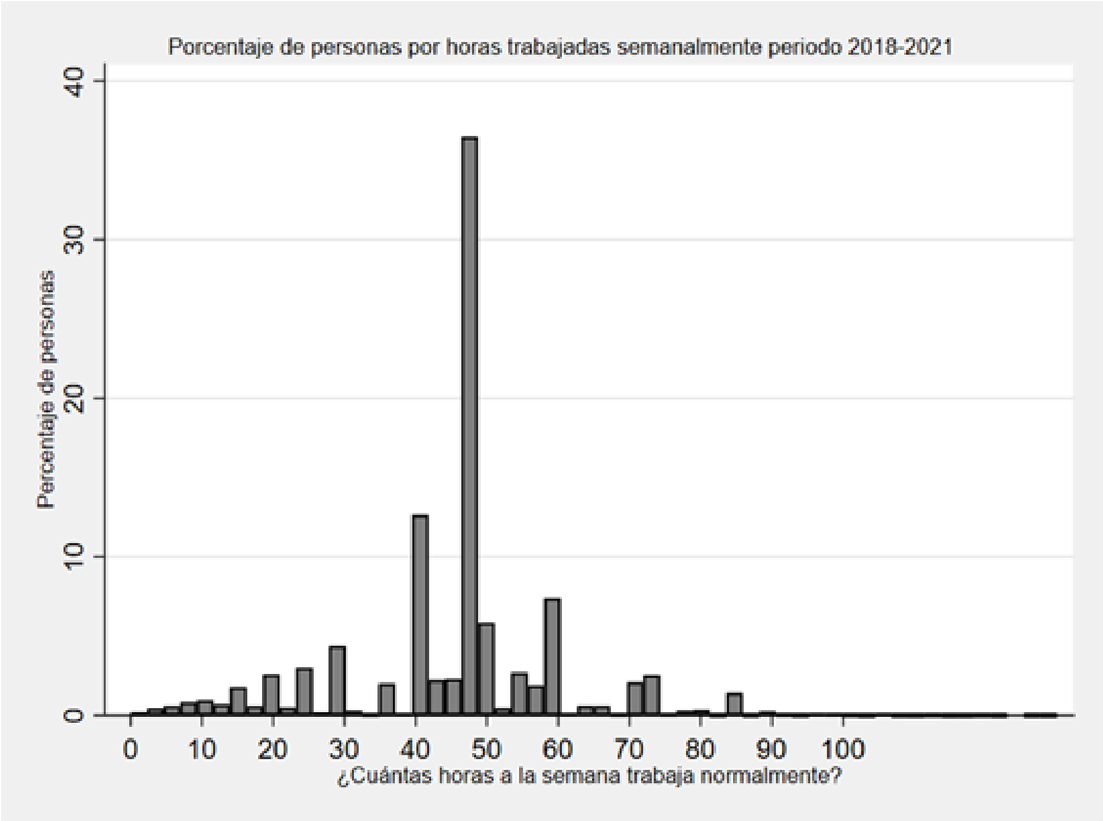
PROTECCIÓN SOCIAL

Hay un nuevo reto de asegurar que los derechos y protecciones de todos los trabajadores se adapten y se extiendan.

GERENCIA DEL PODER

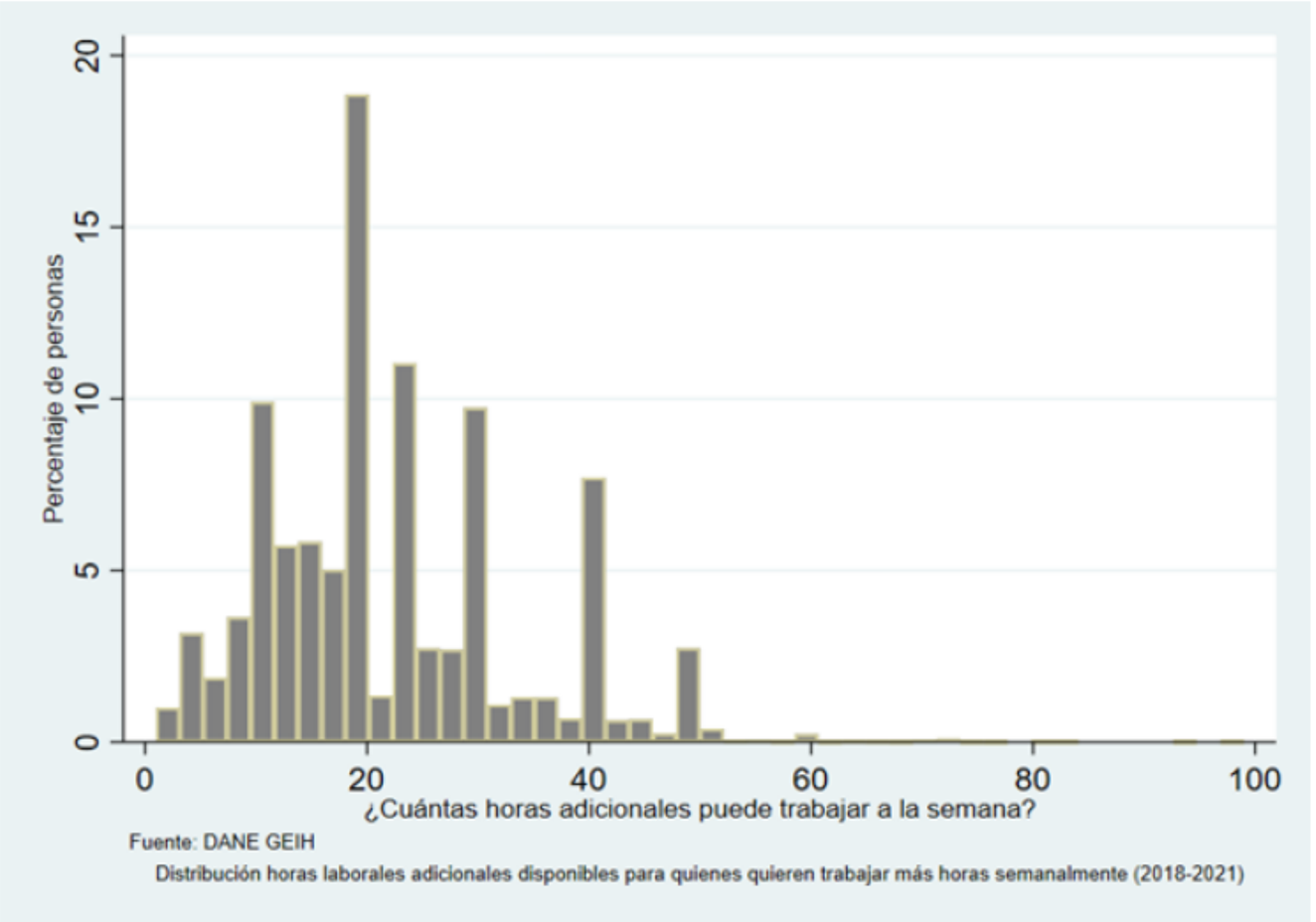
MUCHOS TRABAJADORES YA TIENEN REMUNERACIONES Y JORNADAS DISTINTAS DE LAS ORDINARIAS





GERENCIA DEL PODER

TAMBIÉN TIENEN INTERÉS EN TRABAJAR MÁS HORAS



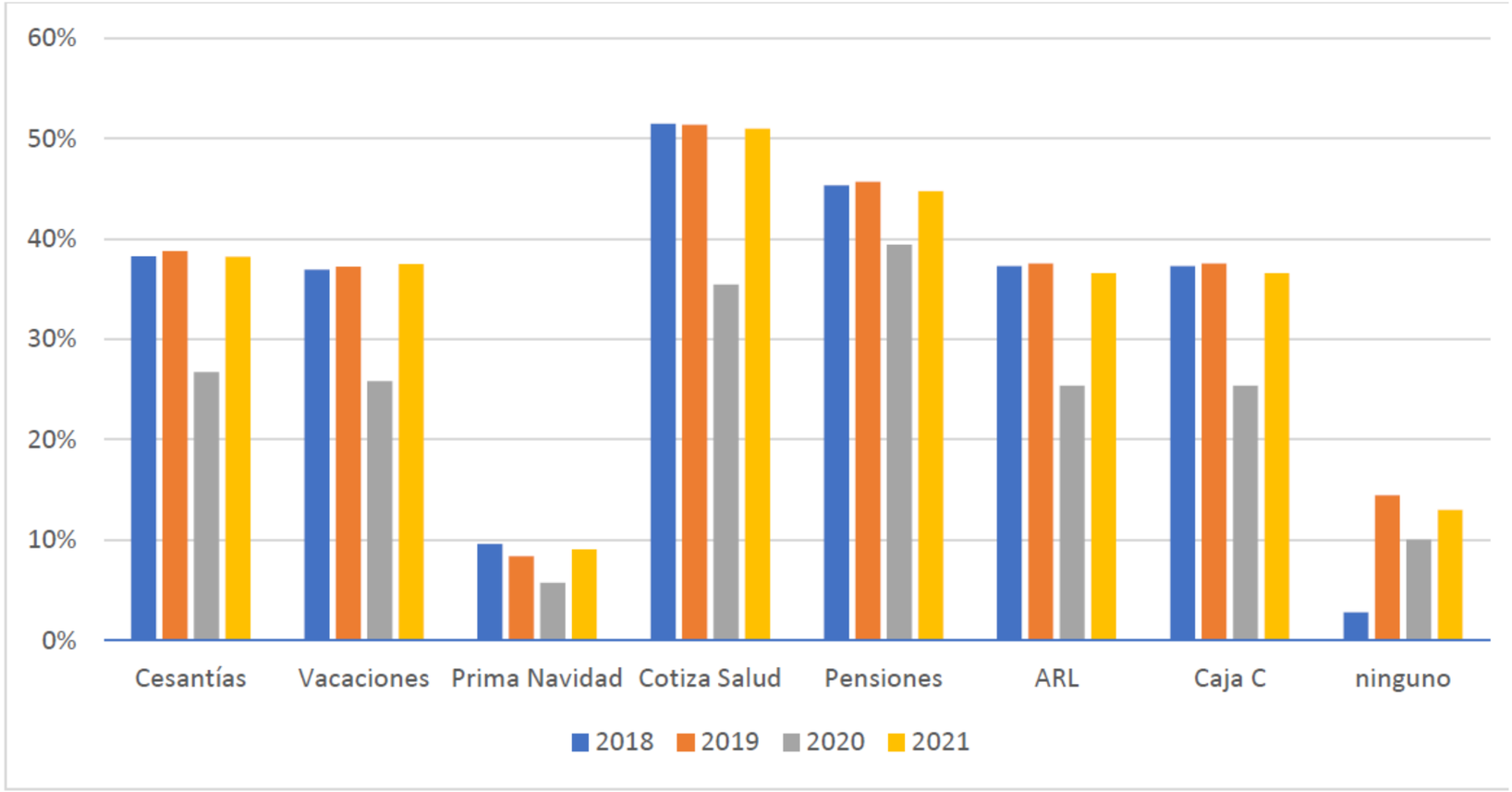
Fuente: DANE GEIH

Distribución horas laborales adicionales disponibles para quienes quieren trabajar más horas semanalmente (2018-2021)

GERENCIA DEL PODER

HAY DISPARIDADES EN ACCESO A LOS DERECHOS QUE VIENEN CON LA FORMALIDAD

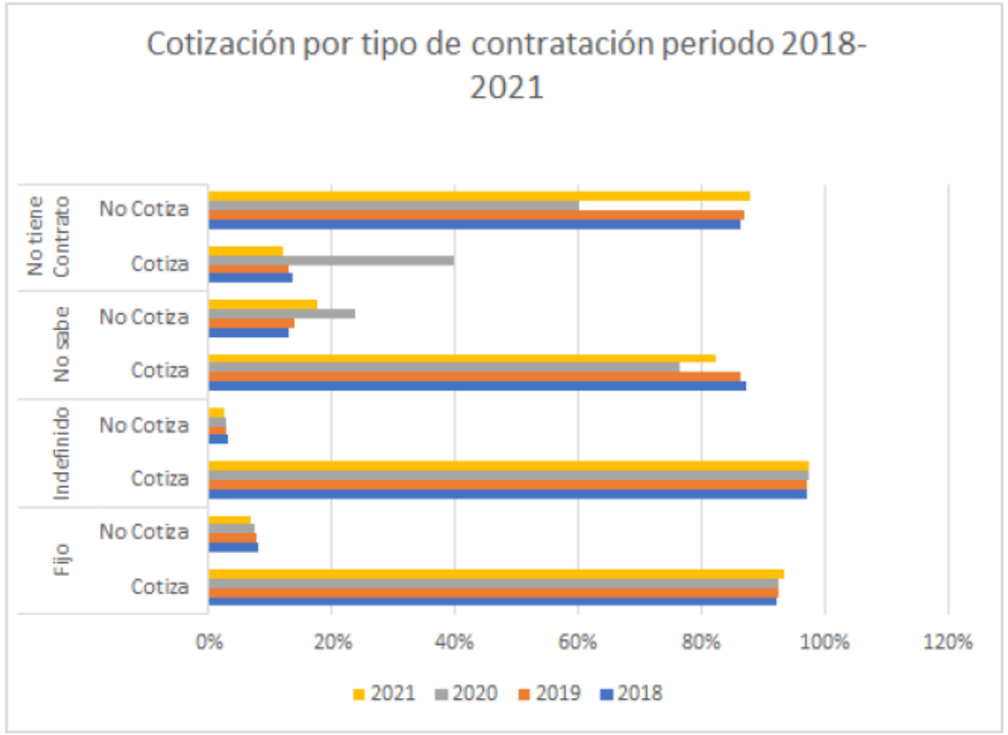
Cobertura de prestaciones y seguridad social para ocupados para el periodo 2018-2021

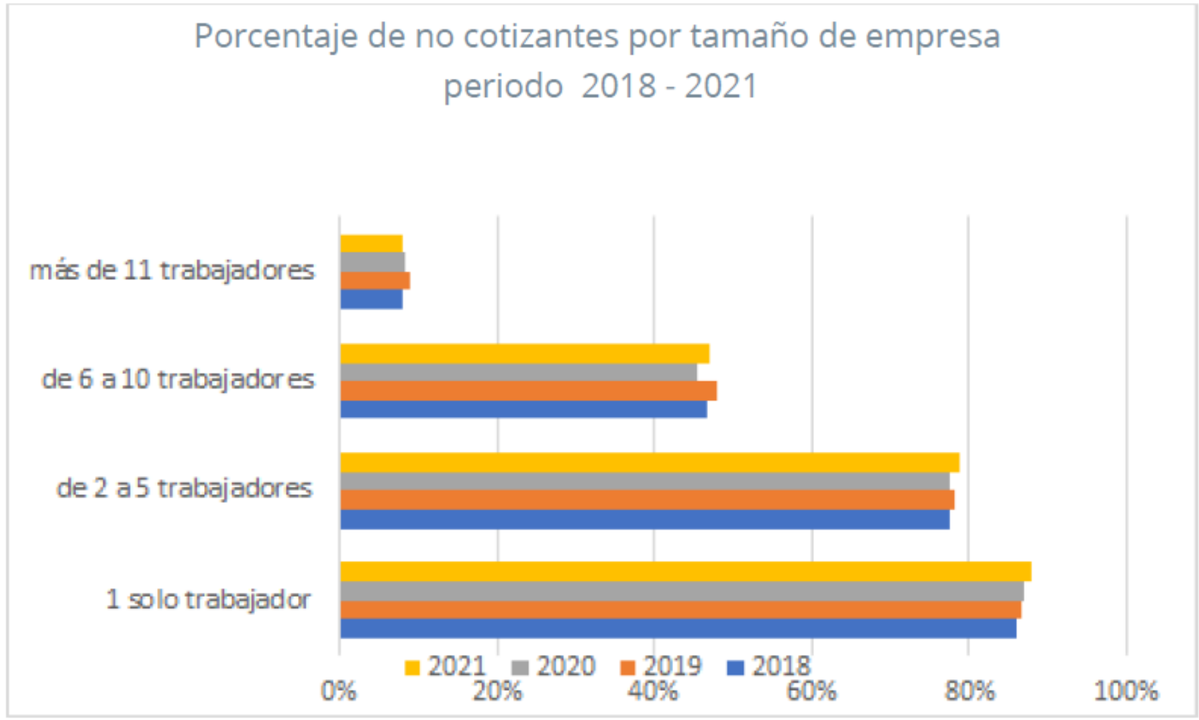


Fuente: Cálculos del autor a partir de DANE- GEIH

GERENCIA DEL PODER

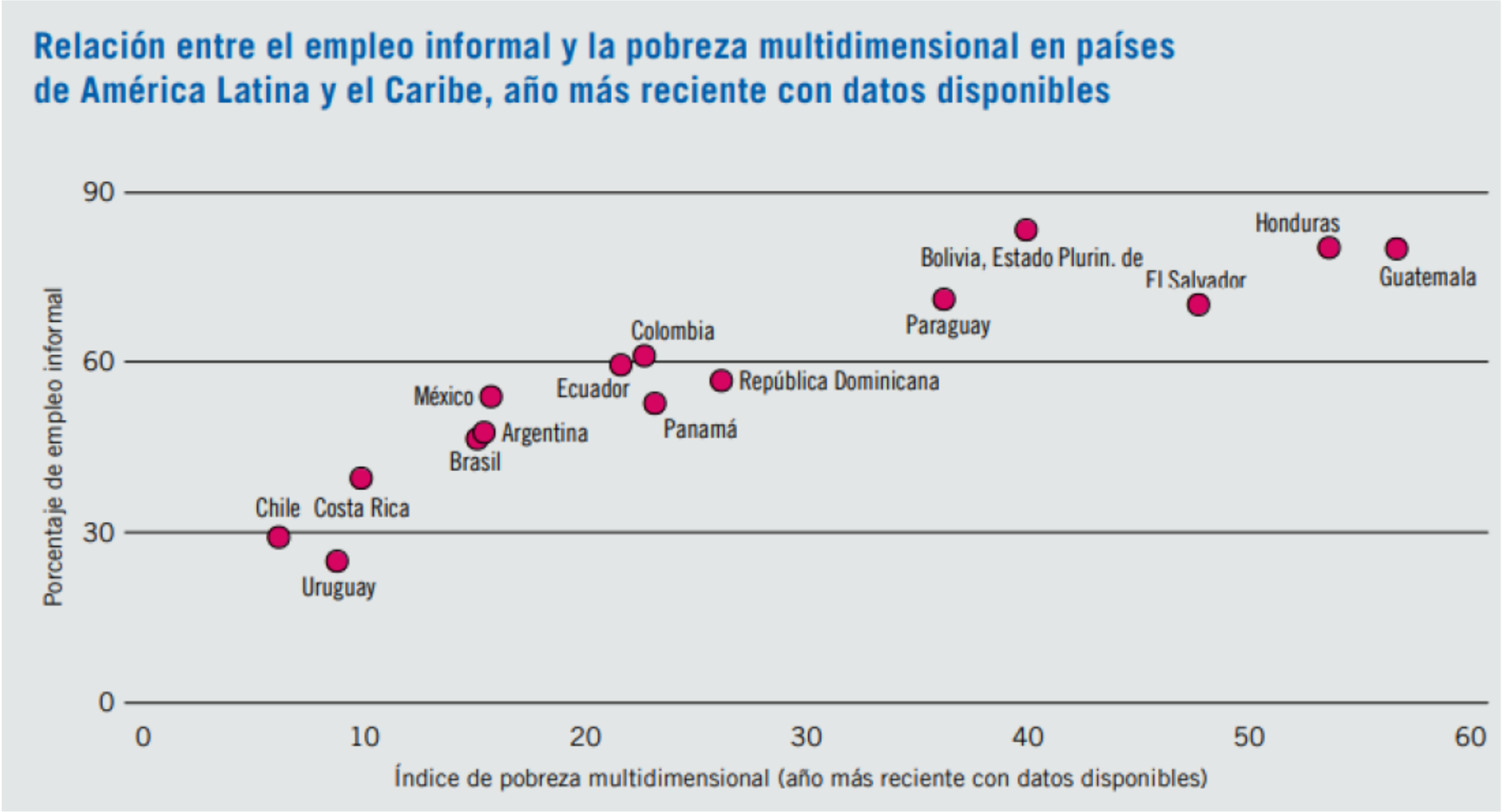
LA INFORMALIDAD SE RELACIONA MÁS CON EL TAMAÑO DE LA EMPRESA, QUE EL TIEMPO DE CONTRATO





GERENCIA DEL PODER

LA AFECTACIÓN PRINCIPAL ESTA EN LA POBREZA



Fuente: OIT

COTIZACIÓN POR TIEMPO EFECTIVAMENTE TRABAJADO

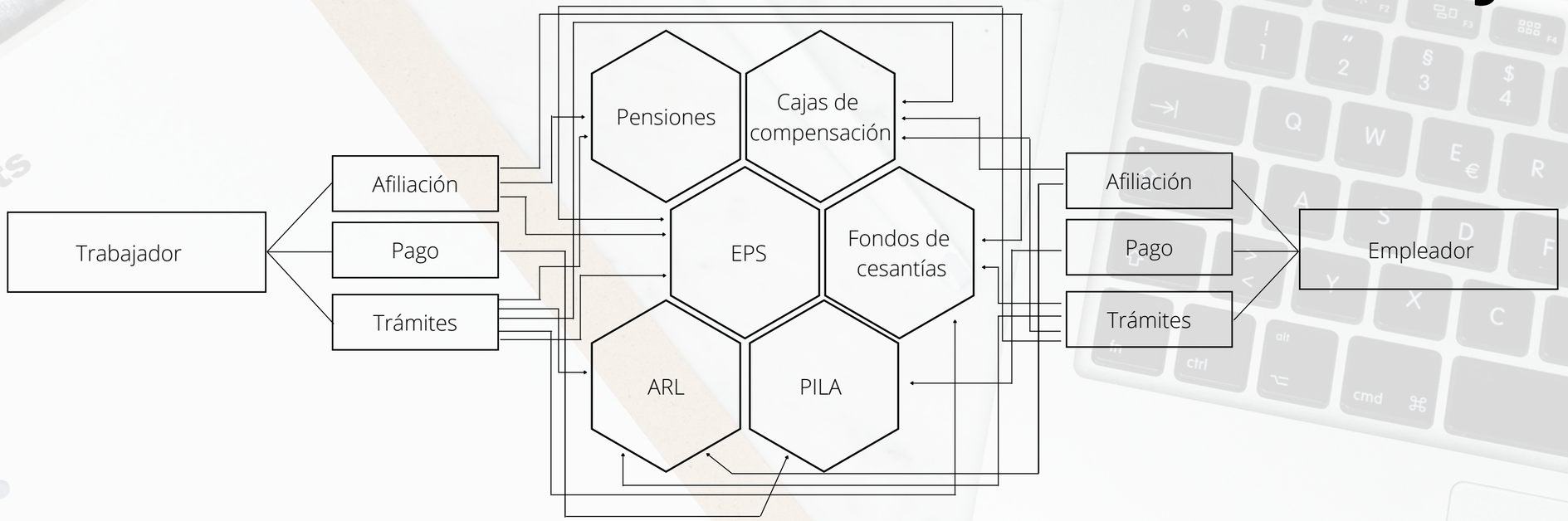
COTIZACIÓN POR HORAS • CONTRIBUCIÓN SOCIAL ÚNICA • COSTOS LABORALES NO SALARIALES

GERENCIA DEL PODER

PROPUESTA:

SIMPLIFICACIÓN DE LAS COTIZACIONES CON UNA ÚNICA PUERTA DE ENTRADA Y PAGO POR EL TIEMPO TRABAJADO

MODELO ACTUAL



MODELO PROPUESTO

GERENCIA DEL PODER

PROPUESTA:

“SISTEMA DE INFORMACIÓN TRANSACCIONAL (D. 780 DE 2016, L.2, P1. T2)"

REGISTRO INICIAL
Empleador
Trabajador

REGISTRO Y AFILIACIÓN TOTAL

PAGO SALARIO Y RETENCIÓN ÚNICA

DISPERSIÓN DE APORTES POR PARTE DEL SAT

ESTANDARIZACIÓN DE TRÁMITES
Opcional

COTIZACIÓN POR HORAS

GERENCIA DEL PODER

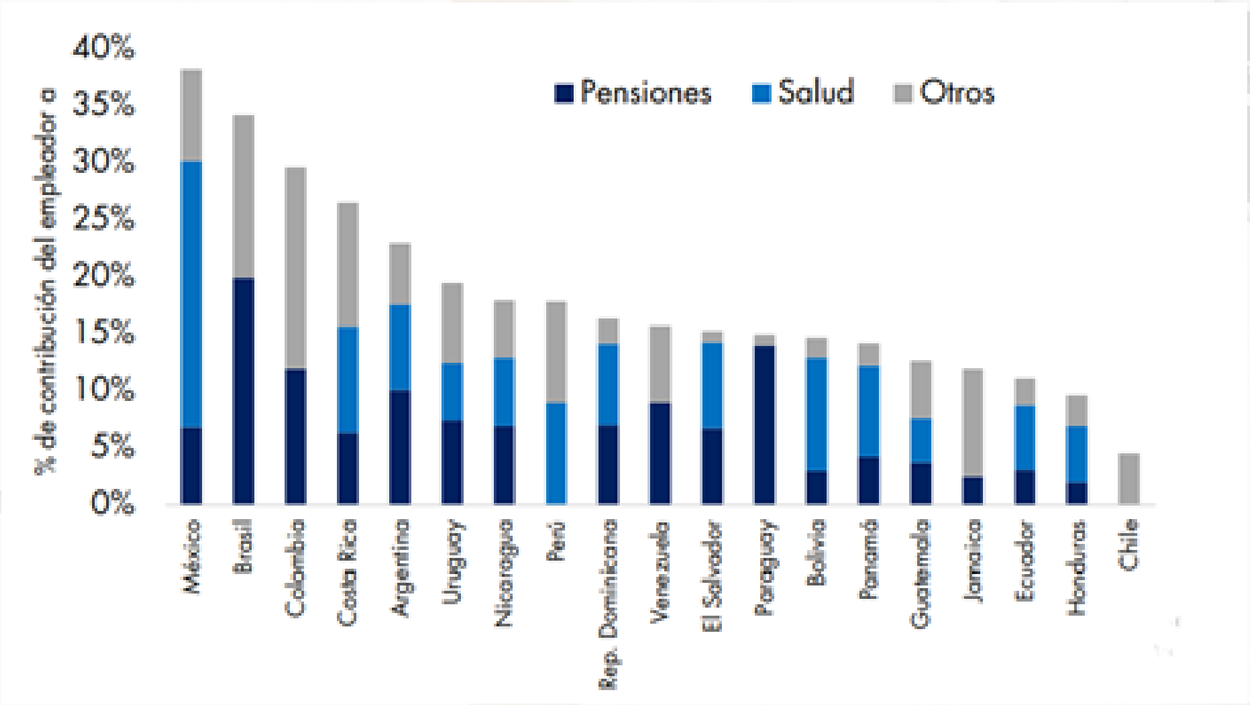
PROPUESTA

COSTOS LABORALES NO SALARIALES

GERENCIA DEL PODER

PROPUESTA:
COSTOS LABORALES NO SALARIALES

COSTOS NO SALARIALES PARA EL EMPLEADOR ENTRE PAÍSES DE LA REGIÓN



GERENCIA DEL PODER

PROPUESTA:
COSTOS LABORALES NO SALARIALES

Flexibilización de intereses sobre las cesantías

Ajustes de contribuciones de salud de trabajadores

Revisión de la naturaleza salarial del
auxilio de transporte

GERENCIA DEL PODER

PROPUESTA:
COSTOS LABORALES NO SALARIALES

FLEXIBILIZACIÓN DE INTERESES SOBRE LAS CESANTÍAS

Ley 52 de 1975, artículo 1º:
"A partir del primero de enero de 1975 todo patrono obligado a pagar cesantía a sus trabajadores (...) , les reconocerá y pagará intereses del 12% anual sobre los saldos que en 31 de diciembre de cada año, o en las fechas de retiro del trabajador o de liquidación parcial de cesantía, tenga este a su favor por concepto de cesantía."

→ Contempla dos opciones, a elección del empleador

- Mantener el mecanismo actual
- Eliminación (ANIF, 2018), dado que la CUS contempla pagos mensuales de cesantías

GERENCIA DEL PODER

PROPUESTA:
COSTOS LABORALES NO SALARIALES

Flexibilización de cesantías

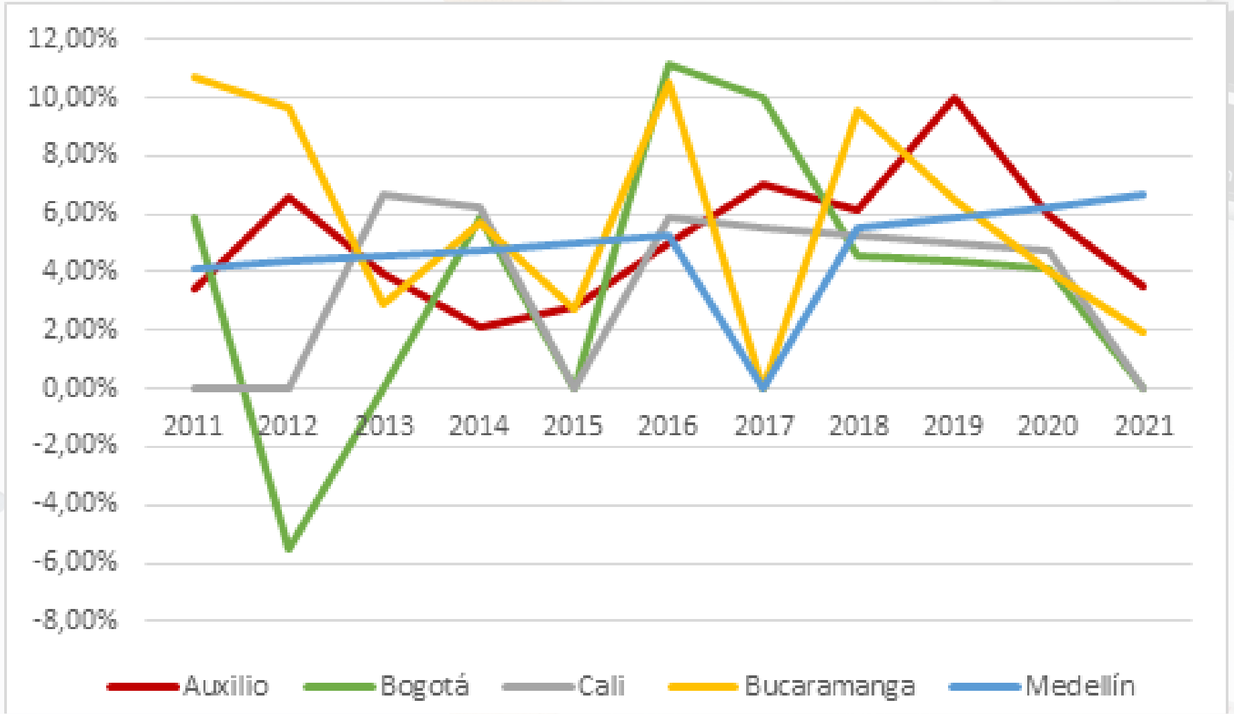
Ajustes de contribuciones de salud de trabajadores

Revisión de la naturaleza salarial del auxilio de transporte

GERENCIA DEL PODER

PROPUESTA:
COSTOS LABORALES NO SALARIALES

COMPARATIVO VARIACIÓN ANUAL DEL AUXILIO DE TRANSPORTE Y TARIFAS DE SISTEMAS DE TRANSPORTE MASIVO DE LA REFERENCIA, 2011-2021



GERENCIA DEL PODER

PROPUESTA:
COSTOS LABORALES NO SALARIALES

FÓRMULA DE FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO Y AUXILIO DE TRANSPORTE

Países que se rigen por criterios técnicos

Francia

Países Bajos

Brasil

Costa Rica

Malasia

- Tener predictibilidad en los incrementos anuales.
- Asegurar que se basen en elementos técnicos.
- Evitar cambios abruptos.

GERENCIA DEL PODER

PROPUESTA:
COSTOS LABORALES NO SALARIALES

REVISIÓN DE LA NATURALEZA SALARIAL DEL AUXILIO DE TRANSPORTE

Incre-mentos	Salario Mínimo	Auxilio Transp	Auxilio (%)	Pensión	Salud	ARL	Parafis-cales	Prima	Cesan-tías	Vaca-ciones	Intere-ses	TOTAL	Var
SMLMV	1,000.00	-	-	120.00	-	10.00	40.00	83.33	83.30	42.00	10.00	**1,388.63**	**388.63**
Transp.	-	1,000.00	-	-	-	-	-	83.33	83.30	-	10.00	**1,176.63**	**176.63**

GERENCIA DEL PODER

PROPUESTA:
COSTOS LABORALES NO SALARIALES

REVISIÓN DE LA NATURALEZA SALARIAL DEL AUXILIO DE TRANSPORTE

Se propone una Fórmula de Fijación del Salario Mínimo y Auxilio de Transporte, a ser aplicada anualmente por el Gobierno nacional fijada por la Comisión Permanente de Políticas Salariales y Laborales

Los ingresos de los trabajadores se compensan con los ajustes a las contribuciones de salud

GERENCIA DEL PODER

PROPUESTA:
COSTOS LABORALES NO SALARIALES

Flexibilización de intereses sobre las cesantías

Ajustes de contribuciones de salud de trabajadores

Revisión de la naturaleza salarial del
auxilio de transporte

GERENCIA DEL PODER

PROPUESTA:
COSTOS LABORALES NO SALARIALES

AJUSTES DE CONTRIBUCIONES DE SALUD DE TRABAJADORES

Remuneración (SMLMV)	No. de Afiliados	Salario Promedio	Tasa de Aportes (%)		Cambio en Salario Disponible
			Actual	Propuesta	
1.25	6,423,512	812,121	4%	2.00%	2.00%
1.25 - 2	2,965,175	1,408,011	4%	3.00%	1.00%
2.5 - 4	685,801	2,624,667	4%	4.10%	-0.1%
4 - 10	547,498	4,779,320	4%	7.00%	-3.00%
10	112,968	12,909,215	4%	8.50%	-4.50%

Fuente: Elaboración propia con cifras de Fedesarrolo (2021)

PROPUESTA:
CONTRIBUCIÓN SOCIAL ÚNICA QUE MANTIENE LOS INGRESOS DEL SISTEMA

CONCEPTO	MODELO ACTUAL (%)	MODELO PROPUESTO (%)
Pensión	12%	12%
Riesgos Laborales	0.522% - 6.96%	0.522% - 6.96%
Subsidio Familiar	4%	4%
Cesantías	8.33%	8.33%
Intereses	1%	-
TOTAL (Menos de 10 SMLMV)	**25.85% - 32.29%**	**24.852% - 31,29%**
Salud	8.5%	8.5%
SENA	2%	2%
ICBF	3%	3%
TOTAL (Más de 10 SMLMV)	**39.35% - 45.79%**	**38.352% - 44,79%**

SIMPLIFICACIÓN
DE FIGURAS

TRABAJO POR HORAS

GERENCIA DEL PODER®

PROPUESTA:
TRABAJO POR UNIDADES DE TIEMPO

Trabajo por demanda como mecanismo par ajustar el tiempo trabajado a las necesidades de producción de las empresas. con salvaguardas:

- Debe constar siempre por escrito
- Garantizará cesantías, vacaciones, prima, descanso y seguridad social proporcional
- Aplicarán los mismos derechos y obligaciones legales
- Los contratos no podrán ser superiores a 1 año, pero podrán renovarse indefinidamente
- Si el contrato tiene una duración inferior a la mitad de la jornada máxima, no se podrá pactar exclusividad.
- El periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte de la sumatoria de las unidades de tiempo pactadas

GERENCIA DEL PODER

ESTABILIDAD
LABORAL REFORZADA

ELIMINACIÓN DE MULTA ● ESTANDARIZACIÓN DE PARÁMETROS Y PROCEDIMIENTOS ● REUBICACIÓN DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

GERENCIA DEL PODER®

PROPUESTA:
PARÁMETROS OBJETIVOS - DISCAPACIDAD

Pérdida de capacidad laboral debidamente calificada entre 15% y 25%

Comunicación al área de Seguridad y Salud en el Trabajo

Padece una incapacidad continua que, sin calificación de pérdida de capacidad laboral, se prolonga por más de noventa (90) días

Padece una enfermedad catastrófica, rara, huérfana o VIH, de conformidad con lo dispuesto por MinSalud.

Las preferencias de salud, basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado, no se considerarán como discriminatorias.

Posibilidad de desvirtuar la presunción de despido discriminatorio en casos concretos

PROPUESTA:
PARÁMETROS OBJETIVOS - DISCAPACIDAD

POSIBILIDAD DE DESVIRTUAR LA PRESUNCIÓN DE DESPIDO DISCRIMINATORIO EN CASOS CONCRETOS

- Cuando la terminación fue con justa causa.
- Cuando la terminación obedeció a una causa objetiva.
- Cuando la situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud y la formación del trabajador resultan incompatibles con el cargo que desempeñaba o con los otros cargos existentes en la empresa.
- Cuando el empleador, al momento de la terminación del contrato, no tenía conocimiento de la situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud.

PROPUESTA:
CREACIÓN DE UN PROCEDIMIENTO ANTE MINTRABAJO

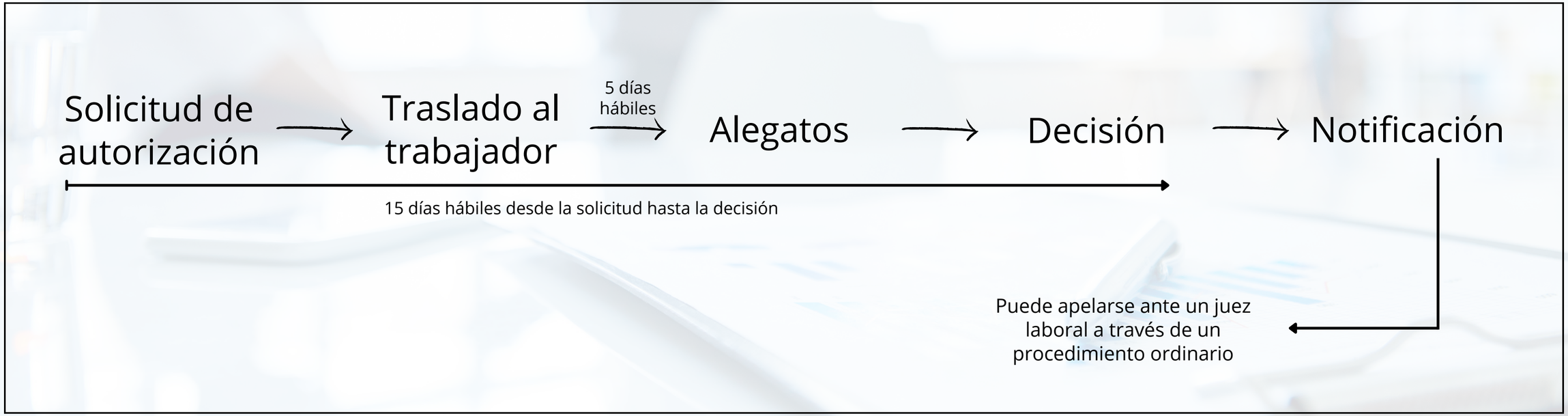
Trámite con etapas claramente identificables para la autorización MinTrabajo	Silencio administrativo positivo

GERENCIA DEL PODER

PROPUESTA:
CREACIÓN DE UN PROCEDIMIENTO ANTE MINTRABAJO

Trámite con etapas claramente identificables para la autorización MinTrabajo

Silencio administrativo positivo



GERENCIA DEL PODER

PROPUESTA:
REUBICACIÓN DE PERSONAS DISCAPACITADAS

Condiciones remuneratorias al reubicar un trabajador

Propender por mantener condiciones similares a las del cargo que se desempeñaba antes.

Tener en cuenta la planta de cargos existentes, la formación del trabajador y las condiciones remuneratorias del nuevo cargo.

Si el trabajador no acepta su nuevo cargo, el empleador dará por terminado el contrato de trabajo, pagando una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario.

PROPUESTA:
SUSPENSIÓN PARCIAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

Suspensión de la remuneración cuando una incapacidad se extienda por más de 180 días, manteniendo los aportes de seguridad social de salud y pensión

GERENCIA DEL PODER®

Contacto:

Juan Manuel Santos Arango
Country Manager
Mail: jmsantos@gerenciadelpoder.com.co
Cel: +57 (310) 324-3397

www. gerenciadelpoder.com
Bogotá - Cra 19A #84-72
CDMX - Insurgentes Sur 1605