Mision de Empleo

El futuro es de todos | DNP Departamento Nacional de Planeacion

El futuro es de todos | Mintrabajo

Resumen Conversatorios de expertos de la Misión de Empleo

Documento elaborado por el equipo técnico del DNP con base en las presentaciones y discusiones de los conversatorios

Departamento Nacional de Planeación
Ministerio del Trabajo

Contenido

Introducción 8
Protección Social y Empleo 11
Resumen ejecutivo 11
I. Panelistas 12
II. Presentaciones 13
i. Olga Lucía Acosta – Sistema de Protección Social en Colombia: Trayectoria del concepto, dilemas y desafíos 13
ii. Mauricio Olivera – Protección social y empleo 17
iii. Cristina Fernández – Misión de Empleo 23
III. Discusión 28
Empleo y Género 30
Resumen ejecutivo 31
I. Panelistas y comentarista 32
II. Presentaciones 33
i. Luis Eduardo Arango – Desempleo femenino en Colombia 33
ii. Ana María Tribín – La recesión femenina 37
iii. Susana Martínez Restrepo – Reactivación económica con enfoque de género en tiempos de COVID-19 41
III. Comentarios y discusión 45
i. Hernando Torres – Comentarios 45
ii. Discusión 47
Empleo en el Sector Rural 50
Resumen ejecutivo 50
I. Panelistas y comentarista 51
II. Presentaciones 52
i. Andrea Otero Cortés – El mercado laboral rural en Colombia, 2010-2019 52
ii. José Leibovich – Caracterización del mercado laboral rural en Colombia y reflexiones de política 56
iii. Diego Sandoval – Empleo en la minería colombiana 60
III. Comentarios y discusión 63
i. Ángela Penagos – Comentarios 63
ii. Discusión 65
Pensiones y Protección para la Vejez 68
Resumen ejecutivo 68
I. Panelistas y comentarista 69
II. Presentaciones 70
i. Martha López – Sistema pensional colombiano: descripción, tendencias demográficas y análisis macroeconómico 70

ii. Gabriel Piraquive – Reflexiones de las propuestas de pensiones en Colombia 76
iii. Hernando Torres Corredor – Pensiones y protección para la vejez 80
III. Comentarios y discusión 84
i. Jorge Armando Rodríguez – Comentarios 84
ii. Discusión 86
Protección al Cesante y Seguro de Desempleo 89
Resumen ejecutivo 89
I. Panelistas y comentarista 90
II. Presentaciones 91
i. Jaime Tenjo – Seguro de desempleo para Colombia: algunas consideraciones 91
ii. David Robalino – Mecanismos de protección del ingreso en países de ingresos medios ... 95
iii. Jairo Núñez – Evaluación de Resultados del Mecanismo de Protección al Cesante (MPC) 100
III. Comentarios y discusión 104
i. Darío Maldonado – Comentarios 104
ii. Discusión 106
Demanda de Trabajo 109
Resumen ejecutivo 109
I. Panelistas y comentarista 110
II. Presentaciones 111
i. Luz Adriana Flórez – Flujos del mercado laboral desagregados por tamaño de firma, edad y sector económico en Colombia vs. Los Estados Unidos 111
ii. Maurice Kugler – ¿Qué efectos podrían tener las políticas para promover las cadenas globales de valor y el desarrollo de la infraestructura digital en la reducción de la desigualdad y la pobreza en Colombia después de la crisis del COVID-19? 116
iii. Jorge Pérez – Salario mínimo y demanda de trabajo 120
III. Comentarios y discusión 124
i. Ricardo Bonilla – Comentarios 124
ii. Discusión 127
Empleo y Plataformas Digitales 130
Resumen ejecutivo 130
I. Panelistas y comentarista 131
II. Presentaciones 132
i. Cristina Fernández – Las plataformas digitales y el empleo en Colombia 132
ii. David Bardey – Misión de Empleo: Conversatorio sobre plataformas 136
III. Comentarios y discusión 139
i. Natalia Ramírez – Comentarios 139
ii. Discusión 142
Empleo y Jóvenes 145
Resumen ejecutivo 145

I. Panelistas y comentarista 146
II. Presentaciones 147
i. Ana María Díaz Escobar – Brecha de habilidades de los jóvenes en el mercado laboral 147
ii. Carlos Ospino – El contrato de aprendizaje visto desde el lado de la firma colombiana 151
iii. Carlos Medina – Efectos de Largo Plazo del Programa "Jóvenes en Acción" "Puede la Formación para el Trabajo Insertar a los Jóvenes Pobres en la Economía Formal?" 155
III. Comentarios y discusión 159
i. Stefano Farné – Comentarios 159
ii. Discusión 161
Referencias 163

Índice de tablas

Tabla 1. Características de los agregados....23
Tabla 2. Comparaciones internacionales 2018....24
Tabla 3. Impacto del COVID-19 en la población vulnerable....26
Tabla 4. Resultados del "Matching" de Diferencias en Diferencias....27
Tabla 5. Brechas de género en salarios....38
Tabla 6. Brechas de género en salarios formales....39
Tabla 7. Distribución de los ingresos de los hogares en Colombia por fuente de ingresos....58
Tabla 8. Comparación de los escenarios del modelo con diferentes reformas paramétricas....74
Tabla 9. Resumen de la Ley 100 de 1993....76
Tabla 10. Tasas brutas de creación y destrucción de empleos....91
Tabla 11. Flujos del mercado laboral por tamaño de firma en Colombia y Estados Unidos....113
Tabla 12. Flujos del mercado laboral por edad de firma en Colombia y Estados Unidos....114
Tabla 13. Efecto de reformas para promover las CGV sobre pobreza y desigualdad....118
Tabla 14. Desajuste de habilidades por nivel de automatización para jóvenes y no jóvenes....149
Tabla 15. Tiempos del programa y datos....157

Índice de gráficos

Gráfico 1. Tasa de desempleo trimestral histórica en Colombia....17
Gráfico 2. Productividad laboral en América Latina y el Caribe, OCDE, China, Corea y Noruega (como porcentaje de la productividad laboral en la Unión Europea)....19
Gráfico 3. Productividad laboral por trabajador (en dólares de 2019)....19
Gráfico 4. Tasa de desempleo por nivel educativo (2014 y 2019)....20
Gráfico 5. Oferta y demanda laboral por nivel educativo (2014)....20
Gráfico 6. Financiamiento de la Formación para el Trabajo (% del PIB) y productividad por trabajador (Dólares de 2019)....21
Gráfico 7. Ajuste de los mercados al COVID-19....26
Gráfico 8. Tasa de desempleo de mujeres y hombres. Ordenado de mayor a menor por desempleo femenino (Ene-2010 a Dic-2019)....34
Gráfico 9. Proporción (%) de mano de obra ocupada en el sector rural por sexo....42
Gráfico 10. Tasa Global de Participación por sexo en cabeceras y CPRD (2010 – 2019)....53
Gráfico 11. Porcentaje de ocupados que cotizan a pensiones en cabeceras y CPRD (2010 – 2019)..54
Gráfico 12. Cambios en oferta de trabajo e ingreso laboral informal ante un cambio en el salario mínimo....58
Gráfico 13. Oferta laboral individual según la edad y el régimen pensional....73
Gráfico 14. Nivel de consumo individual según la edad y el régimen pensional....74
Gráfico 15. Composición de los beneficios otorgados por sistemas de seguro o ahorro para el desempleo según el tiempo de servicio del trabajador....96
Gráfico 16. Porcentaje de trabajadores formales en Argentina que recibieron indemnización por despido o beneficios del seguro de desempleo....97
Gráfico 17. Tasa y riesgo de desempleo por nivel de ingreso para trabajadores en el MPC en Colombia....97
Gráfico 18. Tasas de flujo de trabajo y de trabajadores en Colombia y Estados Unidos....112
Gráfico 19. Tasas de fluidez (churning) y desempleo en Colombia y Estados Unidos....112

Gráfico 20. Distribución de salarios formales e informales en 2019.....121
Gráfico 21. Efecto del salario mínimo en los salarios reales por percentil 122
Gráfico 22. Proporción de trabajadores identificados con criterios sobre trabajadores cuenta propia 133
Gráfico 23. Número de aprendices y distribución del tamaño de empresa 152

Índice de diagramas

Diagrama 1. Sistema de Protección Social Colombiano PND 2010 – 2014.....15
Diagrama 2. Estructura del mercado laboral antes y después del COVID-19.....25
Diagrama 3. Los pilares de la seguridad económica en la vejez.....82

Índice de ecuaciones

Ecuación 1. Modelo para estimar el efecto de la pandemia en el mercado laboral.....38

Siglas y abreviaciones

ANM	Agencia Nacional de Minería
ARL	Aseguradora de Riesgos Laborales
BEPS	Beneficios Económicos Periódicos
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
Cajanal	Caja Nacional de Previsión Social
CAR	Corporación Autónoma Regional
CCF	Caja de Compensación Familiar
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CGV	Cadenas globales de valor
Confis	Consejo Superior de Política Fiscal
CPRD	Centros poblados y rural disperso
CREE	Impuesto sobre la renta para la equidad
DANE	Departamento Administrativo Nacional de Estadística
DIAN	Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales
DID	Desarrollo de la infraestructura digital
DNP	Departamento Nacional de Planeación
ECAP	Escuelas de Capacitación
ENUT	Encuesta Nacional del Uso del Tiempo
ESCO	Clasificación europea de capacidades/competencias, cualificaciones y ocupaciones
FGPM	Fondo de Garantía de Pensión Mínima
Fosfec	Fomento al Empleo y Protección al Cesante
GEIH	Gran Encuesta Integrada de Hogares
GPM	Garantía de Pensión Mínima
MERPD	Misión para el Diseño de una Estrategia para la Reducción de la Pobreza y la Desigualdad
MPC	Mecanismo de Protección al Cesante
NAIRU	Tasa de desempleo no aceleradora de la inflación
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OIT	Organización Internacional del Trabajo
p.p.	puntos porcentuales
PEA	Población Económicamente Activa
PET	Población en Edad de Trabajar
PIB	Producto Interno Bruto
PILA	Planilla Integrada de Liquidación de Aportes
PMM	Pequeña y mediana minería
PND	Plan Nacional de Desarrollo
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
POT	Plan de Ordenamiento Territorial
PTF	Productividad total de los factores
RAIS	Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad
RPM	Régimen de Prima Media

SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje
SISE	Sistema de Información del Servicio Público de Empleo
SMMLV	Salario mínimo mensual legal vigente
SPE	Servicio Público de Empleo
STEM	Ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas
TD	Tasa de Desempleo
TGP	Tasa Global de Participación
TO	Tasa de Ocupación
TTI	Tasa de Trabajo Infantil
TTIA	Tasa de Trabajo Infantil Ampliada
UAESPE	Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo
UPM	Unidades de Producción Minera
VPN	Valor presente neto

Introducción

En Colombia se han desarrollado dos misiones de empleo que han tenido como objetivo resolver aspectos coyunturales y estructurales del mercado laboral. En 1970 se desarrolló la primera, denominada "Hacia el pleno empleo", liderada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Posteriormente, en 1986, se desarrolló la misión liderada por el economista Hollis Chenery.

Desde entonces, el país ha experimentado cambios sustanciales tanto en la economía en general como en el mercado laboral, se ha mejorado la disponibilidad de información y se han evidenciado numerosos ajustes institucionales y normativos. Adicionalmente, se han acentuado los retos asociados al incremento sostenido de la tasa de desempleo desde 2015, la prevalencia de tasas de informalidad y la nueva coyuntura que enfrenta el país con el COVID-19.

Bajo este contexto, en consistencia con los objetivos de la línea "Trabajo decente, acceso a mercados e ingresos dignos: acelerando la inclusión productiva" del Pacto por la equidad del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2018-2022, *Pacto por Colombia, pacto por la Equidad,* en línea con los diálogos de la Conversación Nacional, bajo la directriz de la Presidencia de la República y en cabeza del Departamento Nacional de Planeación (DNP) y el Ministerio de Trabajo, se crea la Misión de Empleo en 2020. La Misión tiene como objetivo diseñar una oferta de estrategias e instrumentos de política, viables financiera y legalmente y orientados al mejoramiento del desempeño del mercado laboral que se implementarán en el corto, mediano y largo plazo. De manera específica, la Misión busca:

- Entender de forma integral el comportamiento de los diversos fenómenos e indicadores que tienen incidencia directa e indirecta en el mercado laboral colombiano.
- Diagnosticar y analizar de manera integral las diferentes políticas públicas (normas, programas) y la institucionalidad que han afectado el mercado laboral.
- Proponer estrategias e instrumentos de política que sean implementables.
- Diseñar mecanismos de seguimiento a las recomendaciones, estrategias e instrumentos legales y de política planteados en la Misión.

La Misión busca garantizar la calidad técnica de las recomendaciones, la imparcialidad de los expertos y actores participantes, y la participación de diferentes actores relevantes que hacen parte del mercado laboral. Bajo estos principios, los resultados de la Misión se materializan en la producción de documentos técnicos que contienen diagnósticos y recomendaciones de política pública orientadas a un mejor funcionamiento del mercado laboral.

Como parte del ejercicio participativo y técnico, la Secretaría Técnica de la Misión de Empleo[1] realizó conversatorios de expertos en los cuales se expusieron y discutieron los principales diagnósticos y recomendaciones de política sobre temáticas de mercado laboral como: protección social, género, sector rural, pensiones y protección para la vejez, protección al cesante y seguro de desempleo, demanda de trabajo, plataformas digitales y jóvenes. Cada sesión de conversatorio contó con la participación de expertos provenientes de diferentes instituciones, escuelas y enfoques quienes expusieron sus trabajos y visiones sobre la temática de su experticia. Posteriormente, en cada sesión, un experto invitado realizó

[1] En cabeza en el DNP a través de la Subdirección General Sectorial y la Dirección de Desarrollo Social, y el Ministerio de Trabajo a través del Viceministerio de Empleo y Pensiones.

comentarios, preguntas y desarrolló un análisis sobre las exposiciones realizadas para dar paso a una discusión entre panelistas. Al final de cada conversatorio se abrió un espacio de preguntas y discusión con los asistentes. Los conversatorios contaron con la participación de otros expertos independientes, universidades y centros de pensamiento, sectores de gobierno, organizaciones internacionales, representantes de los empleadores, entre otros.

Esta nota de política contiene el resumen y análisis de cada conversatorio. Aquí se resaltan los principales puntos y conclusiones de cada presentación y la intervención del respectivo comentarista. Adicionalmente, se elabora una sección de discusión con los elementos analíticos más relevantes del debate del conversatorio.

A continuación, se presenta el cronograma de los conversatorios que se incluyen en el presente documento:

Fecha	Conversatorio	Panelistas y comentaristas
17/09/2020	Protección Social y Empleo	Olga Lucía Acosta Mauricio Olivera Cristina Fernández
01/10/2020	Empleo y Género	Luis Eduardo Arango Ana María Tribín Susana Martínez Restrepo Hernando Torres
15/10/2020	Empleo en el Sector Rural	Andrea Otero Cortés José Leibovich Diego Sandoval Ángela Penagos
05/11/2020	Pensiones y Protección para la Vejez	Martha López Gabriel Piraquive Hernando Torres Jorge Armando Rodríguez
19/11/2020	Protección al Cesante y Seguro de Desempleo	Jaime Tenjo David Robalino Jairo Núñez Darío Maldonado
03/12/2020	Demanda de Trabajo	Luz Adriana Florez Maurice Kugler Jorge Pérez Ricardo Bonilla
10/12/2020	Empleo y Plataformas Digitales	Cristina Fernández David Bardey Natalia Ramírez
15/12/2020	Empleo y Jóvenes	Ana María Díaz Carlos Ospino Carlos Medina Stefano Farné

Conversatorios de expertos
de la Misión de Empleo

Sesión | 06

Demanda de trabajo

Mision de Empleo

El futuro es de todos | DNP Departamento Nacional de Planeacion

El futuro es de todos | Mintrabajo

Demanda de Trabajo

Fecha: 03/12/2020

Resumen ejecutivo

El conversatorio sobre Demanda de Trabajo tuvo como panelistas a Luz Adriana Flórez, Maurice Kugler y Jorge Pérez, y a Ricardo Bonilla como comentarista. Se contó con la asistencia de expertos en temas laborales, sectores de gobierno, empleadores e independientes. Inicialmente, los miembros de la Secretaría Técnica en cabeza del Viceministro de Empleo y Pensiones del Ministerio del Trabajo, Andrés Felipe Uribe, y el Subdirector General Sectorial del DNP, Daniel Gómez Gaviria, junto al Jefe de Misión, Darío Maldonado, dieron la bienvenida a los asistentes. Posteriormente, los panelistas presentaron diagnósticos sobre la demanda laboral en Colombia y plantearon propuestas de política. Luz Adriana Flórez caracteriza los flujos laborales en Colombia y discute los factores institucionales que inciden sobre la demanda laboral. Maurice Kugler aborda preguntas sobre la discusión de la demanda de trabajo en Colombia y explora alternativas de política. Jorge Pérez se refiere al salario mínimo y sus efectos sobre el empleo formal. En los comentarios de Ricardo Bonilla se discuten elementos de las presentaciones con un enfoque en recuperación económica, parafiscalidad, salario mínimo, modelo económico y productivo, y digitalización. Finalmente, se abrió un espacio de discusión en el cual se recogieron preguntas y comentarios de los panelistas y asistentes.

I. Panelistas y comentarista

Luz Adriana Flórez

Economista de la Universidad de Antioquia, máster y doctora en Economía de la Universidad de Essex. Actualmente es investigadora y coordinadora del Grupo de Análisis del Mercado Laboral del Banco de la República. Entre sus áreas de interés están el mercado laboral, macroeconomía y economía monetaria, y economía financiera, con énfasis en economías emergentes.

Maurice Kugler

Economista y máster en Economía de London School of Economics y doctor en Economía de la Universidad de California en Berkeley. Actualmente es profesor de Política Pública en la Escuela de Política y Gobierno Schar de la Universidad George Mason en Arlington, Virginia. Ha trabajado en el Banco Mundial, el PNUD y ha sido profesor en las universidades de Harvard, Stanford, Southampton y los Andes. Sus investigaciones se enfocan en el rol de las nuevas tecnologías en impulsar el crecimiento económico y la productividad laboral.

Jorge Pérez

Economista y profesional en Finanzas y Comercio Internacional de la Universidad del Rosario, máster y doctor en Economía de la Universidad de Brown. Actualmente es economista investigador de la Dirección General de Investigación Económica del Banco de México. Sus temas de investigación y enseñanza son economía urbana, economía laboral y economía pública.

Ricardo Bonilla

Economista y especialista en Teoría Económica de la Universidad Nacional, y magíster en Economía Internacional y cambio mundial de la Universidad Rennes I Francia. Actualmente es miembro de la Academia Colombiana de Ciencias Económicas. Fue secretario de Hacienda de Bogotá y miembro de la Comisión de Expertos para la Equidad y la Competitividad Tributaria, además de profesor de la Universidad Nacional.

Moderador: Darío Maldonado – Jefe Misión de Empleo

II. Presentaciones

i. Luz Adriana Flórez – Flujos del mercado laboral desagregados por tamaño de firma, edad y sector económico en Colombia vs. Los Estados Unidos

"Las firmas pequeñas son, desafortunadamente, las que más se ven afectadas por rigideces en las instituciones."

En esta presentación se realiza una caracterización de los flujos del mercado laboral en Colombia, en comparación con los de Estados Unidos. Los resultados se desagregan por tamaño de empresa, edad y sector económico. También se discute el efecto de algunos factores institucionales sobre estas dinámicas y se estima un modelo de regresión con el fin de encontrar evidencia de este efecto.

1. Flujos del mercado laboral en Colombia

¿Cuáles firmas crean el empleo en Colombia? Responder a interrogantes de este estilo es de suma importancia para orientar el diseño de políticas públicas, y el estudio de los flujos del mercado laboral permite responder a estas preguntas. Sin embargo, en Colombia y países emergentes hay poca información disponible sobre estos flujos.

Los flujos del mercado laboral más estudiados son:

- Flujos de trabajadores (en inglés, *worker reallocation*), que comprenden la suma entre las contrataciones y las separaciones en cada firma.
- Flujos de trabajos (en inglés, *job reallocation*), que comprenden la suma entre la creación y destrucción de empleos. A nivel de firma, corresponde a la creación o destrucción de empleo.
- Fluidez del mercado laboral (en inglés, *churning*): corresponde a la diferencia entre los flujos de trabajadores y los flujos de trabajos. Se puede interpretar como el movimiento de trabajadores adicional al de creación o destrucción de empleo, relacionado con el nivel de rotación del personal.

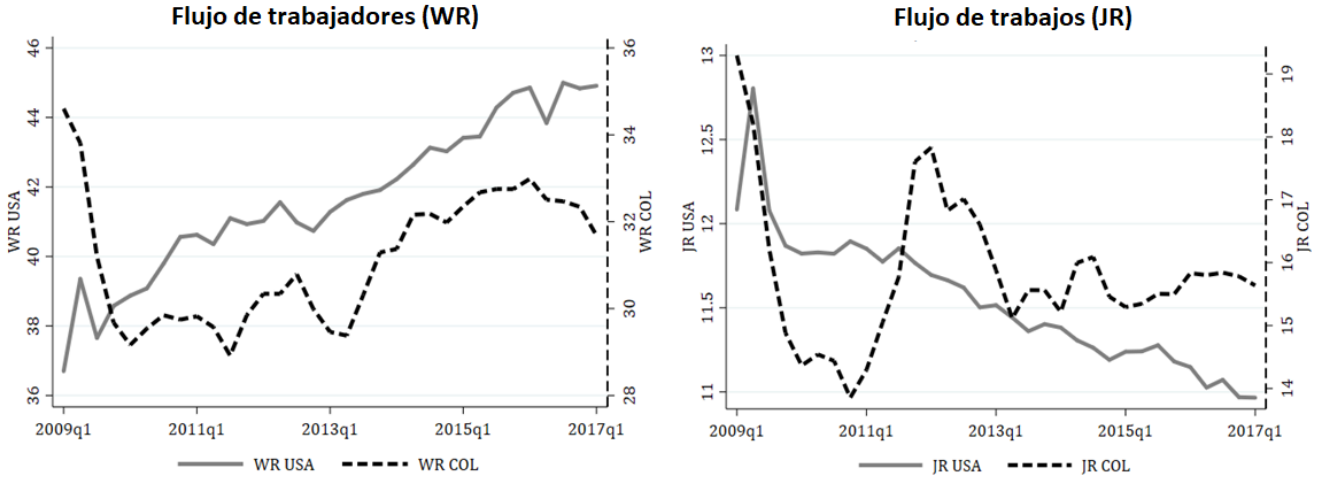
A partir de estos indicadores, Flórez, Morales, Medina & Lobo (2020) encuentran una proporción de empresas en Colombia que contratan y separan trabajadores, pero que no crean empleos. Según Burgess (2000), esto puede deberse a dos motivos: que los trabajadores deciden renunciar, por lo cual la empresa debe reemplazarlos, o que la empresa necesita contratar y despedir a los trabajadores para mejorar la calidad de su fuerza de trabajo o para reconfigurar su combinación de capacidades.

2. Comparación entre Colombia y Estados Unidos

Comparar los flujos del mercado laboral de Colombia y Estados Unidos brinda importantes elementos de análisis. Entre 2009 y 2017, el flujo de trabajadores (Gráfico 18, izquierda) ha oscilado alrededor de una tendencia creciente en los últimos años en ambos países, pero este ha sido sustancialmente más alto en Estados Unidos. El flujo de trabajos (Gráfico 18, derecha), en cambio, ha tenido una dinámica diferente en cada país y un mayor valor en Colombia durante el periodo analizado. La fluidez (Gráfico 19) también presenta diferencias en dinámica y magnitud. Otra característica interesante del Gráfico 19 es que ilustra una relación inversa entre fluidez y desempleo en la mayoría del periodo analizado, efecto sobre el cual Davis & Haltiwanger (2014) presentan evidencia para Estados Unidos y Morales & Medina

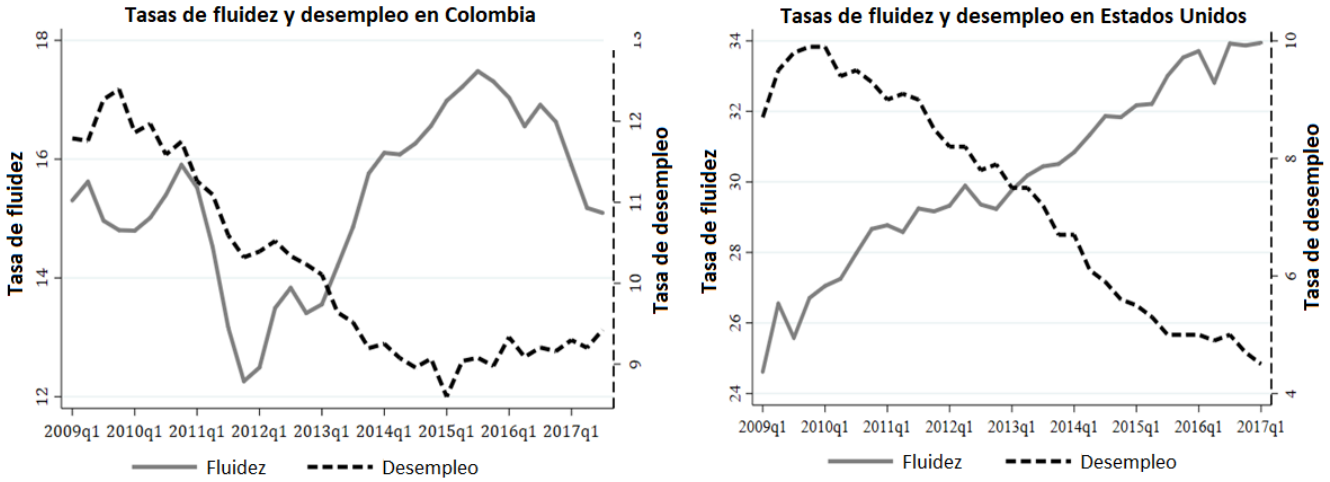
(2019) para Colombia. Este efecto tiene sentido ya que un mercado laboral con mayor fluidez acelera la llegada de ofertas laborales, lo cual disminuye la duración del desempleo y a su vez la TD. Por ello, es deseable aumentar la fluidez del mercado laboral, en especial si se considera que es considerablemente menor en Colombia que en Estados Unidos y que, aunque creció entre 2012 y 2015, ha disminuido en períodos recientes.

Gráfico 18. Tasas de flujo de trabajo y de trabajadores en Colombia y Estados Unidos



Fuente: Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) y Quarterly Workforce Indicators (QWI). Cálculos de Flórez, Morales, Medina & Lobo (2020), serie desestacionalizada, media móvil de orden tres.

Gráfico 19. Tasas de fluidez (churning) y desempleo en Colombia y Estados Unidos



Fuente: PILA y QWI. Cálculos de Flórez, Morales, Medina & Lobo (2020), serie desestacionalizada, media móvil de orden tres.

3. Flujos del mercado laboral por tamaño y edad de firma

Para profundizar en este análisis, la Tabla 11 presenta los flujos de trabajo y trabajadores, la fluidez y el cambio en el empleo por tamaño de firma en ambos países. En Colombia, se encuentra que la fluidez es mayor a medida que el tamaño de la empresa aumenta. Las empresas pequeñas tienen una menor tasa de fluidez, lo cual contrasta con el cambio neto en el empleo, que es el más alto entre todos los grupos de empresas. En Estados Unidos, las empresas pequeñas también tienen una mayor tasa de

variación en el nivel neto de empleo, mientras que las más grandes registran un menor cambio en este indicador. Esta dinámica se relaciona con el ciclo de vida de la empresa: cuando el ciclo comienza, tienen una mayor capacidad de crear empleo que se va reduciendo con el tiempo, hasta alcanzar un tamaño estable.

Tabla 11. Flujos del mercado laboral por tamaño de firma en Colombia y Estados Unidos

Panel A: Colombia					
Número de empleados	**WR**	**JR**	**CH**	**CH/WR**	**ΔE/E**
2 a 19	35.54	27.92	7.61	0.21	2.79
20 a 49	36.89	22.62	14.28	0.39	2.30
50 a 249	33.28	16.49	16.78	0.50	1.53
250 a 499	29.08	12.02	17.06	0.59	0.79
500 o más	26.45	7.99	18.46	0.70	1.01
Total	**31.09**	**15.77**	**15.33**	**0.51**	**1.60**
Panel B: Estados Unidos					
Número de empleados	**WR**	**JR**	**CH**	**CH/WR**	**ΔE/E**
2 a 19	53.03	21.40	31.62	0.60	2.17
20 a 49	47.51	13.39	34.12	0.72	0.79
50 a 249	43.81	10.88	32.93	0.75	0.70
250 a 499	43.38	9.92	33.53	0.77	0.75
500 o más	35.80	7.83	27.97	0.78	0.44
Total	**41.79**	**11.53**	**30.28**	**0.73**	**0.86**

WR: Flujo de trabajadores (*worker reallocation*). JR: Flujo de trabajos (*job reallocation*). CH: Fluidez del mercado laboral (*churning*). E: Nivel de empleo. ΔE: Cambio neto en el empleo. Los valores reportados corresponden a la media de la serie trimestral desestacionalizada.

De forma similar, la Tabla 12 presenta los flujos por edad de la firma. En Estados Unidos se encuentra una relación entre la fluidez del mercado, el nivel de empleo y la edad de las firmas. Las firmas más jóvenes presentan una mayor rotación en su fuerza laboral (*churning*), en Colombia esto no ocurre. En Colombia las firmas más jóvenes no son las que generan empleo sino aquellas con entre 2 y 5 años de creación. Esto parece indicar que en Colombia las firmas inician su ciclo de vida e inmediatamente encuentran barreras para crecer.

Al realizar este análisis por sectores, Flórez, Morales, Medina & Lobo (2020) encuentran que el sector de la construcción es el que tiene una mayor fluidez (*churning*) y una mayor creación de empleo en Colombia. En Estados Unidos, la construcción ocupa el segundo lugar en fluidez, luego de agricultura y minería. En contraposición, el sector de la manufactura es el que presenta menor fluidez tanto en Colombia como en Estados Unidos.

Tabla 12. Flujos del mercado laboral por edad de firma en Colombia y Estados Unidos

Panel A: Colombia					
Edad de la firma (en años)	**WR**	**JR**	**CH**	**CH/WR**	**ΔE/E**
0 a 1	77.06	66.47	10.59	0.14	4.57
2 a 3	58.07	40.63	17.44	0.31	10.33
4 a 5	50.85	33.50	17.35	0.36	10.31
6 o más	26.40	11.35	15.05	0.57	1.46
Total	**30.33**	**15.05**	**15.28**	**0.54**	**2.26**
Panel B: United States					
Edad de la firma (en años)	**WR**	**JR**	**CH**	**CH/WR**	**ΔE/E**
0 a 1	107.51	38.36	69.15	0.64	13.40
2 a 3	71.29	21.06	50.23	0.70	1.47
4 a 5	61.71	18.10	43.61	0.71	1.07
6 o más	37.46	9.85	27.61	0.74	0.48
Total	**41.88**	**11.49**	**30.39**	**0.73**	**0.95**

WR: Flujo de trabajadores (*worker reallocation*). JR: Flujo de trabajos (*job reallocation*). CH: Fluidez del mercado laboral (*churning*). E: Nivel de empleo. ΔE: Cambio neto en el empleo. Los valores reportados corresponden a la media de la serie trimestral desestacionalizada.

4. Las instituciones y los flujos del mercado laboral

Para complementar la caracterización presentada, es relevante explorar los factores explicativos de las dinámicas encontradas anteriormente. En particular, las barreras que enfrentan las firmas pequeñas podrían estar ligadas a factores institucionales, como el salario mínimo y los costos de despido. Dado que Colombia tiene un salario mínimo significativamente elevado con respecto al salario mediano de los países de la OCDE y Estados Unidos, se desincentiva la contratación y se generan rigideces en el mercado laboral que afectan su fluidez, y este problema se agrava con los altos costos no salariales.

En cuanto a costos por despido, Colombia tiene índices de protección laboral respecto a empleos regulares, temporales y despidos colectivos más altos que en Estados Unidos y, excepto para empleos regulares, más altos que en el agregado de países de la OCDE. Esto deriva en otra barrera para las firmas que afecta la fluidez del mercado laboral. Aunque la protección del trabajo es legítima, parece no resultar en efectos favorables para la dinámica de las empresas y el nivel de empleo.

En cuanto a la regulación, la cantidad de requisitos administrativos que debe sobrellevar una firma para su creación es mucho más alta en Colombia que en Estados Unidos. La complejidad del sistema dificulta el cumplimiento de la regulación y desincentiva la creación de empresas y, por consiguiente, de nuevos empleos. Sumado a lo anterior, en los flujos analizados por tamaño y edad de firma se sugiere que las rigideces del mercado laboral colombiano afectan en mayor medida a las empresas pequeñas, pues tienen menor capacidad organizacional y financiera para ajustarse a la regulación y encuentran desincentivos para crecer. Si se considera adicionalmente que las empresas pequeñas tienen el mayor potencial de generar empleos, se concluye que este escenario es indeseable para el mercado laboral.

Finalmente, para evaluar si estas relaciones son estadísticamente significativas, Flórez, Morales, Medina & Lobo (2020) estiman un modelo incluyendo características de las firmas colombianas, rigideces laborales que enfrentan y efectos fijos por firma y tiempo. También se estima el costo que debería asumir la firma una vez se da un aumento del salario mínimo, suponiendo una estructura organizacional determinada y construyendo un contrafactual en el cual se mantiene la estructura previa al aumento. Los autores encuentran que el crecimiento del empleo depende negativamente del tamaño de la empresa. De modo que, a medida que incrementa el tamaño de una firma, esta crea menos empleo. Igualmente, evidencian un efecto negativo del salario mínimo sobre el empleo, similar a lo que ocurre con los parafiscales.

5. Conclusiones

El mercado laboral de Colombia presenta una fluidez mucho menor que la observada en países desarrollados como Estados Unidos. Esta fluidez se ve limitada por rigideces del mercado laboral como el alto salario mínimo (en comparación con el salario mediano de otros países), la elevada protección laboral y los altos costos no salariales. Estos factores institucionales obligan a las firmas a asumir tareas que no les corresponden y limitan su papel principal en el mercado laboral: la creación de empleos. Además, dichas rigideces afectan principalmente a firmas pequeñas, quienes tienen mayor potencial de crear empleos. En este aspecto existe una marcada diferencia con Estados Unidos, pues allí son las firmas más jóvenes (menos de 1 año) las que más crean empleo, mientras que en Colombia son aquellas que tienen de 2 a 5 años.

ii. Maurice Kugler – ¿Qué efectos podrían tener las políticas para promover las cadenas globales de valor y el desarrollo de la infraestructura digital en la reducción de la desigualdad y la pobreza en Colombia después de la crisis del COVID-19?

"Ahora que se están reconfigurando las cadenas de valor global a nivel mundial, podría ser importante encontrar (…) nuevas oportunidades de entrar a nuevas áreas de crecimiento futuro".

En el marco de la coyuntura por el COVID-19, esta presentación aborda preguntas en torno a las que se ha centrado la discusión sobre la demanda de trabajo en Colombia, especialmente las relacionadas con salario mínimo y parafiscales, y se exploran alternativas de política desde la promoción de las cadenas globales de valor (CGV) y el desarrollo de la infraestructura digital (DID).

1. Contexto epidemiológico y retos para la recuperación posCOVID-19

El COVID-19 ha traído numerosos retos en política pública. Las estrategias de salud pública son necesarias para salvar vidas y la experiencia mundial sugiere que relajarlas podría acelerar el contagio del virus. Al mismo tiempo, ciertas medidas implican altos costos económicos, como el cierre acelerado de empresas y el auge del desempleo. Aun con estímulos fiscales, estos problemas tienen efectos cicatrizantes de largo plazo sobre el crecimiento, la dinámica industrial y el capital humano, especialmente en zonas urbanas. Para salvar sustentos, ha sido necesario flexibilizar algunas medidas y fomentar la actividad económica en el corto plazo, sin perder de vista la necesidad de evitar una aceleración del contagio.

Los retos y oportunidades que llegan con la crisis pueden impactar positivamente a algunos sectores y negativamente a otros. Los sectores como información, tecnología y comercio electrónico pueden potenciarse, al igual que salud y servicios médicos, mientras que otros como manufactura, construcción, servicios financieros, educación, turismo, ocio e industrias del movimiento pueden verse afectados negativamente.

A largo plazo, los retos son reducir la pobreza y la desigualdad. Para ello, la creación de empleo constituye un aspecto fundamental, dado que a través del empleo se logra que el crecimiento sea percibido en poblaciones poco favorecidas (International Development Association, 2019). Esta preocupación se ha agravado con la crisis, pues el efecto sobre el desempleo y el subempleo ha profundizado la necesidad de generar empleos de mayor calidad y mejores oportunidades laborales para los trabajadores.

2. Estímulos a la demanda laboral

Hay debates sobre cómo estimular la demanda laboral para crear empleo. De manera recurrente, estos debates se centran en temas como el salario mínimo y los costos no salariales, lo cual ha motivado diferentes estudios desde la academia. Por ejemplo, Kugler & Kugler (2009) muestran que aumentar los parafiscales genera una caída sustancial en el empleo, especialmente para trabajadores menos calificados, y que reducirlos permite crear mejores oportunidades de empleo formal para ese segmento

del mercado laboral. La exoneración de pago de parafiscales incluida en la Ley 1607 del 2012[20] estuvo alineada con esta recomendación y permitió encontrar más evidencia sobre este efecto (Kugler, Kugler, & Herrera-Prada, 2017).

De forma similar, Bussolo, Kugler, & Medvedev (2011) utilizan un modelo de equilibrio general computable para estudiar el efecto de una reducción potencial del salario mínimo y de los parafiscales sobre la informalidad. En un modelo de tipo Harris-Todaro, con movimiento de trabajadores entre sector formal e informal, estiman la probabilidad de transición entre estos sectores en función del salario mínimo, al igual que la probabilidad de desempleo en el sector formal. Los autores encuentran que la reducción del salario mínimo y los parafiscales podría generar empleo formal, estos hallazgos son consistentes con la literatura.

Sin embargo, la política económica en torno a temas como el salario mínimo y los parafiscales es compleja. Por este motivo, el diseño de políticas no puede limitarse a estos instrumentos. A pesar de la evidencia existente acerca del efecto que tienen sobre la demanda de trabajo, resulta necesario explorar alternativas implementables que impacten positivamente el mercado laboral y el bienestar de los trabajadores colombianos, lo que motiva a explorar la promoción de CGV y el DID como posibles opciones.

3. Potenciales fuentes alternativas de empleo formal

Una fuente potencial de empleo formal ampliamente debatida es el desarrollo y fortalecimiento de lazos de firmas colombianas con las CVG, como se contempla en el PND 2018-2022, *Pacto por Colombia, pacto por la Equidad*. Las CVG pueden llevar mejoras en productividad y calidad del empleo a través de tres canales: el acceso a insumos importados (Kugler & Verhoogen, 2009), las ganancias de especialización (Kugler & Verhoogen, 2011) y los llamados *knowledge spillovers*, relacionados con el intercambio (o fuga) de conocimiento tecnológico como resultado de la inversión extranjera directa (Kugler, 2006). Así pues, en el marco de las CVG, la eliminación de barreras al comercio internacional y a la inversión extranjera pueden constituir mecanismos alternativos para generar empleo.

En el panorama de alternativas, también se deben considerar los aranceles, que pueden tener un impacto sobre la selección de mercado y la productividad. Al respecto, Eslava, Haltiwanger, Kugler, & Kugler (2004; 2013), encuentran que el establecimiento de aranceles más bajos y homogéneos es clave para generar una dinámica competitiva en el sector manufacturero, con la cual hay una mejor asignación de recursos en dicho sector. Una mayor productividad puede o no derivar en una mayor demanda laboral, dependiendo de la fluidez de los mercados de factores, lo que depende a su vez de otros determinantes, el grado de distorsión de los mercados de capital. Sobre este último aspecto, Eslava, Haltiwanger, Kugler, & Kugler (2010) identifican que en la medida en que hay menos distorsiones a la inversión, se tienen menos barreras para la generación de empleo.

Otra fuente que ha recibido atención recientemente es el DID dado que puede catapultar tanto el teletrabajo como la formación de capital humano. El DID podría ayudar a avanzar hacia la democratización de la educación a través de la educación a distancia, así como favorecer la integración de mercados de trabajo con regiones remotas, ambos son favorables para la demanda de trabajo.

[20] *Por la cual se expiden normas en materia tributaria y se dictan otras disposiciones.*

Además, es posible que el DID implique sinergias, por ejemplo, podría facilitar el enganche en las CVG, especialmente en sectores como el de servicios.

4. Potencial efecto del enganche con las CGV y el DID

Para estudiar el efecto que podría tener el enganche con las CGV y el DID, Kugler, Del Carpio, Cuesta, Hernández, & Piraquive (2020) utilizan un modelo de equilibrio general computable y simulan escenarios en los que se implementan las reformas propuestas en el PND 2018-2022, *Pacto por Colombia, pacto por la Equidad,* para promover las CVG y el DID. En este modelo, el empleo es de suma importancia y se modela a través de flujos entre los sectores formal e informal cuya dinámica se rige por una ecuación de arbitraje Harris-Todaro y que dependen de la brecha salarial entre ambos sectores y de la TD. De esta manera, estiman los efectos que podrían tener dichas reformas sobre la pobreza y la desigualdad en Colombia en el horizonte de los años 2025 y 2030.

La Tabla 13 presenta los resultados preliminares. Aunque son limitados, se encuentran impactos sobre pobreza y desigualdad de tres tipos de políticas asociadas con la inserción a las CVG: (i) la reducción de aranceles, (ii) la caída en los costos logísticos y de transporte interno y (iii) la eliminación de barreras a la inversión extranjera directa. La recomendación es centrar los esfuerzos en la disminución de costos logísticos, en esta dimensión se pueden tener avances más significativos. En cuanto al DID, no se evidencia un impacto en reducir la desigualdad y el efecto en reducir la pobreza es modesto.

Tabla 13. Efecto de reformas para promover las CGV sobre pobreza y desigualdad

		Panel A: 2025				
		Línea base	Recorte unilateral de aranceles (1)	Disminución de costos logísticos (2)	Crecimiento IED 10% (3)	Todas (1) +(2) +(3)
Recuento de pobreza	Pobreza extrema	6.28	5.94	6.22	6.23	5.84
	Pobreza total	21.95	20.65	21.71	21.79	20.31
	Gini	51.29	51.09	51.29	51.28	51.05
		Panel B: 2030				
Recuento de pobreza	Pobreza extrema	5.19	4.97	5.15	5.16	4.94
	Pobreza total	17.79	16.80	17.58	17.68	16.57
	Gini	50.45	50.44	50.46	50.44	50.45

Fuente: Kugler, Del Carpio, Cuesta, Hernández, & Piraquive (2020).

Los resultados pueden estar relacionados con la dificultad de reducir problemas tan estructurales como la desigualdad y la pobreza mediante reformas de manera inmediata. Hay otras cuatro posibles explicaciones. Primero, los empleos directos creados benefician a hogares con altos niveles de capital humano, por lo que no se traducen en reducciones agregadas importantes a la pobreza o la desigualdad, es decir, no serían los hogares pobres los que podrían percibir el beneficio de los empleos creados si no existe un programa complementario de desarrollo del capital humano. Segundo, puede haber creación de empleo indirecta a través de vínculos hacia atrás a surtidores locales de insumos por parte de firmas enganchadas con CVG, pero este efecto no está completamente capturado por el modelo, pues las microsimulaciones tienen una lógica de equilibrio parcial. Tercero, el posicionamiento de las firmas

colombianas para engancharse en una forma robusta y sustancial con las CVG no es idónea, lo que limita la generación de demanda por insumos y servicios locales. Cuarto, el DID puede generar más oportunidades laborales a través del teletrabajo y la expansión de la educación a distancia, pero podría inducir a una ampliación de la brecha salarial entre calificados y no-calificados al aumentar la tasa de retorno en el capital humano, creando mayor desigualdad, manteniendo todo lo demás constante.

5. Conclusiones

Para la formulación de nuevas políticas que permitan promover la demanda laboral es necesario explorar nuevos caminos, sin embargo, encontrar reformas incluyentes implica un gran desafío. La conexión con CGV y el DID podrían pensarse como dos de estos caminos, aunque su alcance es limitado. Para pensar en reformas que puedan tener mayor impacto, es necesario retomar debates en torno a propuestas como el salario mínimo diferencial y los parafiscales. Más allá de la evidencia, es clave pensar en un diálogo nacional que permita avanzar en estas direcciones. Finalmente, se debe aprovechar la reconfiguración actual de las CGV para identificar nuevos puertos de entrada y nuevas oportunidades en sectores como el de servicios, del cual podría resultar un auge en el desarrollo del capital humano y de nuevas áreas de crecimiento futuro.

iii. Jorge Pérez – Salario mínimo y demanda de trabajo

"El reto para hacer viables estas políticas de salario mínimo es una buena comunicación de las propuestas."

En esta presentación se abordan tres puntos. Primero, se resume la evidencia existente sobre los efectos del salario mínimo (SM) en el mercado laboral. En los países desarrollados, los incrementos tienen pocos efectos sobre el empleo, sin embargo, en ciertos contextos un SM alto con respecto al salario medio puede generar desempleo. Posteriormente, se aborda la evidencia para países en desarrollo y en Colombia, país en que la evidencia indica que el SM es alto con respecto al salario medio y dificulta la generación de empleo formal. Finalmente, se brindan elementos para la política de fijación del SM en Colombia, teniendo en cuenta la recuperación económica y la generación de empleo.

1. Los efectos del SM en el mercado laboral

La discusión actual sobre SM en Colombia se debate entre quienes afirman que un SM por encima del equilibrio de mercado genera desempleo y aquellos que indican que no hay efectos del SM sobre el empleo con base en artículos como el de Card & Krueger (1994). En este caso, es necesario avanzar y observar la evidencia reciente en torno a esta pregunta. El artículo más importante sobre SM en años recientes es el de Cengiz, Dube, Lindner & Zipperer (2019) el cual encuentra para Estados Unidos que cuando sube el SM desaparecen los empleos que estaban pagando por debajo de este, pero aparecen nuevos empleos que pagan el SM o más. Ambos efectos se contrarrestan, por lo cual no hay un efecto neto generado por el incremento del SM en los empleos de bajos salarios en ese contexto. Estados Unidos es un laboratorio interesante para el análisis de preguntas sobre SM porque, a diferencia de Colombia, cuenta con un SM diferenciado que permite una comparación interregional de los efectos sobre el mercado laboral.

Algunos estudios encuentran efectos negativos del aumento del SM sobre el empleo. En la literatura sobre efectos regionales, un aumento en el SM de una región o ciudad puede generar flujos migratorios con ciudades cercanas. Para Estados Unidos, se encuentra que, ante un aumento de 10% en el SM en un estado, el flujo de trabajadores provenientes de otras regiones disminuye 2.6%. Esto refleja un balance entre dos efectos: el primero vuelve más atractiva el área con un SM más alto debido a la mayor remuneración, y el segundo, más predominante, la hace menos atractiva debido a la menor probabilidad de conseguir empleo allí.

Otro conjunto de evidencia se enfoca en los efectos a corto y largo plazo de un SM más alto. Beaudry, Green y Sand (2018) muestran que estos efectos pueden ser diferentes porque hay un margen adicional para tener en cuenta que es la creación de empresas. A corto plazo, un aumento en el SM eleva los costos laborales de los empleados, pero en el mediano plazo puede reducir la creación de empresas debido a estos costos. En el largo plazo, la elasticidad de demanda de trabajo con respecto al SM es más negativa. De este modo, los efectos del SM en el empleo son moderados, pero pueden ser más negativos dependiendo del contexto.

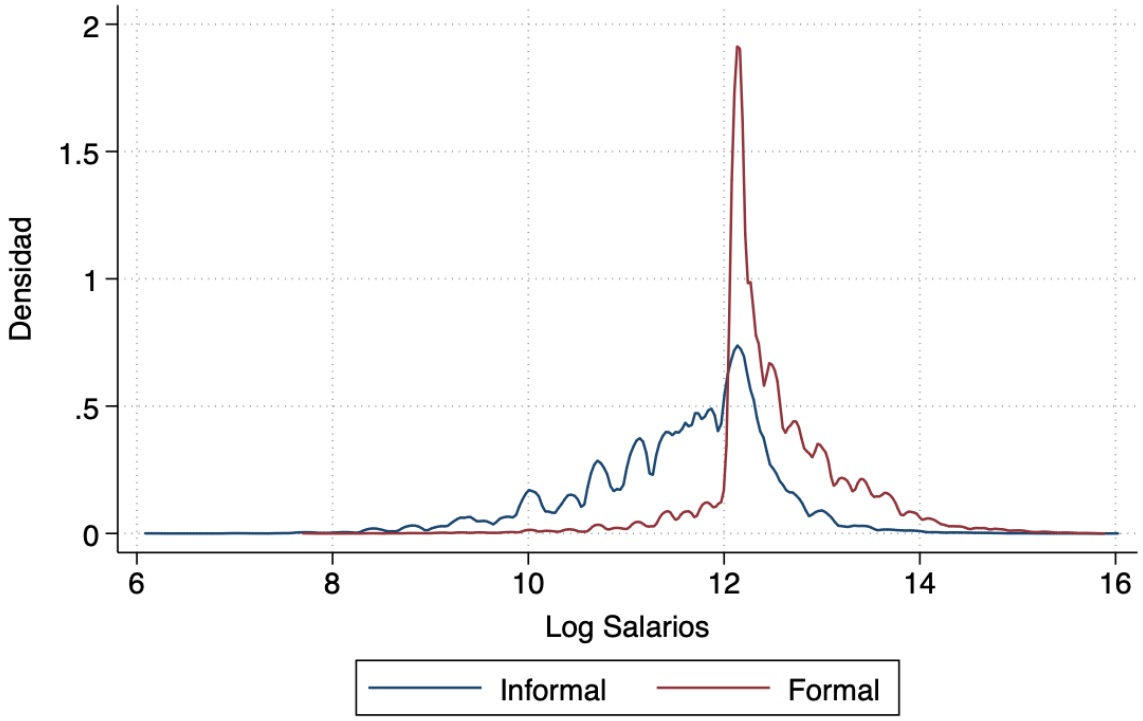
Un factor adicional importante es el efecto del poder de mercado. Cuando existe un único empleador disponible para muchos empleados, es posible pagar salarios por debajo de la productividad del trabajador. Aumentar el SM puede mejorar el bienestar dado que se corrige esta distorsión del mercado y se transfieren beneficios de los empleadores a los empleados generando que los primeros se ubiquen

en empresas más productivas en las que es posible el incremento del SM. No obstante, incluso en este contexto, hay una pérdida de empleo si el SM es más alto que la productividad del trabajador.

2. Evidencia para países en desarrollo y para Colombia

El SM en Colombia es alto, teniendo en cuenta la proporción del salario mediano (alrededor de 80%), y es superior en comparación con países de la OCDE y países latinoamericanos. En el Gráfico 20 se evidencia la distribución de salarios formales e informales en 2019. Como se observa, el SM tiene un efecto sobre la distribución de los salarios formales en Colombia. El pico alrededor del logaritmo del SM evidencia que este es vinculante e induce una distorsión en la distribución de salarios formales. Igualmente, se observa que casi la mitad de los trabajadores informales ganan menos del SM. Una de las razones por las cuales no pueden acceder a un empleo formal es que el SM impide la creación de este tipo de empleos.

Gráfico 20. Distribución de salarios formales e informales en 2019



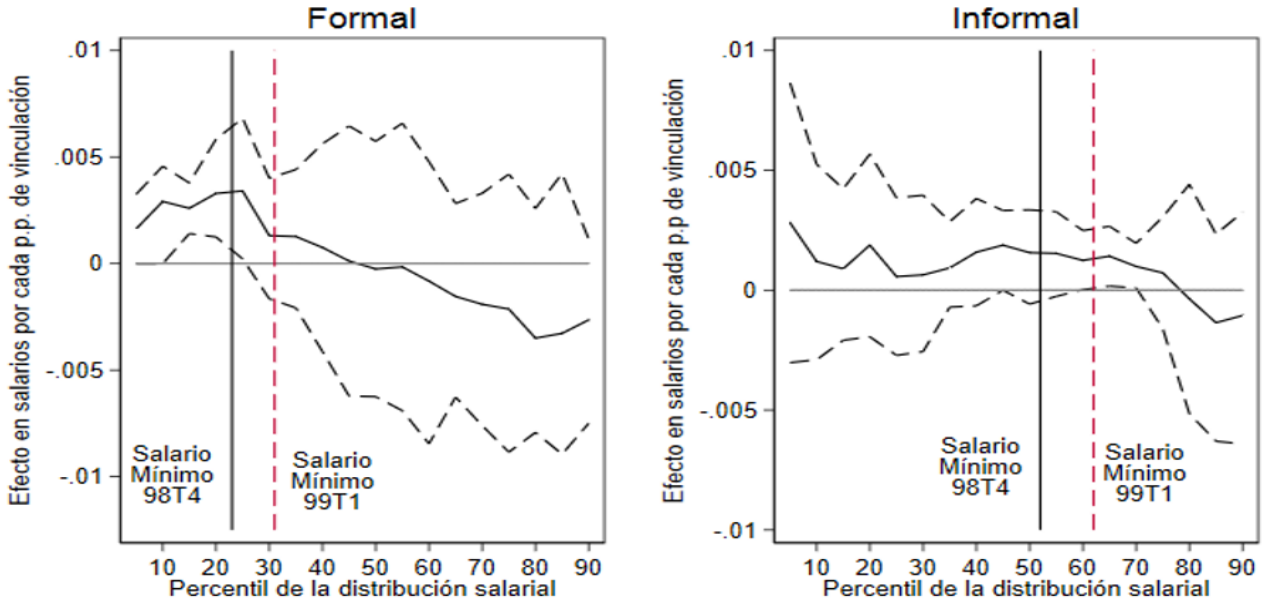
Fuente: Elaboración de Delgado (2020) con datos de GEIH.

La evidencia en torno al SM e informalidad es amplia y más concluyente que la evidencia sobre el nivel de empleo. Arango y Flórez (2017) encuentran que ante incrementos en el SM relativo (1 p.p.), hay más desempleados informales por cada unidad de PEA (0.034 p.p.). Sánchez, Duque & Ruiz (2009) encuentran que incrementos en SM y costos laborales no salariales aumentan la informalidad, así como el desempleo y su duración. Lotti, Messina & Nunziata (2016) encuentran que un aumento de 1 p.p. en el SM está asociado con un aumento de 0.204 p.p. en la informalidad. En conclusión, la evidencia para Colombia y América Latina indica un vínculo positivo entre SM e informalidad.

Pérez y Suher (2020) exploran los efectos del SM sobre los salarios en el sector formal e informal y el nivel de empleo. Para ello, se explota un incremento en el SM real que se dio durante la crisis de 1999.

En ese año, el SM se fijó con base en la inflación esperada, pero debido a la crisis, la inflación real fue menor a la esperada. En un corto período de tiempo, el valor real del SM creció 6.75%. Con ese choque, los autores comparan áreas y sectores con una mayor proporción de trabajadores que ganan un SM contra áreas con una menor proporción de trabajadores con SM. Como se observa en el Gráfico 21, se encuentra que el SM tiene efectos en los salarios en el sector formal e informal, esto es relevante dada la idea de que el sector informal no responde al SM. Segundo, los salarios solamente responden positivamente alrededor del SM. Tercero, los salarios formales reaccionan más, de modo que la elasticidad de los salarios al SM en el sector formal es mayor que en el sector informal. Al comparar en el percentil 25 de la distribución salarial, el incremento del SM aumenta la brecha entre los salarios de ambos sectores.

Gráfico 21. Efecto del salario mínimo en los salarios reales por percentil



La línea negra punteada indica intervalos de confianza al 95%.
Fuente: Pérez y Suher (2020).

Al evaluar los efectos del SM en el empleo del sector formal e informal, se encuentra cierta evidencia de un efecto negativo sobre el empleo informal, aunque la significancia estadística no es tan alta. Sin embargo, los estimadores indican una elasticidad grande del empleo al SM en el sector informal, esto concuerda con lo mencionado anteriormente sobre el incremento en estos salarios debido al SM. Esto ocurre debido a una indexación, pues los salarios en el sector informal se negocian teniendo el SM como referencia y, dado que el sector informal tiene menos barreras a las contrataciones y despidos, se esperaría mayor flexibilidad y caídas del empleo ante incrementos salariales en el sector informal. Por su parte, en el empleo en el sector formal no se encuentra un efecto significativo del incremento del SM.

3. ¿Cómo fijar el SM en Colombia?

La actual pandemia ha tenido un impacto sustancial en los mercados laborales. Pese a que el desempleo permanece alto con respecto a su nivel anterior, se ha evidenciado una recuperación que se debe en su mayoría al empleo informal. Por esto se debe estimular la creación de empleo formal. La evidencia muestra que los SM altos impiden la recuperación del mercado laboral formal. En Estados Unidos, por

ejemplo, a medida que aumenta el SM se reducen las contrataciones en el mercado laboral para los jóvenes, los más afectados por el SM. En una recuperación, importa el margen de contratación y lo ideal es evitar un retraso en las contrataciones a causa de un SM más alto.

Tras la crisis de 2008 en Estados Unidos, Clemens y Wither (2019) comparan las personas en estados con SM bajos con aquellas en estados de SM altos y se evidencia la recuperación del ingreso para cada uno. Los ingresos de los trabajadores se recuperaron más rápido en los estados de SM bajo porque la recuperación del empleo fue más rápida en estos estados. Esta evidencia sugiere que flexibilizar el SM puede acelerar la recuperación del empleo.

Con base en esta evidencia, en Colombia es posible flexibilizar el SM, pues su disminución presentaría grandes retos de economía política. Una propuesta es frenar los incrementos por productividad, de manera que se mantenga constante en términos reales. Igualmente, es posible considerar SM diferenciados por región teniendo en cuenta los márgenes de informalidad y migración. Arango y Flórez (2017) realizaron una propuesta sobre crecimiento regional heterogéneo que debe tenerse en cuenta para diseñar una política de este tipo. Igualmente, se debe pensar en la forma de reducir la informalidad en cada región y las posibles respuestas migratorias que podría inducir dicha política. Si existe poder de mercado diferenciado entre regiones, sería posible fijar los SM óptimos por región que reduzcan esa distorsión.

Por último, algunas herramientas de política para acelerar la recuperación del empleo son los descuentos fiscales por contratación, es decir, que a una empresa se le reduzcan impuestos si genera empleo. En artículos recientes se encuentra que estos descuentos pueden ser efectivos para reducir el desempleo en áreas deprimidas. Es posible rediseñar el sistema actual de exenciones fiscales sin resultado verificable, hacia uno de resultado verificable como la generación efectiva de empleo.

III. Comentarios y discusión

i. Ricardo Bonilla – Comentarios

En estos comentarios se discuten elementos de las presentaciones con un enfoque en recuperación económica, fluidez[21] y parafiscalidad, salario mínimo, modelo económico y productivo, y digitalización.

1. Recuperación económica

La discusión de Luz Adriana se remite a la pregunta sobre la cantidad de empleos que se han creado en Colombia. En el año 1994, después de la expedición de la Ley 50 de 1990[22] y la Ley 100 de 1993, había 14 millones de trabajadores, de los cuales 8 millones tenían contrato asalariado y 4 millones trabajaban por cuenta propia. Antes de la pandemia, había 10 millones de trabajadores asalariados y 10 millones cuenta propia para un total de 22 millones, teniendo en cuenta otros trabajadores.

En la pandemia se perdieron empleos y los trabajadores por cuenta propia pasaron a la inactividad. De acuerdo con el DANE, en octubre de 2020 había 8.7 millones trabajadores asalariados y 9 millones de trabajadores cuenta propia. La TD se ha recuperado, de 21.4% en mayo a 14.7% en octubre de 2020. Esto es consecuencia del retorno a sus actividades de gran parte de los trabajadores cuenta propia. No obstante, actualmente falta recuperar 1.3 millones contratos asalariados y que 800,000 trabajadores cuenta propia retornen a su actividad productiva, hay empleos por recuperar en los sectores más afectados por la pandemia.

En la discusión actual sobre productividad, el DNP indica que la productividad total de los factores (PTF) es -0.6, lo cual indica que, durante un tiempo sustancial, los trabajadores en Colombia trabajaron menos. Es posible tomar la productividad laboral, en lugar de la PTF, para identificar las horas realmente trabajadas este año. A pesar de que el confinamiento detuvo el trabajo, el teletrabajo elevó la productividad al reducir los tiempos de desplazamiento y extender las jornadas. Por lo tanto, es probable que la productividad laboral real sea mayor, pero no se reconoce y remunera como tal. Las personas tuvieron que hacerse cargo de múltiples actividades, incluyendo las labores de cuidado en el caso de las mujeres. Por esto, es importante reabrir los colegios con el fin de que estas mujeres regresen al mercado de trabajo y mejoren su productividad.

2. Fluidez y parafiscalidad

La preocupación de Luz Adriana es la baja fluidez en Colombia. En 25 años sólo se han creado 2 millones de empleos asalariados y ha incrementado el cuentapropismo y los contratos por prestación de servicios, con este tipo de contrato el empleador evita el pago de prestaciones sociales y parafiscales. El centro de las discusiones está en quien recae la responsabilidad de pago de parafiscales y las prestaciones sociales que deberían pagarse. En Colombia, las empresas responden por 17 p.p. de parafiscales, tras la reducción que trajo la Ley 1607 de 2012, esto tiene un efecto positivo sobre la

[21] De acuerdo con la presentación de Luz Adriana, la fluidez del mercado laboral se entiende como la diferencia entre los flujos de trabajadores y los flujos de trabajos. Se puede interpretar como el movimiento de trabajadores adicional al de creación o destrucción de empleo, relacionado con el nivel de rotación del personal.

[22] *Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.*

formalidad de aproximadamente 2 p.p. No obstante, es necesario pensar en los demás puntos de parafiscalidad existentes.

La discusión de fluidez de Luz Adriana concluye que hay poca creación de empleo en Colombia, pero una dificultad mayor es la elevada rotación de trabajadores entre sectores. Esto se debe a que, en sectores de tecnología estándar, el trabajo no tiene curva de aprendizaje. El resultado principal de Luz Adriana es que el sector de la construcción es el de mayor fluidez y genera más empleo en el corto plazo. Esto se debe a la entrada y salida de obras de corta duración, donde hay una elevada rotación de trabajadores y firmas de unión temporal.

3. Salario mínimo

En su presentación, Jorge discute si el salario mínimo debe ser diferencial, congelarse, disminuirse o establecer un mecanismo distinto para su negociación. En Colombia, la negociación del salario mínimo se realiza con base en el nivel de inflación causado sumado a la productividad.

Hay dos discusiones complementarias. La primera es sobre la elasticidad del salario mínimo sobre la demanda por trabajo, algunas mediciones revelan que es inelástica y en consecuencia el impacto del salario mínimo no genera mayor desempleo. La segunda indica que el mercado de trabajo no es competitivo y en varios sectores existen oligopsonios. Un ejemplo es el sector de la construcción o la venta de productos de consumo popular. En este último, la firma cuenta con un gran poder de mercado y logra identificar trabajadores y horarios para pagar por comisión, en lugar de utilizar contratos laborales o por prestación de servicios.

4. Modelo económico y productivo

En la presentación de Maurice Kugler hay un énfasis en la forma en que se podrían crear empleos y condiciones diferentes. Claramente, su discusión conduce al modelo de desarrollo. Colombia tiene un modelo de más de medio siglo basado en una economía de exportaciones primarias, agrícolas y minero energéticas. Hace 30 años, el modelo entró en proceso de agotamiento y, en la práctica, generó sectores rentistas que no generan un efecto multiplicador sobre la economía.

El modelo de desarrollo se debe replantear con el fin de transitar hacia un modelo de transformaciones productivas que generen virtuosidad en las cadenas globales de valor y permitan un mejor uso de las plataformas informáticas e infraestructura digital con un mayor efecto multiplicador sobre la economía. Así mismo, se debe construir una nueva oferta de exportación. El futuro del carbón y el petróleo está limitado en el tiempo y deben sustituirse a través de una política industrial y productiva.

5. Digitalización

Maurice Kugler plantea que se debe fortalecer la infraestructura informática. La dificultad para generar educación y trabajos virtuales radica en que Colombia tiene aún una baja dotación informática. Es necesario definir si el wifi es o no un servicio público, popular y gratuito, sumado a que se debe dotar de tabletas y computadores a la población de menores recursos. No es posible instalar una educación virtual si no se tienen los medios para acceder a ella, una gran brecha en el conocimiento se genera a causa de la brecha digital. Un objetivo prioritario de corto plazo en el país es cerrar esta brecha digital.

Esto incluye la red digital de fibra óptica para la mayor parte de la población urbana, conexión satelital para la población rural, ampliación de la red y cobertura de wifi, y entrega y dotación de computadores y tabletas.

ii. Discusión

La perspectiva de la demanda es crucial al momento de explicar tendencias y problemáticas generales del mercado laboral colombiano. Una de las principales preocupaciones presentadas es la poca creación de empleo formal que se debe principalmente a rigideces institucionales, como se señala en las presentaciones. Entre estas rigideces se encuentran: el salario mínimo, los costos laborales no salariales y las barreras administrativas que enfrentan las firmas en su proceso de creación. Existen debates sobre la forma adecuada de estimular la demanda laboral para generar empleos formales que garanticen la protección de los trabajadores. Los panelistas plantean propuestas para hacer frente al tema de las rigideces, sumado a alternativas de política que se presentan en otros sectores.

Los panelistas concuerdan en que la poca creación de empleo formal se debe a factores institucionales. Uno de los más importantes es el salario mínimo, con el cual se desincentiva la contratación y se generan rigideces que afectan la fluidez del mercado laboral, entendida como el movimiento de trabajadores adicional al de creación o destrucción de empleo, relacionado con el nivel de rotación del personal. El salario mínimo eleva los costos laborales de los empleados y disminuye la creación de empleo formal. En el mediano plazo, puede reducir la creación de empresas.

El problema generado por el salario mínimo se agrava con los altos costos no salariales los cuales incrementan el costo de oportunidad de la contratación formal y, por ende, la desincentivan. Igualmente, Luz Adriana Flórez menciona que los elevados costos por despidos representan una barrera adicional para las firmas que afecta igualmente la fluidez del mercado laboral. De modo que, aunque la protección del trabajo es legítima, la evidencia parece indicar que no resulta en efectos favorables para la dinámica de las empresas y el nivel de empleo.

Así mismo, las firmas enfrentan unas elevadas barreras administrativas, regulatorias y burocráticas de difícil cumplimiento que desincentivan la creación de empresas y, consecuentemente, de nuevos empleos formales. Las firmas inician su ciclo de vida e inmediatamente encuentran barreras para crecer. Estas rigideces afectan en mayor medida a las empresas pequeñas que tienen menor capacidad organizacional y financiera para ajustarse a la regulación. Esto es aún peor considerando que las empresas pequeñas tienen el mayor potencial de generar empleos en Colombia.

En la discusión se señala adicionalmente la necesidad de tener en cuenta la estructura de contratación actual que enfrentan las empresas. En otros países como Estados Unidos se evidencia que la distinción entre contratos por hora o labor y contratos a término definido se traduce en menores costos salariales para las empresas, mayor fluidez y flexibilización del mercado laboral.

Las presentaciones plantean diferentes propuestas y recomendaciones para incentivar la creación de empleo formal, teniendo en cuenta las dificultades que enfrentan las empresas. Luz Adriana y Jorge plantean soluciones enfocadas en la reducción y flexibilización de las rigideces del mercado laboral, lo cual no implica reducir la protección al trabajador. En la discusión se menciona igualmente la necesidad de una mayor flexibilidad en la estructura de contratación, punto con el que concuerdan Luz Adriana y Maurice.

En contraposición, en la discusión se argumenta que reducir o eliminar costos salariales para formalizar trabajadores puede generar un efecto adverso. Por ejemplo, en el tema pensional la formalidad se define,

al menos de manera parcial, por la cotización a los fondos pensionales. De modo que, si se eliminan estos costos se elimina igualmente el sustento de formalidad para el sector pensional.

Por otro lado, Maurice Kugler resalta la complejidad que representa la economía política en torno a la flexibilización de rigideces como el salario mínimo y los parafiscales. Debido a esto, es necesario explorar alternativas implementables como la promoción de las cadenas globales de valor a través de la eliminación de barreras al comercio internacional y a la inversión extranjera, con lo cual se genera empleo. Ricardo Bonilla concuerda con este punto al señalar que la generación de empleo productivo y de calidad requiere una restructuración del modelo de desarrollo por medio del fortalecimiento del aparato industrial y la recuperación de las cadenas de valor. Adicionalmente, Maurice propone el desarrollar la infraestructura digital que puede catapultar el teletrabajo y la formación de capital humano, condiciones favorables para la demanda.

En general, hay un consenso sobre la necesidad de desarrollar una discusión integral entre rigideces institucionales y su eliminación o flexibilización, y las alternativas de política existentes en otros sectores. Entre los principales retos que se derivan de la discusión es la necesidad de integrar ambos enfoques al pensar en soluciones para las problemáticas que enfrenta la demanda laboral en Colombia.

Como se ha evidenciado, existen políticas que tienen la intención de proteger a los trabajadores, pero tienen efectos adversos que terminan excluyendo a un porcentaje importante de la población y, en muchos casos, a los segmentos más vulnerables. Este es el caso del salario mínimo y los costos adicionales que enfrentan las empresas e impiden una mayor generación de empleo formal y protección al trabajador.

La economía política alrededor de las políticas de salario mínimo y costos de la firma es un reto para la formulación e implementación de políticas públicas que incentiven la contratación y la generación de empleo, y protejan a los trabajadores. Tal como afirma Jorge Pérez, un reto adicional en este contexto es una comunicación pertinente y efectiva en la socialización de estas políticas. Así mismo, como lo afirma Maurice, es importante generar una discusión en torno a estos temas en espacios como la Misión de Empleo, con la participación y disposición de todos los actores relevantes.

Referencias

Acosta, O., & Ramírez, J. (2004). *Las redes de protección social: modelo incompleto.* CEPAL.

Alaimo, V., Bosch, M., Gualavisí, M., & Villa, J. M. (Junio de 2017). *Medición del Costo del Trabajo Asalariado en América Latina y el Caribe.* Banco Interamericano de Desarrollo, División de Mercados Laborales.

Alcaldía de Medellín. (2014). *Plan de Ordenamiento Territorial 2014-2027.*

Arango, L. E., & Flórez, L. A. (2017). Informalidad laboral y elementos para un salario mínimo diferencial por regiones en Colombia. *Borradores de Economía*(1023).

Arango, L. E., & Ríos, A. M. (2016). Duración del desempleo en Colombia: género, intensidad de búsqueda y anuncios de vacantes. En L. E. Arango, F. Castellani, & E. Lora, *Desempleo femenino en Colombia.*

Arango, L. E., Flórez, L. A., & Guerrero, L. D. (2020). Minimum wage effects on informality across. *Borradores de economía, Banco de la República.*

Arango, L. E., García, A., & Posada, C. (2013). Inflación y desempleo en Colombia: Nairu y tasa de desempleo compatible con la meta de inflación (1984-2010). En L. E. Arango, & F. Hamann, *El mercado de trabajo en Colombia : hechos, tendencias e instituciones.*

Ariza, J., & Cedano, P. (2017). Empleo y frormalización laboral juvenil en Colombia: Una evaluación de la Ley del Primer Empleo. *Revista de Economía Laboral,* 40-59.

Attanasio, O., Guarín, A., Medina, C., & Meghir, C. (Julio de 2015). Long Term Impacts of Vouchers for Vocational Training: Experimental Evidence for Colombia. NBER Working Paper No. 21390.

Attanasio, O., Kugler, A., & Meghir, C. (2011). Subsidizing Vocational Training for Disadvantaged Youth in Colombia: Evidence from a Randomized Trial. *American Economic Journal: Applied Economics, 3*(3), 188-220.

Azuara , O., González, S., & Keller , L. (2019). ¿Quiénes son los conductores que utilizan las plataformas de transporte en América Latina? Perfil de los conductores de Uber en Brasil, Chile, Colombia y México. *Banco Interamericano de Desarrollo.*

Banco Mundial. (1994). *Envejecimiento sin crisis: Informe del Banco Mundial sobre investigaciones relativas a políticas de desarrollo.* Washington, D.C: Oxford University Press para el Banco Mundial.

Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (Mayo de 2020). COVID-19 Is Also a Reallocation Shock. *(27137).* NBER Working Paper Series.

Beaudry, P., Green, D., & Sand, B. (2018). In search of labor demand. *American Economic Review, 108*(9).

Bernal, R. (2008). The Informal Labor Market in Colombia: identification and characterization. *Revista Desarrollo y Sociedad*(63), 145-208.

Bernal, R., Eslava, M., Meléndez, M., & Pinzón, Á. (2017). *Switching from Payroll Taxes to Corporate Income Taxes: Firms' Employment and Wages after the Colombian 2012 Tax Reform.* Inter-American Development Bank.

Burgess, S., Lane, J., & Stevens, D. (2000). Job flows, worker flows and churning. *Journal of Labor Economics*, 9(3), 211–224. doi:https://doi.org/10.1023/A:1017982719207

Bussolo, M., Kugler, M., & Medvedev, D. (2011). Labor Market Policies and the Informal Sector in Colombia. World Bank & DNP, Mimeo.

Caicedo, S., Espinosa, M., & Seibold, A. (2020). Unwilling to Train? Firm Responses to the Colombian Apprenticeship Regulation. *CRC TR 224 Discussion Paper Series*, University of Bonn and University of Mannheim, Germany.

Campaña, J. C., Giménez-Nadal, J. I., & Molina, J. A. (2020). Self-employed and Employed Mothers in Latin American Families: Are There Differences in Paid Work, Unpaid Work, and Child Care? *Journal of Family and Economic Issues, 41*(1), 52-69.

Card, D., & Krueger, A. B. (1994). Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. *The American Economic Review*, 772-793.

Cardona, L., & Morales, L. (2016). Efectos laborales de los servicios de cuidado infantil: evidencia del programa Buen Comienzo. En L. E. Arango, F. Castellani, & E. Lora, *Desempleo femenino en Colombia.*

Cengiz, D., Dube, A., Lindner, A., & Zipperer, B. (2019). The effect of minimum wages on low-wage jobs. *The Quarterly Journal of Economics*, 1405-1454.

Clemens, J., & Wither, M. (2019). The minimum wage and the Great Recession: Evidence of effects on the employment and income trajectories of low-skilled workers. *Journal of Public Economics, 170*, 53-67.

Comisión de Gasto. (2018). *Informe final de la Comisión de Gasto e Inversión Pública.* Bogotá D.C.: Fedesarrollo. Obtenido de https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/LIB2017COMISION.pdf

Davis, S. J., & Haltiwanger, J. (2014). Labor market fluidity and economic performance. *National Bureau of Economic Research.* doi:https://doi.org/10.3386/w20479

Del Bono, A. (2019). Trabajadores de Plataformas Digitales: condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones de Sociología.*

Delgado, L. (2020). Breve evidencia teórica y empírica sobre regulaciones al Mercado Laboral. Obtenido de https://ladelgadop.blogspot.com/2020/06/breve-evidencia-teorica-y-empirica.html

Departamento Nacional de Planeación. (1 de Julio de 2004). Consolidación del sistema nacional de formación para el trabajo en Colombia. *Documento CONPES Social 81*. DNP.

Departamento Nacional de Planeación. (3 de Julio de 2014). Lineamientos para la generación de oportunidades para los jóvenes. *Documento CONPES Social 173*. DNP.

Development, N. C. (28 de diciembre de 2020). *Work Context: Degree of Automation*. Obtenido de O*NET OnLine: https://www.onetonline.org/find/descriptor/result/4.C.3.b.2

Díaz, A. M. (2016). Acceso a fuentes de empleo de las mujeres en Bogotá. En L. E. Arango, F. Castellani, & E. Lora, *Desempleo femenino en Colombia.*

Duque, J. C., García, G. A., Herrera, P., & López, E. (2016). Heterogeneidad regional en las diferencias por género de las tasas de desempleo. En L. E. Arango, F. Castellani, & E. Lora, *Desempleo femenino en Colombia.*

Eslava, M., Haltiwanger, J., Kugler, A., & Kugler, M. (2004). The effects of structural reforms on productivity and profitability enhancing reallocation: evidence from Colombia. *Journal of Development Economics*, vol. 75, issue 2, 333-371.

Eslava, M., Haltiwanger, J., Kugler, A., & Kugler, M. (2010). Factor adjustments after deregulation: panel evidence from Colombian plants. *The Review of Economics and Statistics*, 378-391.

Eslava, M., Haltiwanger, J., Kugler, A., & Kugler, M. (2013). Trade and market selection: Evidence from manufacturing plants in Colombia. *Review of Economic Dynamics*, 135-158.

Esping-Andersen, G., & Palier, B. (2010). *Los tres grandes retos del Estado del bienestar.* Barcelona: Ariel.

Fazio, M. V., Fernández-Coto, R., & Ripani, L. (2016). *Aprendices para el siglo XXI: ¿un modelo para América Latina y el Caribe?* . Banco Interamericano de Desarrollo. División de Mercados Laborales.

Fedesarrollo. (2017). Informe Mensual de Mercado Laboral.

Fernández, C., & Benavides, J. (2020). *Las plataformas digitales, la productividad y el.* Bogotá: Fedesarrollo.

Fernández, C., & Villar, L. (2017). The Impact of Lowering the Payroll Tax on Informality in Colombia. *Economía Journal, The Latin American and Caribbean Economic Association - LACEA, 0*(Fall 2017), 125-155.

Fernández, C., Villar, L., & Gómez, N. (Junio-Diciembre de 2017). Taxonomía de la informalidad en América Latina. *Coyuntura Económica: Investigación Económica y Social, XLVII*(1 y 2), 137-167.

Flórez, L. A., Morales, L. F., Medina, D., & Lobo, J. (2020). Labor flows across firm size, age, and economic sector in Colombia vs. the United States. *Journal of Small Business Economics.* doi:https://doi.org/10.1007/s11187-020-00362-8

García-Rojas, K., Herréra-Idárraga, P., Morales, L. F., Ramírez-Bustamante, N., & Tribín-Uribe, A. M. (2020). (She)cession: The Colombian female staircase fall. Banco de la República.

International Development Association. (2019). *Special Theme: Jobs and Economic Transformation.* International Development Association - Banco Mundial.

Kugler, A., & Kugler, M. (2009). Labor Market Effects of Payroll Taxes in Developing Countries: Evidence from Colombia. *Economic Development and Cultural Change, University of Chicago Press*, vol. 57(2), 335-358.

Kugler, A., Kugler, M., & Herrera-Prada, L. O. (2017). Do Payroll Tax Breaks Stimulate Formality? Evidence from Colombia's Reform. *Economía Journal, The Latin American and Caribbean Economic Association - LACEA*, vol. 0(Fall 2017), pages 3-40.

Kugler, M. (2006). Spillovers from foreign direct investment: Within or between industries? *Journal of Development Economics*, vol. 80, issue 2, 444-477.

Kugler, M., & Verhoogen, E. (2009). Plants and Imported Inputs: New Facts and an Interpretation. *American Economic Review*, 99 (2): 501-07.

Kugler, M., & Verhoogen, E. (2011). Prices, Plant Size, and Product Quality. *The Review of Economic Studies*, 307–339. doi:https://doi.org/10.1093/restud/rdr021

Kugler, M., Del Carpio, X., Cuesta, J., Hernández, G., & Piraquive, G. (2020). What Effects Could Global Value Chain and Digital Infrastructure Development Policies Have on Poverty and Inequality in Colombia after the COVID-19 Crisis? *Investigación en curso*.

Leibovich, J., Nigrinis, M., & Ramos, M. (2006). Caracterización del mercado laboral rural. *Borradores de economía*, No. 408.

López, H., & Lasso, F. (2016). Diferencias por sexo en los flujos de trabajadores entre estados laborales y el futuro laboral de las mujeres colombianas. En L. E. Arango, F. Castellani, & E. Lora, *Desempleo femenino en Colombia.*

Lora, E. (2015). *The worrisome deficit of technicians and technologists in Colombia.* http://projects.iq.harvard.edu/colombia/news/deficit-technicians-and-technologists-colombia: Colombia Atlas of Economic Complexity, Harvard University.

Lotti, G., Messina, J., & Nunziata, L. (24 de Agosto de 2016). Minimum Wages and Informal Employment in Developing Countries. Obtenido de http://jobsanddevelopmentconference.org/wp-content/uploads/2016/10/LOTTI_Minimum-Wages-and-Informal-Employment-in-Developing-Countries.pdf

Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E., & Ernst, C. (2019). *Economía de plataformas y empleo: ¿cómo es trabajar para una app en Argentina?* Buenos Aires: CIPPEC-BID - OIT.

Madgavkar, A., White, O., Krishnan, M., Mahajan, D., & Azcue, X. (15 de Julio de 2020). COVID-19 and gender equality: Countering the regressive effects. *McKinsey Global Institute*. Obtenido de

https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/covid-19-and-gender-equality-countering-the-regressive-effects

Martínez-Restrepo, S., Tafur Marin, L., Osio, J. G., & Cortés, P. (15 de Septiembre de 2020). Violencias basadas en género en tiempos de COVID-19. *Género y COVID-19, Brief 5*. CoreWoman. Obtenido de https://blogcorewomanorg.files.wordpress.com/2020/09/brief-5.pdf

Martínez-Restrepo, S., Useche, P., Ramírez, J., Cortés, P., & Castillo, A. (28 de Julio de 2020). El impacto de la COVID-19 en la economía de las mujeres rurales. *Género y COVID-19, Brief 4*. CoreWoman. Obtenido de https://blogcorewomanorg.files.wordpress.com/2020/07/impactodelacovidenlaeconomiarural-2.pdf

Merchán, C. (2015). Sector rural colombiano: dinámica laboral y opciones de afiliación a la seguridad social. *Coyuntura Económica*, 137-182.

Morales, L., & Medina, D. (2019). Fluidez del mercado laboral y resultados en materia de empleo en Colombia: evidencia derivada de datos enlazados de empleadores y empleados. *Revista CEPAL*, 127.

OCDE et al. (2019). *Perspectivas económicas de América Latina 2019: Desarrollo en transición.* Paris: OECD Publishing. doi:https://doi.org/10.1787/g2g9ff1a-es

Osorio-Copete, L. (2016). Reforma tributaria e informalidad laboral en Colombia: Un análisis. *Ensayos sobre política económica*, 126-145.

Ospino, C. (2016). The effects of apprenticeship contracts on labor demand: Theory and empirical applications for Colombia. *PhD Dissertation. Universidad de Los Andes.*

Ospino, C. (2018). The Effects of Being Subject to the Colombian Apprenticeship Contract on Manufacturing Firm Performance. *CEDLAS, Working Papers 0230.*

Parra, J., Arias, F., Bejarano, J., López, M., Ospina, J. J., Romero, J., & Sarmiento, E. (Septiembre de 2020). Sistema pensional colombiano: descripción, tendencias demográficas y análisis macroeconómico. *Ensayos sobre Política Económica (ESPE)*(96).

Pérez, J., & Suher, M. (2020). *The Efficacy of Hiring Credits in Distressed Areas.* Documento de Investigación 2020-05, Banco de México.

Puche, K., & Villa-Orozco, V. (2018). *Evolución de las clases sociales en Colombia.* Fundesarrollo.

Ramírez, J., Martínez-Restrepo, S., & Cortés, P. (1 de Junio de 2020). La economía del cuidado y el rol tradicional de las mujeres. *Género y COVID-19, Brief 3*. CoreWoman. Obtenido de https://blogcorewomanorg.files.wordpress.com/2020/06/brief-_el_rol_del_cuidado.pdf

Ribero, R., & Sánchez, F. (Noviembre de 2004). Determinantes, efectos y costos de la violencia intrafamiliar en Colombia. *(44).* Documento CEDE.

Rosenblat, A. (2019). *Uberland: How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work.* University of California Press.

Sánchez, F., Duque, V., & Ruiz, M. (2009). Costos laborales y no laborales y su impacto sobre el desempleo, la duración del desempleo y la informalidad en Colombia, 1980-2007. Documentos CEDE 2009-11.

Tenjo, J., Álvarez, O., & Jiménez, M. C. (2016). Diferencias en las tasas de desempleo por género. En L. E. Arango, F. Castellani, & E. Lora, *Desempleo femenino en Colombia.*

Ter Wengel, J., Ferreira, G., Restrepo, S., & Suárez, L. (2009). Trayectorias empresariales: destrucción creativa, economías de escala, exportaciones y empleo. *Revista de la información básica*, Vol. 3, No. 2.

The Conference Board. (2020). *The Conference Board Total Economy (base de datos).* Obtenido de www.conference-board.org/data/economydatabase/ (consultado por OCDE et al. (2019) el 23 de enero de 2019).

World Economic Forum. (2018). *The Global Gender Gap Report 2018.* Obtenido de http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf