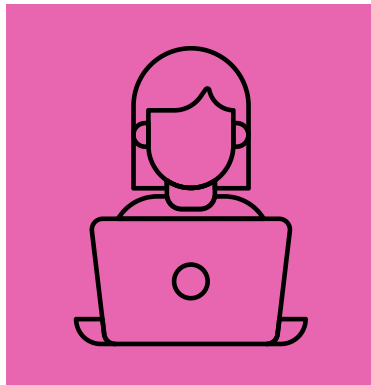


Hacia una reforma laboral:

Miradas y configuraciones del mundo del trabajo colombiano.



MARZO DE 2024

PLATAFORMA LABORAL Y SINDICAL



APOYAN



MARZO DE 2024

Hacia una reforma laboral:

Miradas y configuraciones del mundo del trabajo colombiano.

Compilación y Edición:

Victor Hugo Ramírez Porres- Viva la Ciudadanía.

Daniel James Hawkins - Centro de Solidaridad AFL-CIO

Adrián Vásquez Quintero - Filósofo y activista político

Línea editorial:

Fabio Arias Giraldo - Central Unitaria de Trabajadores CUT

John Jairo Caicedo Villegas - Confederación de Trabajadores de Colombia CTC

Percy Oyola Palomá- Confederación General de Trabajadores CGT

José Luciano Sanín Vásquez- Viva la Ciudadanía.

Victor Hugo Ramírez Porres- Viva la Ciudadanía.

Autores:

Adrián Vásquez Quintero

Alberto López Esguerra

Carmen Lucía Tangarife López

Jorge Humberto Renza Meléndez

Santiago González Cepeda

Victor Hugo Ramírez Porres

Diseño:

Yiya Gómez - Viva la Ciudadanía

ISBN:

978-958-675-088-2



**PLATAFORMA LABORAL Y SINDICAL DE LA CENTRAL
UNITARIA DE TRABAJADORES -CUT- CONFEDERACIÓN
COLOMBIANA DEL TRABAJO -CTC- Y
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO -CGT-.**

Índice



Introducción
Daniel James Hawkins

02



Normas Internacionales del Trabajo: Una mirada económica a la aplicación de los Convenios y Recomendaciones de la OIT en la Reforma Laboral de Colombia.
Alberto López Esguerra

07



Estadísticas del Mercado Laboral en Colombia Trimestre junio - agosto 2023
Jorge Humberto Renza Meléndez

28



GINI, Pobreza Monetaria, Pobreza Gini después de impuestos: Una perspectiva introductoria a la necesidad de una reforma laboral en Colombia
Santiago González Cepeda

46



Panorama inflación internacional, nacional y pobreza multidimensional
Carmen Lucía Tangarife López

55



Tejido empresarial colombiano: Entre el velo de lo formal y lo informal.
Víctor Hugo Ramírez Porres

65



El auge del sector turístico en Colombia y las oportunidades para este clúster de la economía en un gobierno de cambio.
Adrián Vásquez Quintero

76



Daniel James Hawkins

PhD en Ciencias Políticas,
Universidad de Kassel,
Alemania.

Director Adjunto de la Región
Andina, Centro de Solidaridad
AFL-CIO.

dhawkins@solidaritycenter.org

Introducción

Esta publicación se ofrece en el marco de la discusión del proyecto de ley 166 de 2023 en el Congreso de la República de Colombia. Los artículos, escritos por autores de múltiples carreras y profesiones, indagan sobre diversas realidades y visiones del mundo del trabajo en Colombia y del comportamiento económico y social del país. Se presentan, adicionalmente, perspectivas económicas y socio jurídicas relacionadas con los posibles impactos sociales que tendrá esta reforma laboral presentada por el Ministerio de Trabajo.

Esta reforma es el primer esfuerzo de un gobierno colombiano en más de cincuenta años para promover un marco legislativo garantista de los derechos laborales¹, tanto individuales como colectivos. Como proyecto de ley, busca el cumplimiento de los compromisos internacionales en materia laboral, por parte del estado colombiano, los cuales han estado presentes en distintos acuerdos laborales paralelos a los tratados comerciales que Colombia tiene suscrito con los Estados Unidos², la Unión Europea³, Canadá⁴, además de recomendaciones hechas por la Organización Económica de Desarrollo Económico (OCDE) en el marco del proceso de adhesión de Colombia que culminó en abril de 2020, y otras hechas por expertos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en una misión tripartita de alto nivel a Colombia que tuvo lugar en febrero de 2011.

¹ La última reforma laboral que se preocupó por los derechos colectivos e individuales de las y los trabajadores fue en 1965, Decreto 2351 del Poder Ejecutivo. Véase: https://www.redjurista.com/Documentos/decreto_2351_de_1965_poder_ejecutivo.aspx#/ (consultado en 12 de febrero de 2024).

² Especialmente, el Plan de Acción Laboral, suscrito por los entonces presidentes Obama y Santos en abril de 2011.

³ La Resolución 2628 del Parlamento Europeo de junio de 2012.

⁴ El Acuerdo de Cooperación Laboral, suscrito por los dos gobiernos en mayo de 2011 y extendido en 2018 por el gobierno de Canadá.

Identificar los impactos económicos y sociales de una reforma laboral que plantea la necesidad de priorizar al trabajo decente como marco político y ético, requiere una mirada diferente a los de la economía neoclásica, en los cuales, de manera a priori, se clasifica cualquier intervención estatal en el mercado laboral como ineficiente y en contra del supuesto equilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo.

En esta publicación, se presenta una colección de análisis críticos y observaciones heterodoxas que se acercan a la perspectiva ontológica, plasmada en el preámbulo de la Constitución de la OIT, reconocida como la Declaración de Filadelfia, de 1944, que argumenta, enfáticamente, que “el trabajo no es una mercancía”.⁵ Desde esta perspectiva, un análisis de impactos de esta propuesta de reforma laboral no puede hacerse sólo a través de una mirada de costos económicos. Al contrario, se debe admitir y contemplar cómo las relaciones laborales se giran en torno a intereses, tensiones y conflictos, y en donde el poder estructural de la clase empresarial debe ser amortiguado por un marco regulatorio protector del trabajador y trabajadora, como sujeto más débil en esta relación.

La necesidad urgente de tener un código laboral más protector de los derechos de las y los trabajadores se base en la situación tan precaria que vive millones de personas por lo largo y ancho del país, luego de más de 30 años de leyes y políticas públicas laborales que han priorizado la supuesta necesidad de volverle a Colombia más competitiva internacionalmente, a través de la estrategia del abaratamiento laboral. Sin embargo, las políticas de flexibilidad contractual y la disminución de costos fijos de trabajo, como la ampliación de la jornada diurna, la modificación de aportes empresariales a las prestaciones sociales y parafiscales, la disminución de indemnizaciones por despido injusto, entre tantas otras, no lograron generar más productividad laboral o eficiencia económica. Lo que dejaron es un panorama de cada vez más exclusión regulatoria y más fragmentación empresarial, además de una expansión de estrategias de contabilidad creativa, todo en detrimento de las condiciones de trabajo y vida de la gran mayoría de personas ocupadas.

⁵ Véase: <https://www.ilo.org/static/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf> (consultada el 2 de febrero de 2024).

Al mismo tiempo, la persecución sindical y su fragmentación en miles de organizaciones sindicales, la gran mayoría de las cuales tienen menos de 100 afiliados y poca capacidad para entablar negociaciones colectivas en beneficio de las y los empleados del país, ha dejado a Colombia con una de las tasas de densidad sindical más bajas de la región, sólo superando países vecinos como Perú⁶ y algunos de los pequeños países de Centro América.⁷

En Colombia, como en el mundo, la tendencia durante estas décadas ha sido una fuerte concentración del poder económico y de su influencia política. La voz colectiva de las y los trabajadores ha sido marginalizada, cuando no callada por completo. Entre tanto, la estructura productiva continúa siendo impulsada por las micro empresas, las cuales conforman casi el 85% de todas las empresas registradas en Colombia, mientras que las grandes empresas (de más de 200 trabajadores) conforman tan solo el 0,01% de todas las registradas.

Cada vez más, Colombia ha apostado por una ilusión de competitividad económica mientras que el aparato productivo sea saturado por empresas unipersonales, llamadas coloquialmente, cuentapropistas. Esto es el resultado de décadas de políticas laborales y macroeconómicas neoliberales. Vivimos en un mundo de pantomima: prometieron acabar con la informalidad y las altas tasas de desempleo a través de políticas que atacaron a los costos de producción y hoy en día la informalidad empresarial y laboral nunca han estado más visibles y protagónicas. El rebusque se ha convertido en la opción, sine qua non, de la gran mayoría de los residentes en el país.

⁶ Para 2016 Perú tenía una tasa de densidad sindical de 5% para toda la población ocupada, pero en el sector privado, la tasa sólo llegaba a 2,8%. Véase: Redlat. 2018. Trabalho Decente na América Latina. <https://observatoriosocial.org.br/acao/trabalho-decente-na-america-latina-edicao-2017-59ab> (p.24).

⁷ Véase: los datos de ILO Stat sobre la densidad sindical: <https://ilostat.ilo.org/es/topics/industrial-relations/> (consultada el 3 de febrero de 2024).



Vivimos en un mundo de pantomima: prometieron acabar con la informalidad y las altas tasas de desempleo a través de políticas que atacaron a los costos de producción y hoy en día la informalidad empresarial y laboral nunca han estado más visibles y protagónicas.



Frente al fracaso de este modelo que prioriza la oferta por encima de la demanda, la propuesta de reforma laboral apuesta por un revolcón regulatorio que pretende proteger mejor a las y los empleados frente a la arbitrariedad empresarial y ofrecer oportunidades para que los millones de trabajadores informales y semiformales (los que tengan un contrato de trabajo sin estabilidad) se organicen y se protegen a través de la acción colectiva. Es por esto que los grupos económicos más fuertes y consentidos durante casi toda la historia republicana de Colombia han puesto el grito al cielo en contra de la Reforma. Ellos, junto con sus discípulos de la academia ortodoxa y la economía neoclásica, y los periodistas de los grandes medios que canten los versos que los dueños componen, atacan a este enfoque, que prioriza a la justicia social y el bienestar humano, desde las mismas ópticas de siempre a pesar del evidente fracaso empírico y teórico de sus supuestos.

El poder, sin embargo, no acepta las verdades de los hechos. Y por eso propusimos compilar este volumen para dar más visibilidad a los análisis y realidades distintas de los relatos de las élites y sus voceros. Los seis artículos agrupados en esta publicación se atreven a demostrar por qué una reforma laboral garantista es tan necesaria en el contexto actual. Se analiza el panorama socio laboral y económico, décadas después de la implementación del modelo neoliberal, tanto desde los impactos en el Mundo del Trabajo como en la situación de la pobreza monetaria multidimensional y la desigualdad de ingresos, medida por el

GINI. De la misma manera, se examina la estructura productiva antes, durante y después de la pandemia, para demostrar la falencia de los relatos dominantes que siguen apostando por menos regulación y más libertad económica como fórmula de éxito en un mundo cada vez más interconectado.

Para situar mejor las bases filosóficas y éticas de los artículos y temas incluidos en esta Reforma, aquí se conversa con el rol de las normas internacionales del trabajo, recopiladas en cientos de convenios de la OIT, en regular a las relaciones del trabajo de una manera que habilita los fundamentos del mercado pero en un marco que proteja a las personas trabajadoras, quienes, además de ser la fuente principal de la generación de riqueza, también son humanos con necesidades y sueños que superan y escapan de las reglas mercantilistas.

Ojalá que esta publicación ayude a generar más reflexión, más debate abierto y respetuoso sobre los fundamentos teóricos y los posibles impactos de la reforma laboral que se encuentre en debate parlamentario. No pretendemos ser los dueños de la verdad ni mucho menos de la historia. Quisiéramos, con esta publicación, fomentar un pensamiento más amplio y pluralista frente a las políticas públicas de trabajo en Colombia. Invitamos a las y los lectores entrar en diálogo con los artículos agrupados aquí, de una forma crítica, pensando en cómo se podría percibir todos los planteamientos y diagnósticos desde distintas realidades y posiciones, dependiendo de las situaciones subjetivas y objetivas de los múltiples grupos, clases e identidades que componen la sociedad colombiana contemporánea.

Normas Internacionales del Trabajo:

Una mirada económica a la aplicación de los Convenios y Recomendaciones de la OIT en la Reforma Laboral de Colombia.



Alberto López Esguerra

Magíster en Gestión Pública,
Universidad de los Andes.
Especialista en Cooperación
para el Desarrollo, Cinterfor.
Experto en economía del
trabajo.
aellopez21@gmail.com

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen principios y derechos básicos en el trabajo.

En el caso de un convenio se establecen los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que la recomendación correspondiente complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, que no se encuentran relacionadas con ningún convenio.

Una vez adoptadas las normas, se requiere que, en virtud del párrafo 6) del Artículo 19 la Constitución de la OIT, los Estados Miembros las sometan a la autoridad nacional competente (normalmente el Parlamento) para su examen. En ese sentido, a continuación se realiza una breve descripción de los convenios que han sido ratificados por Colombia en temas de trabajo decente, derecho colectivo y garantías sindicales, y sobre las recomendaciones que ha hecho el máximo órgano tripartito sobre la política social de trabajo para la superación de inequidad, desarrollo de empleo y nuevas formas de reconocimiento de trabajo en el contexto socioeconómico, político y cultural del Proyecto de Reforma Laboral en Colombia.



Los procesos de integración económica en el plano internacional han introducido en las normas y principios laborales de la región una connotación política, social y económica sobre los factores de la productividad y la sostenibilidad laboral. Se ha planteado unos mínimos innegociables para el desarrollo productivo, relativos a la generación de empleo en el marco del trabajo digno y decente, la inclusión social, la equidad de género, la formalización y las nuevas formas de reconocimiento del trabajo.

Estudios han revelado que una de las principales fuentes de inversión extranjera, es la calidad de la fuerza laboral y la estabilidad política y social, por encima de la mano de obra a bajo costo y poco calificada.⁸ Lo que significa, en términos económicos, es que la aplicación de las normas laborales no hace menos competitivo a la economía de un país, sino que apuntan a la sostenibilidad de la empresa en la medida en que fortalece la protección de sus trabajadores.

Las normas internacionales del trabajo, entonces, son el producto de la negociación tripartita entre empleadores, trabajadores y gobiernos que pretenden superar las vicisitudes del trabajo como instrumento de transformación humana y social. La Conferencia Internacional del Trabajo es el órgano de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) encargada de aplicar la política social internacional, elaborar y adoptar los convenios y recomendaciones y hacerle seguimiento en su aplicación.

Así las cosas, a continuación, se dará una mirada desde la perspectiva económica a la aplicación de los convenios y recomendaciones de la OIT de cara al Proyecto de Reforma Laboral que se está debatiendo en Colombia. No sin antes, analizar los efectos económicos de la ley laboral vigente, contenida en el Código Sustantivo del Trabajo

⁸ Organization International Labour Office, 2019, Rules of the game: An introduction to the standards-related work of the International Labour, p.14-15.



El sentido de los convenios y recomendaciones OIT.

En el mundo, la liberalización de los mercados conlleva en muchos casos a la transformación de las empresas. Este fenómeno afecta los derechos laborales de las y los trabajadores, la forma de contratación, los derechos a la seguridad social y en general, las políticas salariales, con los consecuentes despidos colectivos e individuales y la suspensión de las relaciones de trabajo. De ahí que, los sistemas normativos laborales regionales están siendo afectados por instrumentos de flexibilidad laboral, que facilitan y permiten la vinculación de trabajadores por lapsos de tiempo y salarios o formas de pago precarios, conduciendo a la deslaboralización de las relaciones de trabajo.

Ante la profundización del neoliberalismo en el mundo, los estándares mínimos de salario y tiempo de trabajo, y el respeto por la igualdad, en el marco de los consensos logrados en la OIT, como las políticas de trabajo decente, pueden traducirse en una mayor satisfacción y un mejor desempeño de los trabajadores y en una reducción de la rotación de personal. La inversión en formación profesional puede dar como resultado una fuerza laboral mejor capacitada y niveles de empleo más altos⁹. Las normas de seguridad pueden reducir los costosos accidentes y los gastos en atención sanitaria. La protección del empleo puede alentar a los trabajadores a asumir riesgos e innovar.¹⁰ La protección social, como los planes de desempleo, y las políticas activas del mercado laboral pueden facilitar la flexibilidad del mercado laboral y hacer que la liberalización económica y la privatización sean sostenibles y más aceptables para el público.¹¹ La libertad de asociación y la negociación colectiva pueden conducir a una mejor consulta y cooperación entre los trabajadores y la gerencia, mejorando así las condiciones de trabajo, reduciendo el número de costosos conflictos laborales y mejorando la estabilidad social.¹²

⁹ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2011, Fortalecer la productividad y la calidad del empleo. Capítulo I, Los sistemas nacionales de capacitación y formación profesional, p. 16-27.

¹⁰ Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2019, Seguridad y Salud en el Trabajo en el Centro del Futuro del Trabajo.

¹¹ Oficina Internacional del Trabajo, 2009, Comisión de Empleo y Política Social, Combinar flexibilidad y seguridad en la perspectiva del trabajo decente.

¹² Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020, Compendio sobre derechos laborales y sindicales. Estándares Internacionales.



Origen de las Normas Internacionales del Trabajo

Las grandes dificultades económicas y sociales producidas durante la Primera Guerra Mundial dieron como resultado una gran presión y ambiente de agitación social por parte del movimiento obrero, para exhortar a los países a generar mecanismos que dieran como resultado políticas para la aspiración de condiciones humanas con mejor calidad de vida. Por ello, al final de la guerra, los gobiernos aliados crearon, a través del tratado de paz una reglamentación internacional del trabajo, que fue confiada a una misión especial que concluyó con la inclusión en la parte XIII del Tratado de Versalles (1919) temas dedicados a la cuestión obrera y a la creación de la Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT.

El 25 de enero de 1919, en su primera sesión, la Conferencia de los Preliminares de Paz incluyó el estudio de la legislación internacional del trabajo, desde el punto de vista internacional y examinó los medios internacionales necesarios para asegurar una acción común en los temas relativos a las condiciones de empleo y establecer un puente de cooperación con la Liga de las Naciones, que adoptaría al final la posibilidad de realizar convenios internacionales.

Desde su creación se han constituido como convenios fundamentales de la OIT, los que se relacionan a continuación: el Convenio sobre el trabajo forzoso de 1930 (núm. 29), el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948 (núm. 87), el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, de 1957 (núm. 105), el Convenio sobre la edad mínima de 1973 (núm. 138), el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil de 1999 (núm. 182), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949 (núm. 98), el Convenio sobre igualdad de remuneración de 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958 (núm. 111).



Las Normas Internacionales del Trabajo y su aplicación en Colombia

Colombia es miembro fundador de la OIT, el país ha ratificado 61 Convenios incluyendo los ocho fundamentales anteriormente enunciados, de los cuales 58 están en vigor. En el informe del año 2023, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (2023) como órgano principal del sistema de control de la OIT sobre las NIT,¹³ analizó la aplicación de los diferentes Convenios en el país, y tomó nota de las observaciones de los actores tripartitos y sobre el particular recomendó:

En primer lugar, sobre el Convenio de las horas de trabajo (industria) de 1919 (núm. 1) la Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que:

*“i) se limite el recurso a las horas extraordinarias a circunstancias claras y bien definidas;
ii) se fijen límites legales razonables a las horas extraordinarias y que los mismos se respeten,
y iii) se remuneren efectivamente dichas horas de conformidad con lo establecido en los Convenios.”*

Sobre el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) recomendó:

“que tome medidas para reducir la persistente segregación ocupacional entre hombres y mujeres, y en especial para ampliar las oportunidades laborales de las mujeres y su capacidad de progresión y promoción en sus respectivas profesiones”

¹³ NIT: Normas Internacionales del Trabajo.

Teniendo en cuenta estas recomendaciones, en conjunto con el análisis social, político y económico del país, el Gobierno nacional presentó, ante el poder legislativo, el proyecto de reforma laboral. El Ministerio de Trabajo, como coordinador de la formulación y adopción de políticas, planes, programas y proyectos para la promoción del trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, el fortalecimiento de las actividades de economía solidaria y el trabajo decente, le apuesta a la definición de una política pública que efectivamente dé cumplimiento a la jornada laboral, disminución de brechas, la libertad sindical y la negociación colectiva a partir del diálogo social en el marco de las relaciones laborales.

De ahí que se haya establecido la necesidad de reorientar las necesidades y establecer lineamientos y estrategias que favorezcan la protección de la libertad sindical y la negociación colectiva para abordar la consolidación de acciones en las nuevas dinámicas planteadas en el sector trabajo.

En el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia, potencia mundial de la vida”, en el pilar de seguridad humana y justicia social, catalizador de trabajo digno y decente, y en la política pública del trabajo digno y decente quedó planteada la reforma laboral a desarrollarse en cumplimiento de los artículos 25 y 53 de la Constitución Política, los principios y derechos fundamentales en el trabajo, las normas nacionales e internacionales sobre derechos laborales y sindicales y los objetivos de desarrollo sostenible con enfoque de género.

Sobre el particular, corresponde señalar que, la reforma laboral se inspira en la generación, protección y recuperación del empleo formal, el emprendimiento, la asociatividad y la formación para el trabajo. Así mismo, se tendrá en cuenta la formalización laboral para promover el acceso a la seguridad social de la población cuidadora remunerada y de las personas trabajadoras domésticas no remuneradas del hogar, en cumplimiento del convenio 189 de la OIT.



El Proyecto de Ley 166-2023 C “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales” radicado ante el Congreso de la República de Colombia está conformado por 6 ejes esenciales, a saber:

1. Plan Nacional de Desarrollo Potencia Mundial de la Vida contenido en la Ley 274 de 2023.
2. Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia.
3. Cumplimiento del Objetivo 8 de Desarrollo Sostenible relativo a la promoción de crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
4. Cumplimiento de los estándares internacionales de la OIT, Convención Americana de Derechos Humanos, entre otros.
5. Nuevas formas de trabajo.
6. Formalización laboral.

Los objetivos principales presentados por el Gobierno nacional con el proyecto de reforma laboral están encaminados a solucionar estructuralmente la precarización laboral a las que han estado sometidos históricamente y en la actualidad las y los colombianos de los sectores vulnerables por ausencia de regulación en lo que respecta al trabajo doméstico, trabajo rural y plataformas digitales.

En esa misma línea, la reforma laboral propone establecer como regla general en la vinculación laboral, la suscripción del contrato laboral a término indefinido para promover y fortalecer la estabilidad laboral, al tiempo que se establezcan límites en la tercerización de los empleos. Por otra parte, el Proyecto de Reforma retoma la normatividad aplicable con anterioridad a la Ley 789 de 2002 en cuanto al pago de recargos nocturnos, dominicales y festivos.

Y finalmente, entre otros, reconoce los desafíos actuales y futuros del mundo del trabajo como el trabajo rural, el contrato de aprendizaje, el trabajo de migrantes y la transición justa.

En este contexto se realizó una revisión exhaustiva de la situación de las relaciones laborales en Colombia y sus principales cifras. Partiendo del debate que no existe evidencia empírica ni circunstancial de la existencia de curvas de oferta y demanda de trabajo que en el mejor de los casos es no concluyente, y en el peor escenario, arroja dudas sobre la existencia de un mercado laboral (Fleetwood, 2014). Conociendo esto y teniendo en cuenta que la realidad laboral colombiana concentra problemas en torno a la generación de empleos con condiciones mínimas de garantías de derechos.



La reforma laboral propone establecer como regla general en la vinculación laboral, la suscripción del contrato laboral a término indefinido para promover y fortalecer la estabilidad laboral, al tiempo que se establezcan límites en la tercerización de los empleos.



Del contenido laboral individual bajo las perspectivas de las normas internacionales.

A continuación, analizaremos algunos elementos del contenido en derechos individuales de la reforma laboral presentada por el gobierno nacional.

I. Estabilidad laboral

En lo que corresponde a la estabilidad laboral, el tratadista Alberto López Fajardo, en su obra «Elementos de Derecho del Trabajo. Partes individual y colectiva», señala que por estabilidad laboral se entiende el estado constitucional, legal o convencional del trabajador, mediante el cual este no puede ser retirado de su empleo de forma injustificada y mientras subsistan las causas que le dieron origen a la relación laboral, permitiéndole su reincorporación real y efectiva a la empresa y el pago de los salarios en caso de desvinculación unilateral e ilegítima de sus funciones. Acordamos en que no se busque el cumplimiento a perpetuidad de las relaciones laborales por parte del trabajador, pero sí que disfrute de esta garantía, elevada a rango constitucional, a partir de la vigencia del art. 53 de la Constitución Política.¹⁴

La estabilidad laboral es un concepto que está plasmado en dos convenios internacionales de la OIT. En primer lugar, en el Convenio 158 de 1982 “Sobre la terminación de la relación laboral”, en el cual se establecen las pautas básicas para la terminación de las relaciones laborales. En este convenio se prevé los cambios tecnológicos y sociales, importantes en la discusión del mundo de trabajo que aún siguen vigentes en las relaciones laborales.

¹⁴ López Fajardo, Alberto. “Elementos del Derecho del Trabajo: Partes Individual y Colectiva. Quinta Edición. Librería Editores del Profesional. Bogotá. 2014

La estabilidad financiera que se deriva del empleo duradero fomenta la estabilidad económica. Si la capacidad adquisitiva de los trabajadores se mantiene firme y creciente a lo largo de toda la vida, incrementa el consumo, por ende, el crecimiento sostenido de la demanda agregada.

Según Auer (2005) la estabilidad laboral tiene efectos positivos en la productividad, por lo que es beneficiosa para las empresas. El predominio de las relaciones de trabajo estables puede ayudar a una economía en el sentido de que asegura una demanda constante. La estabilidad financiera que se deriva del empleo duradero fomenta la estabilidad económica. Si la capacidad adquisitiva de los trabajadores se mantiene firme y creciente a lo largo de toda la vida, incrementa el consumo, por ende, el crecimiento sostenido de la demanda agregada. Así mismo concluye que la estabilidad laboral es un mecanismo en el cual las empresas pueden invertir en sus trabajadores a lo largo del tiempo y reducir la rotación de puestos. Invierten en formación en el trabajo adaptada a sus necesidades y gracias a esto sus trabajadores son más productivos.

El Convenio III de 1958 “Sobre discriminación en materia de empleo y ocupación”, incluye la Declaración de Filadelfia y el respeto y promoción a los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos (de 1948), lo cual impide que la terminación de las relaciones laborales sea por razones de discriminación.

En el caso del ordenamiento jurídico colombiano, no se ha ratificado el Convenio 158, sin embargo, representa una oportunidad para el cumplimiento de la normatividad internacional base de la estabilidad en el empleo.

El proyecto de reforma laboral establece una serie de cambios al CST¹⁵ que tienen un efecto en el aumento de la protección de la estabilidad y el debido proceso al momento de la terminación, recogiendo en su mayor parte aspectos esenciales de los antes mencionados Convenios.

¹⁵ CST: Código Sustantivo de Trabajo.



II. Tercerización Laboral

El fenómeno de la tercerización es abordado en la Conferencia Internacional del Trabajo 86 en el informe V de 1996, analizando el trabajo en régimen de subcontratación, en el cual se observaron varios documentos y se reconoció la problemática, pero sin adoptarse una posición específica sobre la materia. La recomendación 198 de 2006 de la OIT sobre la relación de trabajo, la cual propone la lucha contra las relaciones de trabajo encubiertas, entendiéndose estas las que tienen lugar cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, es decir, se oculta su condición jurídica, privando a los trabajadores de la protección que tienen derecho.

Esta recomendación da lineamientos sobre las NIT al respecto y busca que los Miembros de la OIT sigan la evolución del mundo del trabajo y la aplicación de medidas relativas a las relaciones de trabajo. Así las cosas, Colombia, como país miembro, tiene la obligación de revisar las relaciones de trabajo encubiertas. El Proyecto de Ley de Reforma Laboral hace una diferenciación entre trabajadores contratistas y subcontratistas. No prohíbe la tercerización, pero propone la responsabilidad solidaria de la empresa contratante y contratista y extiende los derechos de los trabajadores directos a aquellos tercerizados. Por otra parte, propone prohibir la celebración de contratos con empresas temporales para desarrollar actividades misionales de la empresa.

Finalmente, la reforma propone limitar los contratos de prestación de servicio carentes de prestaciones sociales, prohibiendo su utilización para actividades permanentes y subordinadas. Todas estas iniciativas presentan un avance significativo en cuanto a la lucha contra relaciones de trabajo encubiertas.

III. Recargos por trabajo nocturno dominical-festivo

En cuanto a la formalización laboral y reducción del desempleo, la disminución de costos laborales a las empresas a través del recorte de recargos nocturnos y dominicales propuestos en Colombia a través de la Ley 789 de 2002, no tuvo el efecto esperado. Este argumento lo refuerzan investigaciones como la de Laporta & Schleifer (2014) en cuanto a la dualidad de la informalidad que muestran como principal barrera a la formalidad el acceso financiero. Un estudio del Banco Mundial, donde se encuestaron a empresas formales e informales en países en vías de desarrollo, mostró que el 43.8% de los empresarios informales mencionaron el acceso financiero como su principal barrera. Solo el 1.8% de los empresarios informales mencionaron la regulación laboral como barrera.

Laporta & Schleifer (2014) proponen como principal herramienta para superar los altos niveles de informalidad el desarrollo económico, esto contemplado desde el punto de vista de la demanda. Una economía con trabajadores con ingresos precarios consume bienes precarios de escaso valor agregado. Es por esto la importancia de incrementar los ingresos de los empleados formales.

Respecto al Convenio 1 de 1919 sobre las horas de trabajo (industria) y el Convenio 30 de 1930 sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas). Además de lo propuesto en el Convenio 14 de 1921 sobre el descanso semanal (industria), Convenio 106 de 1957 sobre el descanso semanal (comercio y oficinas) y la Observación adoptada en el 2022 de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, se ha reiterado cuál es el estándar internacional del tiempo de trabajo y la jornada laboral, lo que significa que los trabajadores requieren del descanso semanal independientemente de la compensación monetaria; esta recomendación reconoce el pago de horas extraordinarias.

La propuesta de reforma deroga la legislación existente que limita el pago de horas extraordinarias y adicionalmente, fija el horario nocturno a partir de las 9pm. Esto representa un avance en cuanto al mejoramiento de los ingresos de los trabajadores y como se analizó anteriormente, constituye una medida que busca incentivar el consumo y la demanda agregada.

La Observación del CEACR de 2022, adicionalmente, recomienda el reconocimiento del descanso semanal más allá de la compensación monetaria, demostrando un cumplimiento parcial de la Recomendación respecto a lo propuesto en el proyecto de Ley, encaminada hacia la recuperación paulatina de derechos de los trabajadores.

IV. Trabajo en plataformas de reparto

La economía digital está transformando el mundo del trabajo¹⁶ En el ámbito del Consejo de Administración 347. La reunión en Ginebra los días 13 al 23 de marzo de 2023 se incluyó como primer punto en el orden del día el análisis por parte de los miembros acerca de las lagunas normativas respecto al trabajo decente en la economía de plataformas. Este importante informe incluye múltiples observaciones en cuanto al cumplimiento de las normas internacionales de trabajo para la economía de plataformas entre las cuales se destacan:

En lo que respecta al cumplimiento de la Recomendación 198 de 2006 sobre la relación de trabajo, existe un desafío en combatir las relaciones de trabajo encubierta, lo anterior dado a que en el sistema colombiano no es clara la clasificación de los trabajadores de plataformas como trabajadores dependientes o autónomos, lo que diluye la responsabilidad del Estado en encubrir u ocultar relaciones de trabajo con otras modalidades de vinculación, pues, se favorece a la desprotección y desconocimiento de derechos laborales.

También encontró lagunas normativas en cuanto a los Convenios 100 de 1951 sobre igualdad de remuneración establece el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, Convenio 111 de 1958 sobre la discriminación (empleo y ocupación), Convenio 156 de 1981 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, que se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores y al Convenio 190 de 2019 sobre la violencia y el acoso, se aplica a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo. Los Convenios 100, 111, 156 y 190 tienen un ámbito de aplicación amplio que abarca a todos los trabajadores de la economía de plataformas. Expertos mencionaron la necesidad de evitar sesgos discriminatorios en el uso de los algoritmos en el contexto del trabajo de plataformas.

¹⁶ Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Informe de Referencia de la OIT (2021).



Este contundente análisis abre la discusión y establece una hoja ruta para el futuro de la normatividad en la economía de plataformas y su ajuste a las normas internacionales de trabajo, lo que propone una discusión mundial en los años venideros.

En la actualidad, el ordenamiento colombiano se encuentra en mora de legislar acerca de estas modalidades de trabajo, debido a que estos trabajadores, por no ser reconocidos como trabajadores, se encuentran excluidos de cualquier derecho y garantía mínima de trabajo.

El proyecto de Ley de reforma laboral plantea claridad en cuanto a la relación laboral, seguridad social, transparencia algorítmica y manejo de datos personales. Esta propuesta va en línea a los hallazgos presentados por el grupo de expertos del Consejo de Administración de la OIT en 2023.



Del contenido laboral individual de la reforma bajo la óptica de las normas internacionales.

Existen fuertes indicios de que la alta desigualdad afecta el crecimiento económico de varias maneras. Un pobre desempeño en cuanto a la distribución del ingreso propone una ineficiente asignación de recursos y un bajo desempeño fiscal; esto produce una disminución en cuanto a la inversión en educación y capital humano, dificulta la movilidad social y socava la confianza social, según Llena-Nozal, Martin and Murtin. (2019). Además, en combinación con un déficit de buenos empleos, la desigualdad también contribuye a debilitar las instituciones políticas de acuerdo con Rodrik y Sabel. (2019).

En atención a ello, el diálogo social es una herramienta fundamental que permite y facilita la distribución equitativa de los beneficios del crecimiento en países en los que la desigualdad es altamente marcada.

“Los gobiernos estarán más dispuestos a involucrar a los dos lados de industria en la creación de políticas públicas, si la tasa de cobertura y el nivel de centralización y coordinación de la negociación colectiva son altos. De acuerdo con esto, hay evidencia de que la participación de los sindicatos en la política pública es positiva asociado con la incidencia de la negociación coordinada y la asignación de recursos públicos”. Traxler 2003b, p.147-153.

Inicialmente, el diálogo social y la negociación colectiva fortalecen el poder de negociación de los trabajadores de ingresos medios y bajos, debido al hecho de que existen desequilibrios de poder en la relación empleado-empendedor en lo referente a la negociación de sueldos y condiciones de trabajo de manera individual.

Al corregir dicha circunstancia, el diálogo social y la negociación colectiva ayudan a aumentar la remuneración de los trabajadores de ingresos bajos y medianos, como lo muestran estudios recientes de Jaumotte y Buitron (2015). También hay pruebas de que entre mayor sea la cobertura de la negociación colectiva, existe una correlación con menor desigualdad salarial. Otros estudios, por ejemplo, Blau y Kahn (1999), muestran que las empresas más centralizadas con sistemas de



negociación salarial más coordinados contribuyen a reducir la desigualdad salarial. Además de brindar la posibilidad de negociar colectivamente los salarios, el diálogo social también puede apoyar en el incremento de salarios en el extremo inferior de la distribución de ingresos y ayuda a mejorar el establecimiento de salarios mínimos más altos.

En el informe sobre el diálogo social y de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la Comisión Europea (2019) identifica que los interlocutores sociales participan estrechamente en la gestión del bienestar y la consecución de políticas de seguridad social en países donde el diálogo es fuerte. Esto tiende a generar una mayor redistribución a través de impuestos y transferencias públicas, limitando así el aumento en la participación de los ingresos netos.

Estos desafíos indican al diálogo social y la negociación colectiva como una de las principales herramientas para fomentar el crecimiento y el desarrollo debido a su alto impacto en la desigualdad, por ello es imperativo su desarrollo, principalmente bajo la negociación colectiva que se encuentra definida en el Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo, la cual en su Artículo 2 manifiesta que la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otro lado, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o, (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o, (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

I. Libertad sindical y garantías de asociación sindical.

El Preámbulo de la Constitución de la OIT (1919) contempla el principio de la libertad sindical como uno de los medios susceptibles de mejorar la condición de los trabajadores y de garantizar la paz. En junio de 1998, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, por medio de la cual se consignó que:

“todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios [fundamentales], tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales”.

Dentro de esos principios fundamentales, se encuentran la libertad sindical y la negociación colectiva, dado que permiten a los actores sociales establecer reglas concertadas en condiciones de trabajo digno, salarios y reivindicaciones.

En el ordenamiento colombiano, se han ratificado el Convenio C087 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, el Convenio C098 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva y el Convenio C154 - sobre la negociación colectiva, 1981.

Los convenios internacionales del trabajo y en especial los relativos a la libertad sindical, son efectivamente aplicados en la medida en que también los Estados reconozcan y protejan las libertades civiles y políticas, consagradas por la Declaración Universal de Derechos Humanos.

El libre ejercicio del derecho sindical implica que los titulares del derecho de sindicación no sean objeto de ninguna discriminación (en razón de su raza, nacionalidad, sexo, estado civil, edad, pertenencia a grupos políticos y participación en sus actividades), tanto en la legislación como en la práctica, bajo esta consigna el Proyecto de Reforma Laboral establece un listado de garantías como mínimo para las organizaciones sindicales para el ejercicio de su derecho fundamental a la libertad sindical, encaminados a: reconocimiento sindical, permisos sindicales, espacios periódicos de comunicación con el empleador, acceso a la información, entre otros. Sobre el particular, los trabajadores deben poder constituir organizaciones sin autorización previa y afiliarse libremente a la de su elección.

No obstante a ello, no se prevé en la reforma un seguimiento por parte del Estado de la garantía efectiva del derecho a la libertad sindical, distinto a los preexistentes, que obliguen de forma real a los empleadores a proteger a las organizaciones sindicales en su dimensión, por lo cual en el memorándum de comentarios de la Oficina de la OIT en Colombia, con corte a abril de 2023, se sugirió incluir en los numerales d) y g) la definición sobre las organizaciones sindicales más representativas de la empresa, esto para evitar la fragmentación y división de los sindicatos.

La protección de la libertad sindical de esta forma cumple una importante función social, pues la labor de los sindicatos y de otras organizaciones de empleadores, y trabajadores y trabajadoras, permite conservar o mejorar las condiciones de trabajo y de vida, y en esa medida su protección permite la realización de otros derechos humanos.

II. Negociación colectiva

Reafirmando el mensaje de la Declaración de Filadelfia que prima el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva en todas las naciones del mundo como principio aplicable a todos los pueblos, el Convenio 154 de 1981 “sobre la negociación colectiva” busca fomentar la negociación colectiva, fijar condiciones de trabajo y empleo y regular las relaciones entre los trabajadores y sus asociaciones y los empleadores y sus asociaciones en busca de acuerdos sobre cuestiones como los salarios, las horas de trabajo, la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, la formación y las relaciones laborales colectivas.

En Colombia el derecho a la libertad sindical se compone del derecho de asociación, negociación y huelga, amparados en el artículo 53 de la Constitución Política. La negociación colectiva ha sido objeto de múltiples observaciones por parte de La Comisión de Expertos en normas internacionales del trabajo de la OIT en materia de contratos sindicales y otras figuras que en algunos casos menoscaban los derechos sindicales de los trabajadores en contravía a Convenios ratificados por Colombia.

Teniendo en cuenta estos convenios ratificados por Colombia y las antes mencionadas recomendaciones, el proyecto de Ley de reforma laboral establece negociación por niveles y ramas o sector de actividad para ampliar la negociación colectiva y beneficiar a un número mayor de trabajadores en línea con las Normas internacionales de Trabajo. Por otra parte, se establece la unidad negocial en el artículo 60 con el propósito de desincentivar la creación de sindicatos con el solo propósito de lograr fueros circunstanciales. Esto en línea con el fortalecimiento de la negociación colectiva planteado en el Convenio 154.

III. La Huelga

Los convenios y recomendaciones de la OIT no tratan de manera expresa del derecho de huelga. Si bien ha sido discutido en varias oportunidades en la Conferencia Internacional del Trabajo, por diferentes motivos no ha dado origen a normas internacionales.

La huelga es mencionada en el Convenio 105 de 1957 sobre la abolición del trabajo forzoso, la Recomendación 92 de 1952 sobre la conciliación y el arbitraje voluntario. El primer instrumento prohíbe toda forma de trabajo forzoso u obligatorio, como castigo por haber participado en huelgas. El segundo invita a abstenerse de recurrir a la huelga durante los procedimientos de conciliación o de arbitraje. El derecho de huelga es corolario e indisociable del derecho de sindicación, protegido por el Convenio 87 “sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación”.

El Comité de Libertad sindical ha estimado siempre que el derecho de huelga es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y de sus organizaciones únicamente en la medida en que constituya un medio de defensa de sus intereses económicos. El derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales.

Para la Comisión de Expertos el derecho de huelga, si bien no se encuentra mencionado expresamente en el Convenio núm. 87, se desprende del artículo 3 que consagra el derecho de las organizaciones de organizar sus actividades y formular su programa de acción.

En la normatividad colombiana la huelga es garantizada como un derecho en el artículo 56 de la Constitución Política de Colombia. El proyecto de ley de reforma laboral precisa que estamos en presencia de un derecho fundamental que se ejerce como medio de presión, y que debe ser garantizada en todas sus modalidades. Con base en las Normas Internacionales de Trabajo se acepta que la huelga puede ser parcial, lo que implica que se puede adelantar en una sección de una empresa, dependiendo de las circunstancias en la que se desenvuelva. Por otra parte, en el artículo 65 del proyecto de ley sobre la huelga en servicios esenciales se propone como única restricción la obligación de garantizar los servicios mínimos que son aquellos “cuya interrupción pudiera poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población.” Esto está en línea con la doctrina internacional.

En conclusión

El propósito principal de una reforma laboral debe ser construir trabajo decente como pilar fundamental del desarrollo económico, esto incluye mejorar índices de productividad y salarios. En el debate económico extendido que impactan a las economías populares y sectores precarizados se debe incluir en la discusión políticas complementarias a la reforma laboral.





Referencias Bibliográficas

Auer, P. “¿El trabajo estable mejora la productividad?” *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 124. (2005) [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09645/09645\(2005-124-3\)345-372.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09645/09645(2005-124-3)345-372.pdf)

Blau, F. and L. Kahn (1999), “Institutions and laws in the labor market”, Vol. 3, Part A, pp. 1399-1461, En: <https://econpapers.repec.org/bookchap/eeelabchp/3-25.htm>

European Commission (2019), *Employment and social developments in Europe 2019*, En: <http://dx.doi.org/1>

Fleetwood, S. “Do labour supply and demand curves exist?” *Cambridge Journal of Economics* 38 (2014).
https://www.researchgate.net/publication/275418190_Do_labour_supply_and_demand_curves_exist

Gaviria, A. “Ley 789 de 2002: ¿funcionó o no?” Universidad de Los Andes. (2004).
<https://economia.uniandes.edu.co/sites/default/files/imagenes/eventos/gaviria2007.pdf>

Jaumotte, F. and C. Buitron (2015), “Inequality and Labor Market Institutions”, IMF Staff Discussion Note, No. SDN/15/14, IMF.
<https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2015/sdn1514.pdf>

Laporta & Schleifer (2014) “Informality and Development”. *Journal of Economic Perspectives—Volume 28, Number 3—Summer 2014—Pages 109–126*.
https://scholar.harvard.edu/files/shleifer/files/informality_may27_abstract.pdf

Llena-Nozal, A., N. Martin and F. Murtin (2019), “The economy of well-being: Creating opportunities for people’s well-being and economic growth”, OECD Statistics Working Papers, No. 2019/02, OECD Publishing, Paris, En: <https://dx.doi.org/10.1787/498e9bc7-en>.

Rodrik, D. and C. Sabel (2019), *Building a Good Jobs Economy*. En: <https://drodrik.scholar.harvard.edu/publications/building-good-jobs-economy>.

Traxler, F. “Bargaining, State Regulation and the Trajectories of Industrial Relations”. (2003) *European Journal of Industrial Relations*.

Traxler, F. (2003b): *Bargaining, State Regulation and the Trajectories of Industrial Relations*. *European Journal of Industrial Relations* 9, 141-161.

Vaughan-Whitehead, D. (2018), “Reducing inequalities in Europe: How industrial relations and labour policies can close the gap”. ILO.

Estadísticas del Mercado Laboral

Trimestre junio - agosto 2023

INTRODUCCIÓN



Jorge Humberto Renza Meléndez

Coordinador del Observatorio del Empleo y Recursos Humanos del Tolima. Docente de planta de la Universidad del Tolima.
jhrenza@ut.edu.co

El presente artículo realiza un análisis descriptivo de los principales indicadores del mercado laboral a nivel nacional para el trimestre junio-agosto de 2023, se utiliza como fuente de información la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) y el índice multidimensional de informalidad proporcionados por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Para poder presentar la información del mercado laboral como un mercado cualquiera, se presenta en su orden la información de la oferta, la demanda y un elemento importante como es la informalidad.

I. Tasa Global de Participación

Según la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE la población estimada de Colombia para el trimestre junio-agosto de 2023 fue de 51.139.000 personas, de las cuales el 77,6 % se encontraba en edad de trabajar (PET). Por su parte, la población económicamente activa (PEA) o fuerza de trabajo, que comprende a las personas en edad de trabajar que trabajan o están buscando trabajo y están disponibles a nivel nacional, llegó a 25.463.000 personas, de las cuales 23.107.000 se encuentran ocupadas.

La Tasa Global de Participación (TGP), que funge como un indicador proxy de la oferta laboral y que depende del comportamiento de variables demográficas (que se asocian al comportamiento de la población en edad de trabajar) y económicas (que dan cuenta de la participación laboral) se ubicó en 65%. La mayor participación en el mercado laboral se presenta en los hombres y, de manera especial, en los hombres adultos, con una tasa de participación del 95%. Es evidente la diferencia por sexo en términos de TGP, mientras que para los hombres es de 77% para las mujeres es de 53%; en el periodo estudiado llega a 24 p.p; brecha que se aumenta a favor de los hombres en las personas mayores de 50 años. La menor TGP se ubica en las mujeres mayores, posiblemente, porque se dedican al trabajo de cuidado, de los nietos y de los otros miembros del hogar (Ver tabla 1).

Tabla 1. Tasa global de participación por sexo. Colombia total nacional. Junio-Agosto 2023.

	MUJERES				HOMBRES			
	TOTAL, MUJERES	JOVEN	ADULTO	MAYOR 50	TOTAL, HOMBRES	JOVEN	ADULTO	MAYOR 50
FUERZA DE TRABAJO*	10.903	2.644	5.877	2.382	14.628	3.602	7.142	3.884
POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR*	20.578	5.533	8.123	6.922	18.990	5.676	7.504	5.810
TGP (%)	53	48	72	34	77	63	95	67

*Datos en miles de personas

Fuente: Elaboración propia con los datos de la GEIH.



II. Ocupados

La tasa de ocupación (TO), que mide el comportamiento de la demanda laboral, se estima como el cociente entre la población ocupada y la población en edad de trabajar, para este periodo, la tasa de ocupación en el territorio colombiano es del 58%, lo cual significa que de cada 100 personas en edad de trabajar, solamente 58 se ocupan y 42 todavía no encuentran empleo. Si bien es cierto que de las 23.131.000 personas ocupadas el 41,6% son mujeres, existe un sesgo por sexo en términos de ocupación. La TO masculina supera la femenina en 24 p.p., lo que refleja el sesgo en contra de las mujeres en términos de vinculación laboral. Como es de esperar, las mayores tasas de ocupación se presentan en la edad adulta, seguida de lejos por la tasa de ocupación de los jóvenes. A nivel nacional, los jóvenes y las mujeres son los grupos poblacionales con menor tasa de ocupación como se puede observar en la tabla 2.

El 58% de la población en edad de trabajar se encuentra ocupada, factor que resalta la desigualdad que tienen las personas en términos laborales en el país. El caso de los jóvenes presenta una particularidad, pues, solo el 47% de ellos se encuentra empleado, hecho que puede evidenciar la falta de oportunidades que estos presentan en los diferentes territorios de Colombia. Además, el empleo juvenil informal supera el formal, lo cual termina generando trayectorias laborales erráticas en las que la inestabilidad, la desprotección social y los bajos salarios son un rasgo característico (Mora, S y Oliveira, O, 2012)

Tabla 2. Tasa de ocupación total y por grupos de edad. Colombia total nacional. Junio-Agosto 2023.

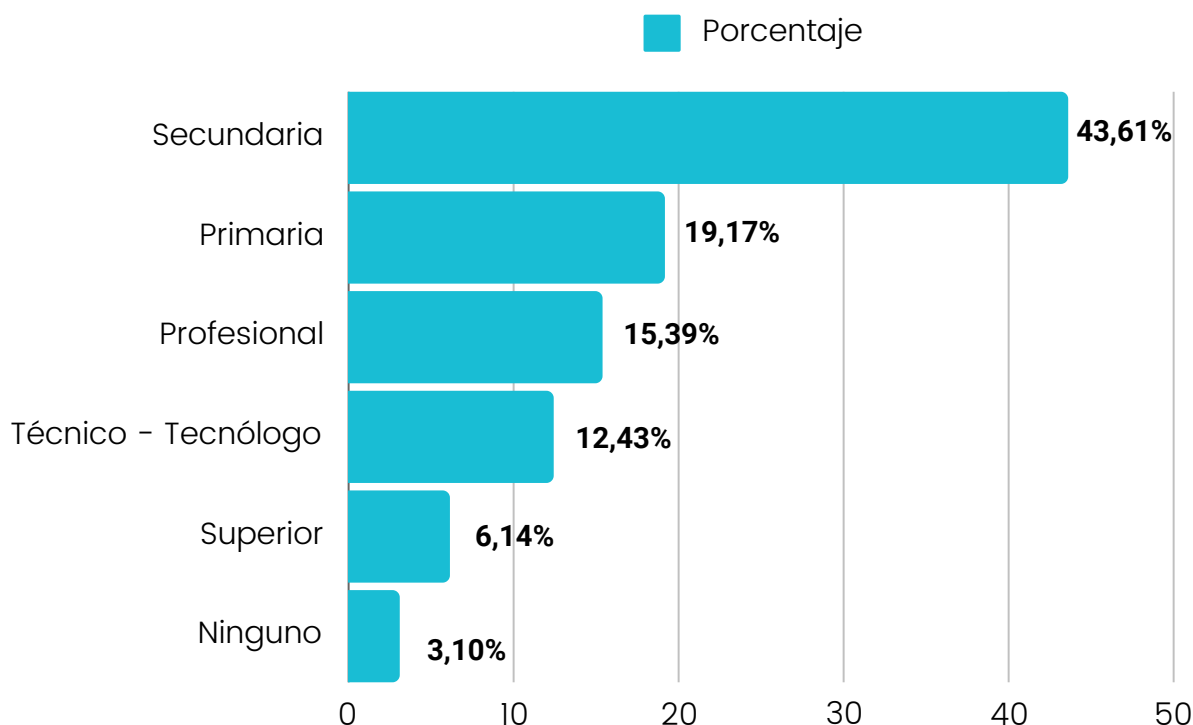
	TOTAL	JOVEN	ADULTO	MAYOR 50	HOMBRES	MUJERES
OCUPADOS*	23.131	5.233	11.994	5.905	13.509	9.623
POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR*	39.568	11.208	15.627	12.732	18.990	20.578
TO (%)	58	47	77	46	71	47

*Datos en miles de personas

Fuente: Elaboración propia con los datos de la GEIH.

Al observar la figura 1, que presenta el porcentaje de ocupados según nivel educativo, se encuentra que los trabajadores no calificados (hasta secundaria completa) representan el 65,9% de la mano de obra ocupada y el 70,64% de la población en edad de trabajar, y presentan tasas de ocupación inferiores a la ocupación promedio de la economía del 58,5%, mientras que la mano de obra calificada (técnico, tecnólogo, profesional y superior), que equivale al 34,1% de la población ocupada, exhiben tasas de ocupación superiores a la tasa promedio. Este resultado tan heterogéneo refleja la imbricación de dos dinámicas interrelacionadas: una, la menor asistencia escolar y capacitación de la fuerza de trabajo y dos, la incapacidad del sector formal de la economía de absorber este ingente ejército de personas con bajos niveles educativos.

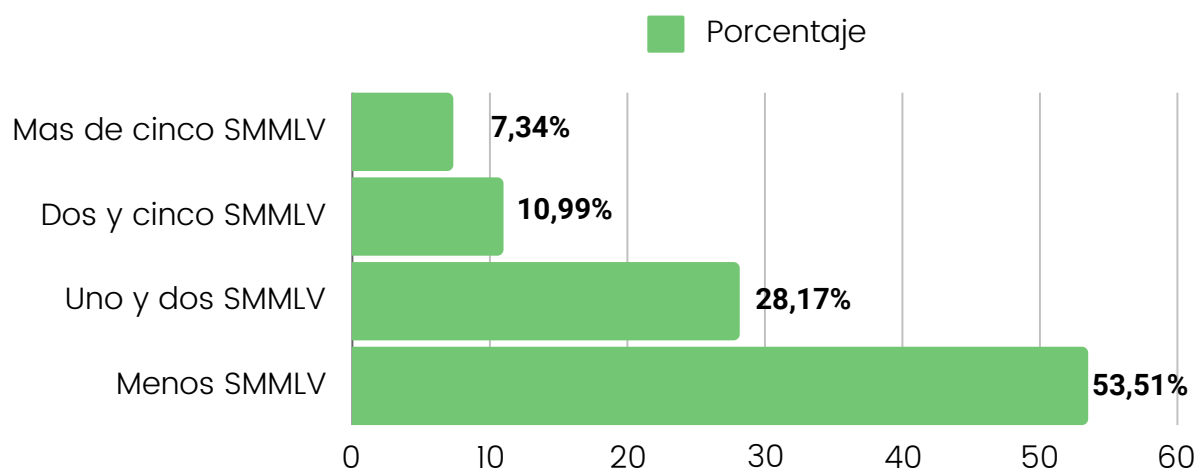
Figura 1. Ocupados por nivel educativo. Colombia total nacional. Junio-Agosto 2023



Fuente: Elaboración propia con los datos de la GEIH.

Con la información de la figura 2 se puede evidenciar, que, del total de ocupados, solamente el 7,3 % devenga más de cinco (5) Salarios Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV), poco más de la mitad de la mano de obra ocupada (53,51%) devenga menos de un SMMLV, violando de manera evidente la normatividad vigente. Además de ello, se evidencia cómo la mayor porción de ocupados (81,6%) se encuentra en el intervalo de ingresos más bajo (menos de 2 SMMLV), lo que demuestra la gran disparidad de ingresos que presentan las personas ocupadas en el país.

Figura 2. Ocupados por ingresos laborales. Colombia total nacional. Junio-Agosto 2023

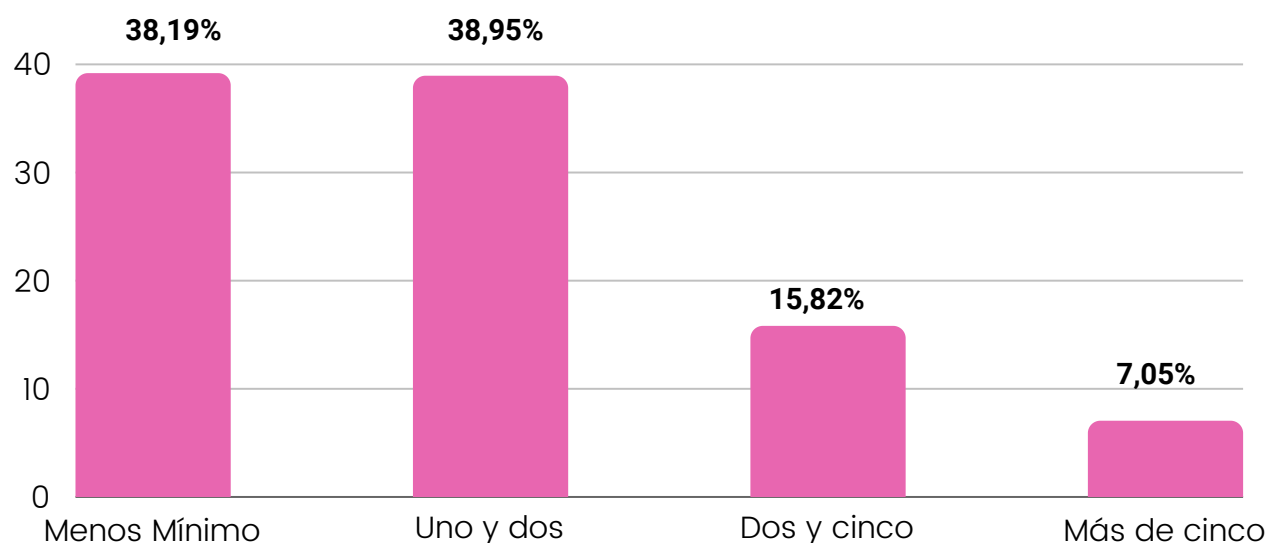


Fuente: Elaboración propia con los datos de la GEIH.

Por su parte, del total de ocupados, solamente el 47 % son asalariados, es decir, empleados de empresas particulares y del sector de gobierno. Se puede aceptar en principio que el trabajo asalariado es de mejor calidad que el trabajo no asalariado porque está sometido a la legislación laboral, permite construir trayectoria laboral y sus incrementos salariales se encuentran vinculados al comportamiento de la productividad. De hecho, el ingreso promedio de una persona asalariada es de \$ 2.094.153 frente a \$ 1.162.539 de un no asalariado en el período junio - agosto del 2023.

La inequidad en los ingresos se presenta en ambas categorías, en los asalariados y no asalariados. Al interior de los asalariados, el 38,1% devenga menos de un 1 SMMLV. Esta inequidad es menor a la que se presenta en los no asalariados, en la cual el 67% se encuentra en este intervalo y el 85 % de los no asalariados tiene ingresos inferiores a 2 SMMLV. Al interior de los no asalariados existe una heterogeneidad de ingresos, dado que el 8% de ellos devenga más de 5 SMMLV, frente a un 7 % para el caso de los asalariados. La figura 3 presenta la distribución de ingresos en las personas asalariadas, en su gran mayoría se ubican entre 1 y 2 SMMLV que significan el 38,9%, de los ocupados asalariados, seguido de las personas que devengan menos de un SMMLV (38,1%); evidenciando de esta forma que las personas asalariadas se ubican en su mayoría en los intervalos más bajos de ingresos.

Figura 3. Asalariados por nivel de ingresos en Colombia. Total nacional. Junio-Agosto 2023

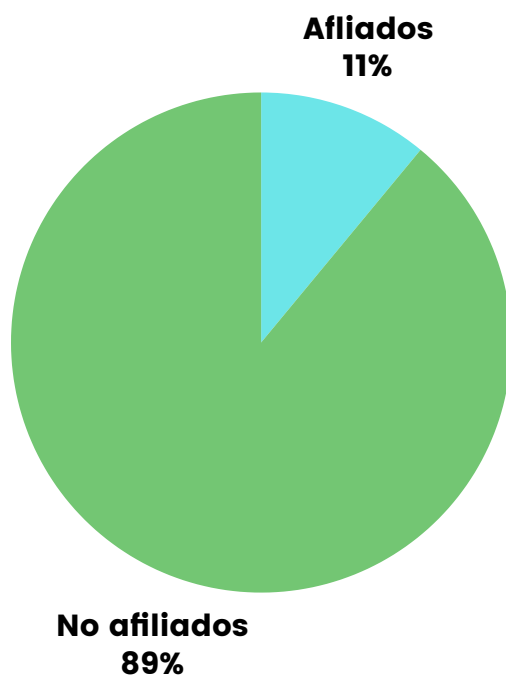


Fuente: Elaboración propia con los datos de la GEIH.



En su gran mayoría los ocupados se encuentran afiliados a salud y pensión como lo refleja la gráfica 4, pero, si realizamos el conteo de los ocupados que se encuentran afiliados a las cajas de compensación, es decir, aquellos ocupados que cuentan con las prestaciones de ley, solamente el 35 % de los ocupados cuentan con afiliación a cajas de compensación.

Figura 4. Ocupados por afiliación a salud y pensión. Total, nacional. Junio-Agosto 2023



Fuente: Elaboración propia con los datos de la GEIH.

III. Desempleo

El desempleo puede expresarse como un desequilibrio entre la oferta y demanda de mano de obra, expresado en la tasa global de participación y la tasa de ocupación, respectivamente. En el trimestre junio-agosto del 2023 la tasa de desempleo en Colombia es de 9,4, dato por debajo de un dígito, pero, relativamente alto si se tiene en cuenta que un total de 2.399.000 personas se encuentran desocupadas.

El desempleo afecta de manera particular a las mujeres,: la brecha existente por sexo en términos de desempleo es de 4 p.p. Es innegable que en el caso de las mujeres, a pesar de tener una tasa de ocupación menor que la de los hombres, su tasa global de participación es menor, en buena medida, por la presencia de la doble jornada. Por su parte, el desempleo juvenil de 16,2% supera el desempleo total en 6,8 p.p.

Tabla 3. Tasa de desocupación en Colombia. Total, grupo de edad y sexo. Colombia total nacional. Junio-Agosto 2023

	TOTAL	JOVEN	ADULTO	MAYOR 50	HOMBRE	MUJER
DESOCUPADOS*	2.399	1.014	1.025	360	1.119	1.280
FUERZA DE TRABAJO*	25.531	6.246	13.019	6.265	14.628	10.903
TD (%)	9,40	16,23	7,87	5,75	7,65	11,74

*Datos en miles de personas

Fuente: Elaboración propia con los datos de la GEIH.

En la tabla 4 se evidencia una alta tasa de desempleo en los niveles educativos de técnico y tecnólogo (12,12%), así como el profesional (10,08%), que superan en ambos casos la tasa de desempleo del total nacional de 9,4. Llama la atención que de las 1.243.000 personas desocupadas con nivel de secundaria, que representan el 44% de la fuerza de trabajo, enfrentan tasas de desempleo cercanas al 11%.



En el período de junio-agosto del 2023 un total de 399.000 profesionales se encontraban desocupados, con una tasa de desempleo del 10,08%, lo cual expresa la gran subutilización de la mano de obra y la pérdida de esfuerzo social que significa la formación de este grupo de profesionales y el derroche en el gasto público. En este grupo se puede evidenciar que los individuos con altos niveles de formación, presentan mayores dificultades para conseguir un empleo en el país, exceptuando el caso de las personas con postgrado que presentan una menor tasa de desempleo (3,70 %).

Tabla 4. Tasa de desempleo por nivel educativo en Colombia. Total, nacional. Junio-Agosto 2023

	DESOCUPADOS	FUERZA DE TRABAJO	TD (%)
NINGUNO	32	750	4,25
PRIMARIA	268	4.702	5,70
SECUNDARIA	1.243	11.331	10,97
NORMALISTA	6	43	13,94
TECNICO-TEGNOLOGO	396	3.271	12,12
PROFESIONAL	399	3.957	10,08
SUPERIOR	55	1.475	3,70
TOTAL	2.399	25.529	

Fuente: Elaboración propia con los datos de la GEIH.

IV. Subocupación

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el subempleo se concibe como una categoría del mercado laboral según la cual la ocupación que tiene(n) un(os) trabajadores(as) es inadecuada respecto a determinadas normas o a otra ocupación posible. Así, el subempleo comprende a todas las personas que, en la semana de referencia, es decir, en la semana anterior a la que se aplica la encuesta, se encuentran clasificadas como ocupadas, desean y están disponibles para trabajar “mejor” o “más” adecuadamente, hayan o no realizado alguna actividad para modificar su situación. En este sentido, la tasa de subempleo es un componente de la calidad del empleo.

Como se señala en la tabla número 5, la mayor tasa de subempleo se presenta en las personas adultas, que son aquellas que tienen la mayor experiencia y proceso de aprendizaje acumulado: para este grupo poblacional la tasa de subempleo es de 5%. En relación a la tasa de subocupación distribuida por el sexo al nacer, se evidencia el sesgo que presenta la mujer en el mercado laboral, puesto que se encuentra que este valor es de 5,60% superando de esta forma al masculino en 1,7 p.p.

Tabla 5. Tasa de subocupación total, grupo de edad y sexo. Junio-agosto 2023. Colombia total nacional.

	TOTAL	JOVEN	ADULTO	MAYOR 50	HOMBRE	MUJER
SUBOCUPACIÓN*	1.185	300	659	227	575	610
FUERZA DE TRABAJO*	25.531	6.246	13.019	6.265	14.628	10.903
TS (%)	4,64	4,79	5,06	3,62	3,93	5,60

*Datos en miles de personas

Fuente: Elaboración propia con los datos de la GEIH.



Si consideramos el subempleo por ingresos, que se presenta en las personas que a pesar de estar ocupadas no se encuentran satisfechas con su trabajo por considerar que su ingreso es insuficiente, se encuentra que la mayor tasa de subempleo se presenta en los jóvenes y en las mujeres (Ver tabla 6), lo cual refuerza la hipótesis de la precarización laboral de estos grupos poblacionales.

Tabla 6. Tasa de subocupación por ingresos, distribuidos por grupo de edad y sexo. Colombia total nacional. Junio-agosto 2023

	TOTAL	JOVEN	ADULTO	MAYOR 50	HOMBRE	MUJER
SUBOCUPACIÓN INGRESOS*	5.016	1.410	2.748	857	2.817	2.199
FUERZA DE TRABAJO*	25.531	6.246	13.019	6.265	14.628	10.903
TS ING (%)	19,65	22,58	21,11	13,68	19,26	20,17

*Datos en miles de personas

Fuente: Elaboración propia con los datos de la GEIH.

V. Informalidad

La informalidad es un concepto bastante problemático frente al cual no existe consenso aún en la forma en que se mide. La discusión es amplia: algunos autores la identifican como una expresión de la dualidad de la economía entre tradicional y moderna; otros, señalan que la informalidad es un estadio histórico que paulatinamente se va dejando atrás a medida que avanza la modernización, y otros más creen que la economía informal es una respuesta del mercado a la excesiva regulación del Estado (De Soto, 1983). Últimamente, y desarrollando las teorías del profesor Breman (2015), se plantea que la informalidad y la precariedad no son estadios históricos que paulatinamente se van dejando atrás ni un estadio coyuntural fruto del ciclo económico, sino una condición estructural de explotación del trabajo por el capitalismo mundial. En síntesis, la discusión es inacabada.

Según el IME a 2021, el 90% de las empresas en Colombia son micronegocios, y de estos el 89,9 % son informales. De este universo el 46% son de interés, es decir, manejadas por su patrono, el 31% de subsistencia y el 23% restante agrícolas. La mayor informalidad empresarial se presenta en las unidades de subsistencia con un IME de 92,6. El mayor IME se presenta en los micronegocios de una persona ocupada (99,3%) y en los ambulantes (99,3%) si se clasifican por sitio en el que desarrollan su actividad.

Por actividad económica se encuentra que el mayor grado de informalidad empresarial se registra en las actividades de minería y transporte y almacenamiento, con un IME de 99% y 97,9% respectivamente. Existe una evidente heterogeneidad por ingresos al interior de los micronegocios, reflejada en el hecho que en los micronegocios que devengan menos de un SMLV, la informalidad llega al 96,7%, mientras que en aquellos que devengan más de 10 SMMLV, el IME es de tan solo 51,1%

La informalidad laboral,¹⁷ que puede considerarse como una ocupación de menor calidad que la que se presenta en la ocupación formal, según el DANE es del 56% a junio-agosto de 2023, de un total de 13.509.000 ocupados 7.855.000 son informales. La mayor parte de los trabajadores informales son hombres, la tasa de informalidad masculina supera en 2,1 p.p. la femenina.

Tabla 7. Proporción de ocupados informales distribuidos por sexo en Colombia. Junio-Agosto 2023

	TOTAL	HOMBRE	MUJER
FORMAL*	10.175	5.654	4.520
INFORMALES*	12.957	7.855	5.102
TOTAL, OCUPADOS*	23.132	13.509	9.623
PROPORCIÓN DE OCUPADOS INFORMALES (%)	56,01	58,14	53,02

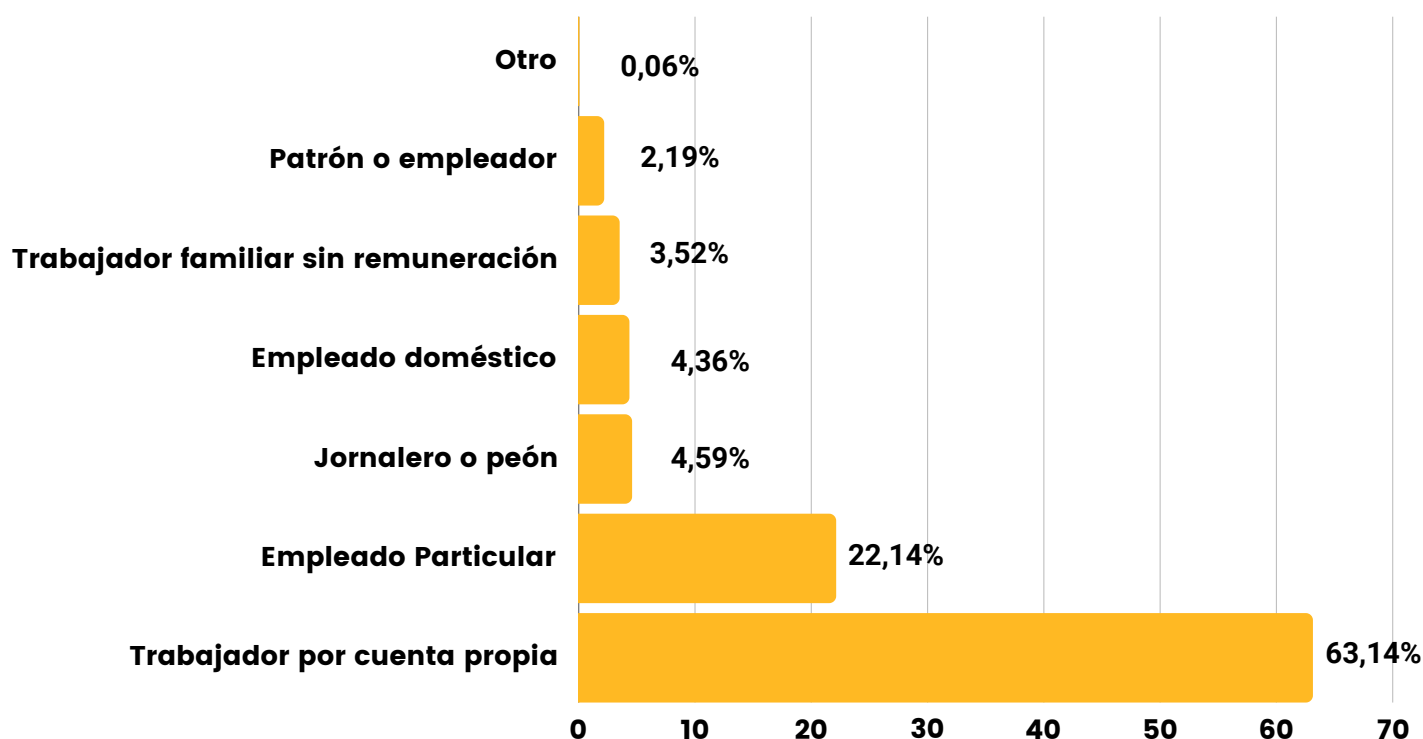
*Datos en miles de personas

Fuente: Elaboración propia con los datos de la GEIH.

¹⁷ La ocupación informal se mide teniendo en cuenta tanto a la empresa (sector) para los independientes como la condición del puesto de trabajo para asalariados. También son ocupados informales, por definición, las posiciones ocupacionales definidas en la encuesta como trabajadores sin remuneración y "Otro". En ese sentido, se considera como ocupados informales a todos los asalariados o empleados domésticos que no cuentan con cotizaciones a salud ni a pensión por concepto de su vínculo laboral con el empleador que los contrató. De igual forma, se consideran como ocupados informales, por definición, a todos los Trabajadores sin remuneración, los Otro, así como los Trabajadores por cuenta propia.

En la figura 5 se observa cómo más de la mitad de los ocupados informales en Colombia se desempeñan como cuenta propia, representando el 63,14%, seguido de lejos por los ocupados vinculados como empleado particular (22,14%), que por su pequeño tamaño de planta se clasifican como informales. En este sentido, se puede afirmar que el núcleo de la informalidad laboral está constituido por trabajadores independientes que no están bajo una relación salarial.

Figura 5. Ocupados informales en Colombia distribuidos por posición ocupacional. Junio-agosto 2023



Fuente: Elaboración propia con los datos de la GEIH.

Tabla 8. Participación por nivel educativo de la población ocupada informal. Colombia. Junio-agosto de 2023

NIVEL	VALOS ABSOLUTO	
	MILES	%
FORMALES	10.174,7	
Ninguno	300,50	2,95
Básica primaria	808,42	7,95
Básica secundaria	267,50	2,63
Educación media	3.523,36	34,63
Universitaria	2.192,51	21,55
Posgrado	1.133,98	11,15
INFORMALES	12.957	
Ninguno	2.491,37	19,23
Básica primaria	3.468,36	26,77
Básica secundaria	841	6
Educación media	4.469	34
Técnica profesional y Tecnológica	929	7
Universitaria	617	5
Posgrado	136	1

Fuente: Elaboración propia con los datos de la GEIH.

En Colombia el 87% de los ocupados informales tiene un nivel de calificación bajo (hasta educación media), en el sector formal este porcentaje es de tan solo el 48% (Ver tabla 8). A modo de resumen, el concepto de informalidad es difuso, siempre en proceso de construcción. No se comparte la visión dualista de ver la economía como la coexistencia de dos sectores, el tradicional y moderno, cada uno con su lógica propia. Por el contrario, se recupera la idea, con las cifras señaladas sobre informalidad laboral y empresarial, que el Estado y el capital condenan, en buena medida, a buena parte de la mano de obra a la lógica del mercado y a la precariedad, liberando en buena medida al capital de todo tipo de controles

VI. Inactividad

La población por fuera de la fuerza de trabajo (PFFT) incluye a las personas en edad de trabajar que en la semana de referencia de la encuesta no participaron en el mercado laboral debido a múltiples razones. Se compone de personas que integran la fuerza de trabajo potencial y de las personas que son exclusivamente estudiantes, personas dedicadas a oficios del hogar, personas pensionadas, personas jubiladas, rentistas, personas incapacitadas permanentemente para trabajar, personas que no les llama la atención o creen que no vale la pena trabajar.

En el trimestre de junio-agosto del 2023, como se puede evidenciar en la tabla 9, un total de 14.037.000 personas se encontraban por fuera de la fuerza laboral, el 68,9% de estos son mujeres y el índice de inactividad, que se estima como el cociente entre la población por fuera de la fuerza laboral sobre la PET, es de 21% para los hombres y del 51% para las mujeres, lo que revela que las mujeres, posiblemente mayores de 50 años, enfrentan las mayores tasas de inactividad. Asimismo, los jóvenes también enfrentan una alta tasa de inactividad que, inclusive, supera la tasa de inactividad promedio.

Tabla 9. Proporción de población fuera de la fuerza de trabajo (PFFT) en Colombia Junio-agosto 2023. Distribuido por sexo y grupo de edad

	TOTAL	JOVEN	ADULTO	MAYOR 50	HOMBRE	MUJER
PFFT*	14.037	4.962	2.608	6.467	4.362	9.675
PET*	39.568	11.208	15.627	12.732	20.578	18.990
PROPORCIÓN (%)	35,48	44,27	16,69	50,79	21,20	50,95
PROPORCIÓN DE OCUPADOS INFORMALES (%)	56,01	58,14	53,02			

*Datos en miles de personas

Fuente: Elaboración propia con los datos de la GEIH.

● En conclusión

Ea tasa de desempleo, menor de un dígito, sigue siendo muy alta, aunque hay que reconocer que nos encontramos en una etapa de precrisis económica a nivel mundial. **El desempleo afecta de manera especial a las mujeres, los jóvenes y a las personas con nivel de calificación de técnico-tecnólogo-profesional**, lo cual plantea un reto al nuevo modelo de desarrollo sobre cómo la reindustrialización va a garantizar la absorción de esta mano de obra al mercado laboral colombiano.

Los principales indicadores del mercado laboral como la tasa de desempleo, la tasa global de participación y la tasa de ocupación, muestran un evidente sesgo en contra de la mujer, que no sólo participa menos en el mercado laboral que los hombres, sino también su tasa de ocupación es inferior. Lo anterior, posiblemente, obedece a la carga del cuidado que asumen. Adicionalmente, se encuentra que la población ocupada en el país no cuenta con todas las prestaciones sociales que plantea la ley, puesto que, solo les están cubriendo los pagos de salud y pensión, pero se desconocen las otras prestaciones que deben recibir cada uno de los trabajadores en el territorio colombiano.

Si se suma la mano de obra desocupada con la subempleada más la fuerza de trabajo potencial se obtiene un indicador de subutilización de mano de obra. **En Colombia a junio-agosto de 2023 el 24,5% de la mano de obra de obra se encuentra subutilizada**, en términos absolutos 6.264.000 personas o se encuentran totalmente paradas o a pesar de estar trabajando son subutilizadas.





Bibliografía

Breman, J. (2015). Fuerza de trabajo paria en Asia. Instituto de altos estudios nacionales. Traficantes de sueños.

DANE (2023). Gran Encuesta Integrada de Hogares.

De Soto, H. (1983). Estudio del sector informal de Lima. Instituto para la libertad y la democracia.

Mora S, & O, de Oliveira (2012), Las vicisitudes de la inclusión laboral en los albores del siglo XXI: Trayectorias ocupacionales y desigualdades sociales entre jóvenes profesionistas mexicanos, Estudios Sociológicos XXX (88):3-44.

GINI, Pobreza Monetaria, Pobreza Gini después de impuestos:

Una perspectiva introductoria a la necesidad de una reforma laboral en Colombia



Santiago González Cepeda

Economista de la Universidad Externado de Colombia, estudiante de maestría en economía de la Universidad de Los Andes.

santiagonzalezc99@gmail.com

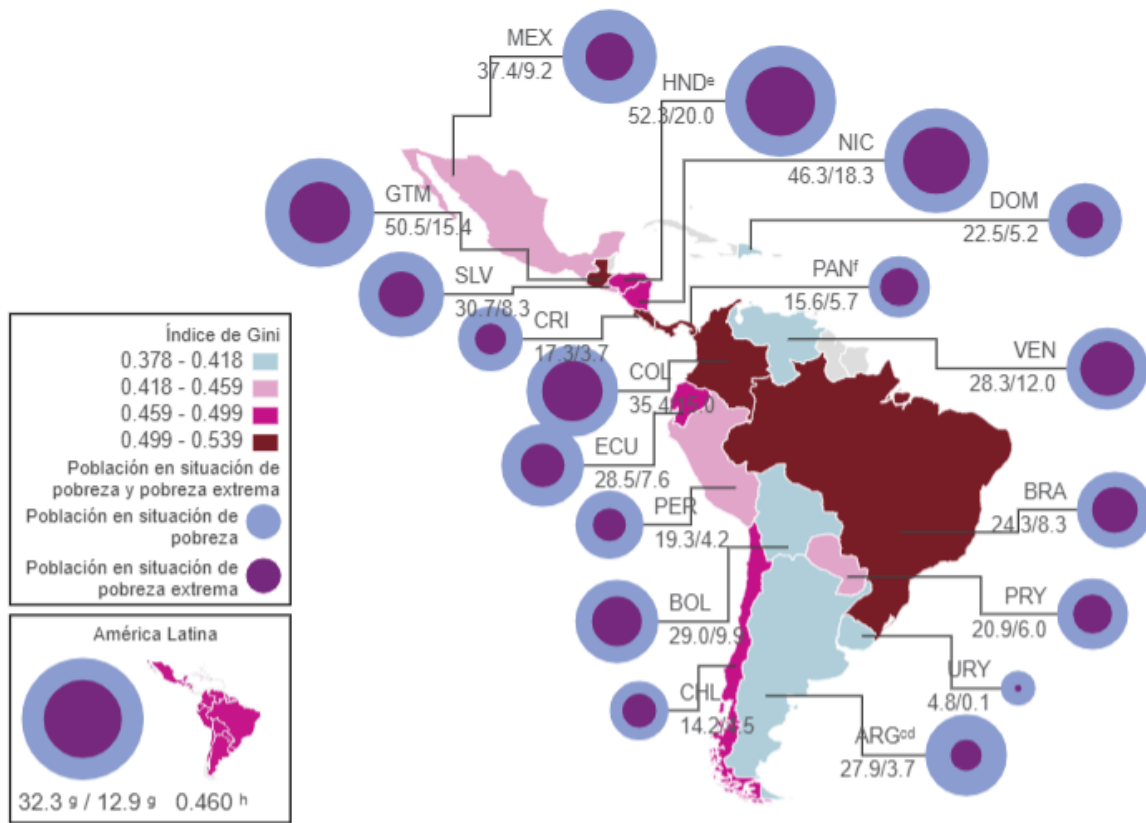
El mercado laboral en Colombia ha experimentado un deterioro en los últimos años, tanto en la oferta como en la demanda de empleo, lo que ha llevado a un aumento en la tasa de desempleo. Además, se observa una alta desigualdad y pobreza en el país, especialmente en las zonas rurales. La informalidad laboral y la corrupción también contribuyen a estas problemáticas. Por lo tanto, se propone hacer una crítica sobre las pocas medidas tomadas para combatir estos problemas y se desarrollan algunas ideas sobre cómo la reforma laboral que está en la actualidad en el congreso de la república desde la iniciativa del gobierno, que promueve la creación de empleos formales y garantiza los derechos laborales y la seguridad social para todos los sectores de la población.

Latinoamérica tiene la condición no grata de ser la región más desigual del mundo. Tal como puede observarse en la ilustración 1, según la CEPAL, para el año 2021, Colombia ocupa el segundo lugar entre los países más desiguales en la región, con un coeficiente Gini de 0.528, por debajo de Brasil con un coeficiente Gini de 0.537.

Ilustración 1. Pobreza y distribución del ingreso en América Latina.

Pobreza y distribución del ingreso

Población en situación de pobreza^a y pobreza extrema e índice de Gini ^[A] b
 (En porcentajes y valores entre 0 y 1)
 2021



[A] CEPAL, Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

a Incluye a las personas que se encuentran en situación de pobreza extrema.

b Los datos corresponden a 2021 excepto en los casos de: Guatemala, Nicaragua y Venezuela (República Bolivariana de), en que corresponden a 2014, Honduras corresponde a 2019 y Chile, El Salvador y México corresponden a 2020

c Área urbana.

d Promedio ponderado basado en las cifras estimadas o proyectadas al año correspondiente en 18 países.

e Promedio simple calculado sobre la base del último año disponible. Incluye 18 países.

f Nota: Los límites y los nombres que figuran en este mapa no implican su apoyo o aceptación oficial por las Naciones Unidas.

Tomado de: Pagina web CEPALSTAT – Base de datos y publicaciones estadísticas

<https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/index.html?lang=es>.



Colombia, entre todos los problemas estructurales que posee, sobresale con uno de los más relevantes y es el de la desigualdad, la cual representa un obstáculo al restringir el crecimiento económico y el progreso social.

Particularmente, Colombia se ha caracterizado por ser un país desigual tanto económica como socialmente. Una explicación puede darse por la estructura de clases heredada desde la época de la colonia y posteriormente de la independencia, lo cual ha sido un aspecto negativo en la estimulación del desarrollo económico (UE, AFD, DANE y Fedesarrollo, 2022).

La desigualdad tiene varios perfiles y no solamente es la del ingreso, aun cuando esta es una de las más importantes. En particular, existe la desigualdad en el mercado laboral, en el consumo, en bienes, activos y bienes del hogar, en la riqueza, en lo espacial, en dominios sociales y de género. De manera que, la discusión debe darse en términos más holísticos y no centrados en una sola variable, toda vez que esta condición adversa de la economía es transversal en toda la sociedad.

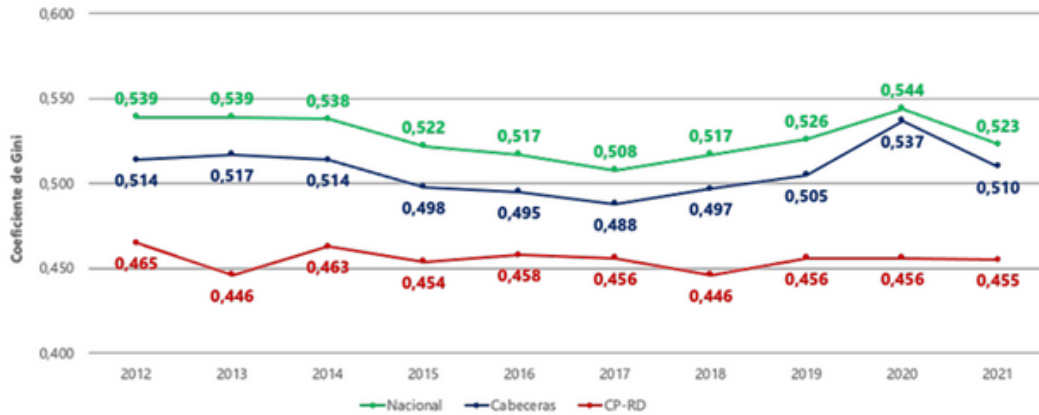
Se podría estar de acuerdo con las Naciones Unidas cuando mencionan que la desigualdad persiste y además aumenta porque existen grupos que tienen más influencia sobre otros, influenciando el proceso legislativo, promoviendo ciertas normas o leyes que actúan en beneficio de ciertos grupos e impidiendo que el sistema responda a necesidades de los que más las requieren. En este sentido, es el sistema mismo quien promueve distorsiones políticas. Así pues, la política ha condicionado el mercado, de forma tal que se vean unos favorecidos frente a otros, lo cual ha generado la concentración del poder de los mercados que ha llevado a concentrar la riqueza., por tanto, fallos en la economía y la política han conducido a un sistema económico que no es eficiente ni justo, según Stiglitz (2012).

Se puede decir que, las desigualdades en el mercado laboral son el impulsor de la desigualdad de ingresos en Colombia, es por esto que, se requiere que el mercado laboral sea más inclusivo para que mejore la equidad, (World Bank Group, 2021). Las políticas de las últimas décadas se han alejado del objeto de poseer un trabajo digno y decente tal como estipula la Constitución Política, toda vez que, la ocupación a la que acceden la mayoría de los trabajadores colombianos no cumple los requisitos mínimos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Es por ello que la reforma que impulsa el gobierno actual, busca materializar el trabajo digno, fortalecer las garantías de estabilidad laboral y formalización del empleo, mediante la armonización de la legislación nacional con la internacional (OIT). Asimismo, la reforma pretende ampliar las formas de contratación como mecanismos de formalización laboral, esto orientado al reconocimiento de derechos laborales y del derecho a la seguridad social de sectores históricamente marginados como jornaleros, jóvenes aprendices, personas trabajadoras del servicio doméstico, migrantes y trabajadores de plataformas digitales, por mencionar algunos.

De manera que, la formalización es un aspecto esencial, en el entendido que permite, no solo mejores ingresos en la etapa productiva y superar la línea de pobreza monetaria, sino que también incrementa la densidad de cotizaciones para que al final de la vida productiva de las personas se refleje en una mayor probabilidad de cumplir los requisitos establecidos en la ley para obtener el derecho pensional, siendo este último factor el que más influye en aumentar la desigualdad. Tal y como lo muestra la ilustración 2, entre el 2012-2017 el comportamiento del Gini fue estable con una tendencia marginal a la baja, explicada por el crecimiento del PIB en esos mismos años. De ahí en adelante el comportamiento fue contrario, tanto por el deterioro en el mercado laboral como por el impacto de la pandemia Covid-19. En la corrección del indicador para el último año se resaltan las transferencias hacia los hogares, pero las pensiones fueron uno de los factores que ayudó a que la disminución no fuera mayor, de acuerdo con los hallazgos de la Unión Europea (UE), la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD), DANE y Fedesarrollo (2022). Es por esto que, aumentar la densidad de cotizaciones vía formalización, como sugiere la reforma, tendría un impacto positivo y corregiría el comportamiento del coeficiente.

Ilustración 2. Coeficiente de Gini 2002-2021 para Colombia.

Coeficiente de Gini (puntos)
Total nacional, cabeceras y centros poblados y rural disperso
2002-2021



Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH 2012-2021.

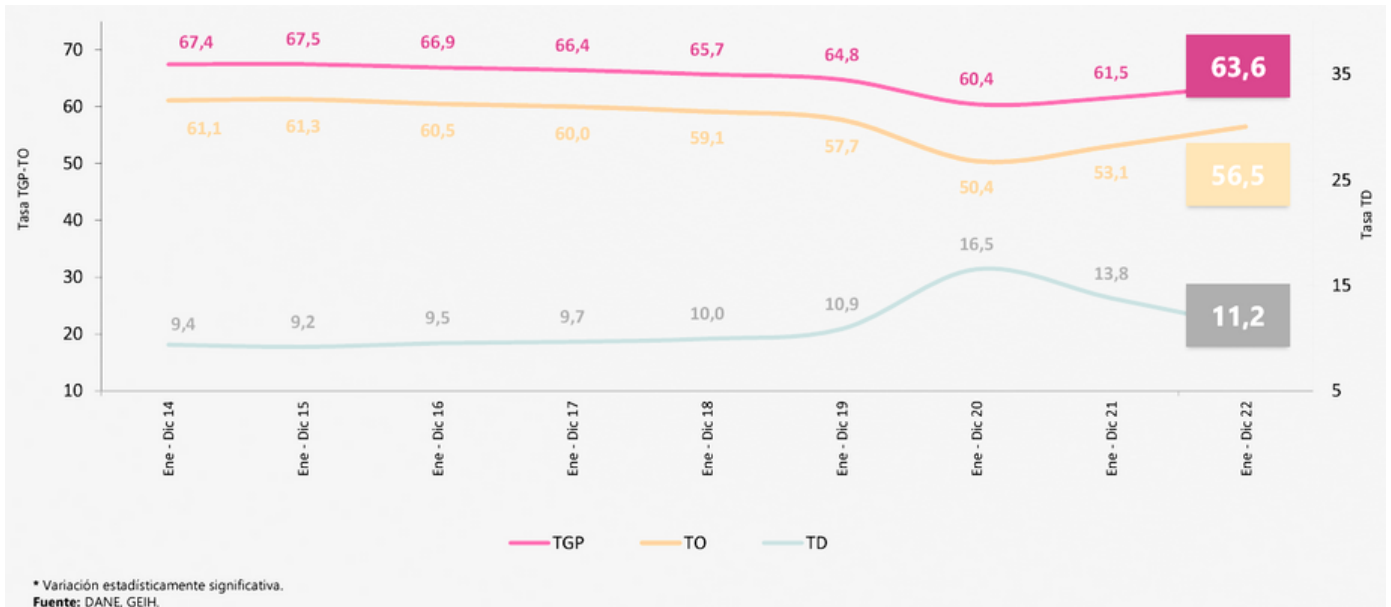
2020-2021: Match GEIH – RRAA Ayudas institucionales y PILA (MinSalud).

Tomado de: DANE – Información Pobreza monetaria nacional 2021.

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/pobreza-monetaria/pobreza-monetaria-2021>

Ahora bien, en materia de desigualdad laboral un factor determinante que ayuda a explicar las diferencias distributivas es la generación de ingresos totales en el hogar. Existen diferentes brechas entre grupos, las cuales se ven tanto en la remuneración laboral como en el acceso al mercado mismo, donde la oferta y la demanda son aspectos fundamentales, e incluso en la calidad de los empleos, en correspondencia a lo encontrado con la UE, AFD, DANE y Fedesarrollo (2022), ya que, es la que determina los niveles deseables que algunos grupos vulnerables no alcanzan a tener. La ilustración 3, muestra la evolución en el tiempo de los indicadores del mercado laboral, tanto oferta (tasa global de participación) como demanda (tasa de ocupación) y la dinámica entre ambas (tasa de desempleo). Estos indicadores en lo corrido de los últimos nueve (9) años han tenido un comportamiento estable, obviando la pandemia Covid-19, pero sin lugar a duda, desde el 2018 se venían deteriorando.

Ilustración 3. TGP, TO y TD para Colombia (2014-2022).



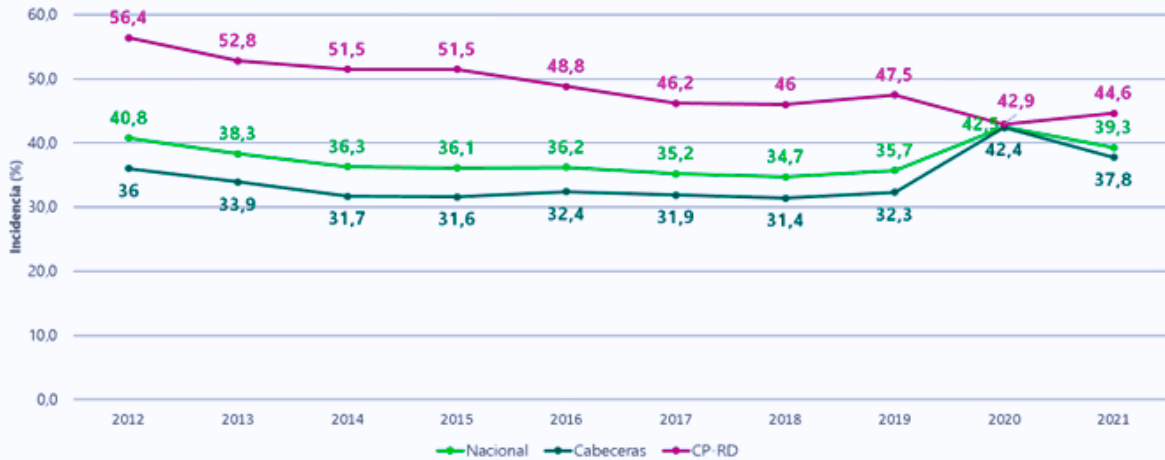
Tomado de: DANE – Mercado laboral.

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-eseempleo#:~:text=Fuente%3A%20DANE,59%2C7%25%2C%20respectivamente.>

Si se realiza una radiografía al mercado laboral colombiano, se observa que las desigualdades también lo permean. Y tanto la pobreza como la desigualdad son dos atributos del bienestar que se refuerzan entre sí, además de asociarse con la falta de oportunidades para las poblaciones más excluidas de las dinámicas socioeconómicas, en concordancia con los hallazgos del PNUD (2022). Durante la última década (2012-2021) la incidencia de la pobreza monetaria como porcentaje ha presentado una leve mejoría, dejando de lado los años atípicos de la pandemia Covid-19. cuando el indicador sufrió un efecto adverso, según se observa en la ilustración 4. Inquieta un poco ver cómo el indicador es mayor en los centros poblados y zonas rurales dispersas, donde la presencia del Estado es casi inexistente, cuyas realidades territoriales son totalmente disímiles en comparación con las cabeceras o ciudades capitales.

Ilustración 4. Pobreza monetaria en Colombia

Incidencia de la Pobreza monetaria (porcentaje) Total nacional, cabeceras y centros poblados y rural disperso 2012-2021



Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH 2012-2021.

Tomado de: DANE – Pobreza y desigualdad. Información Pobreza monetaria nacional 2022. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/pobreza-monetaria>

En ese sentido, y sin dejar de lado el comportamiento del mercado laboral colombiano, exceptuando la condición atípica de la pandemia Covid-19, este ya venía presentando ciertas variables preocupantes. Según cifras del DANE en el 2019, la tasa de desempleo promedio anual era de 10.5%, manteniéndose por encima del 9% desde finales del 2016. Para ese mismo año, la tasa de informalidad laboral se ubicaba en 60.8%. La informalidad refleja entre otras cosas la ausencia de acceso a mecanismos de protección frente al despido, o de apoyo a la población cesante, y una falta de acceso al sistema de seguridad social contributivo, según el PNUD (2021). Es por ello, que la propuesta del gobierno pretende contribuir, en conjunto con las políticas agrarias y económicas, a la formalización de varios sectores, para aumentar la estabilidad laboral y mejorar los ingresos de las personas en edad de trabajar.

Con respecto a los efectos de la Ley 789 de 2002, cuyo núcleo fue la ampliación de la jornada ordinaria y la disminución de costos de despido, con el objeto incentivar la generación de empleo, en particular, la creación de empleo formal y también aumentar la seguridad laboral de los trabajadores. Los efectos de esta reforma muestran que, solamente se concentró en el sector servicios, no en manufacturas, y además que, el aumento de la formalización y la disminución del subempleo fue mayor en empresas pequeñas, como lo dijo Gaviria (2005). Por tanto, la reforma de ese entonces resultó presentar mejorías marginales, por no decir que su papel fue poco importante en el aumento de la calidad del empleo.

Lo mismo sucede con el impacto de la Ley 100 de 1993 sobre el mercado laboral, donde la protección social se financia a través de impuestos a la nómina, generando una segmentación del mercado laboral. Dicha reforma promovió la creación de los empleos cuenta propia e informalidad, ya que, los trabajadores buscan emplearse en sectores donde pueden evadir estos pagos, mientras que las firmas se han visto desincentivadas a crear empleos formales (Santa María, 2009). Por consiguiente, estas reformas han creado distorsiones en las condiciones económicas que han perjudicado a los ciudadanos colombianos, retrasando su bienestar y afectando en una mayor medida a los trabajadores de menores ingresos.

Finalmente, hay otro fenómeno que no puede dejarse de lado, la corrupción. Esta refuerza y profundiza la desigualdad en todos los niveles. Refuerza la desigualdad al disminuir la eficacia del gasto social, reducir el recaudo fiscal y obstaculizar el desarrollo económico y social, afectando desproporcionadamente a la población más vulnerable, (Transparencia por Colombia, 2023). Probablemente, los indicadores de desigualdad y pobreza monetaria hayan mejorado marginalmente en los últimos años, lo que sí se resalta es que, en la ruralidad la desigualdad es más baja y así mismo la pobreza es más alta, lo que podría indicar que el deterioro del bienestar económico en la periferia del territorio colombiano es menor que en las ciudades principales; allí los ciudadanos presentan menores índices de desigualdad, pero no es algo relativamente bueno porque es donde la pobreza es más alta. Lo anterior quiere decir que, la pobreza es el común denominador en estos territorios, por ende, lo que se busca por medio de la reforma laboral es que el reconocimiento a los derechos laborales y la seguridad social, puedan llegar al fin a estos sectores que han sido históricamente marginados.



Referencias Bibliográficas.

DANE. (Diciembre de 2022). DANE. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/stadísticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

Gaviria, A. (2005). La reforma laboral de 2002 ¿funcionó o no? Coyuntura Económica volumen XXXV, 73-103.

Mauricio Santa María, F. G. (2009). Impacto de la reforma de salud en Colombia. Fedesarrollo.

PNUD. (2021). Covid-19, mercado laboral y pobreza monetaria en Colombia . Colombia: PNUD.

PNUD. (2022). Evolución de los últimos 10 años en desarrollo humano. Puntoaparte SAS.

Stiglitz, J. E. (2012). El Precio de la Desigualdad . Taurus.

Transparencia por Colombia. (2023). Anclas para el desarrollo. Bogotá: Corporación Transparencia por Colombia.

UE, AFD, DANE, Fedesarrollo. (2022). Diagnóstico Multidimensional sobre las desigualdades en Colombia . Bogotá: UE-AFD.

World Bank Group. (2021). Hacia la construcción de una sociedad equitativa en Colombia. Washington D.C.: World Bank.

Panorama inflación internacional, nacional y pobreza multidimensional



Carmen Lucía Tangarife López

Economista y Magíster en Economía de la Universidad de Antioquia. Profesional laboral del eje de Derechos Humanos de la Corporación Viva La Ciudadanía.
laboralprofesional@viva.org.co

Una serie de situaciones que se han presentado a nivel internacional y nacional, como la guerra entre Rusia y Ucrania, la pandemia del Covid-19, la depreciación del peso colombiano, entre otras, ha generado un incremento general en los precios de algunos bienes y servicios esenciales tanto a nivel externo como interno. Para atenuar esta tendencia, los bancos centrales han implementado una serie de acciones, en Colombia, por ejemplo, la contracción de su política monetaria que ha tenido un impacto en la economía del país.

A continuación, se presenta un análisis del comportamiento de los últimos años de la tasa de inflación mundial y del país, así mismo, de la pobreza multidimensional, entendiendo que las altas tasas de inflación ejercen una presión importante sobre los ingresos disponibles de los hogares, especialmente de los más pobres y vulnerables, pudiendo afectar los niveles de bienestar y desigualdad.



Tasa de Inflación Mundial

Según las proyecciones del Fondo Monetario Internacional (FMI), la tasa de inflación registrada en 2022 es considerada una de las más altas de la última década: 8,71%; incrementándose en 4,01 puntos porcentuales (pp) con respecto a la reportada en 2021, cuando se ubicó en 4,7% deteriorando el poder adquisitivo de los hogares. Lo anterior, en gran medida por la guerra desatada entre Rusia y Ucrania que generó incrementos en los precios de combustibles y materias primas energéticas, así como de bienes de primera necesidad, como cereales, ya que se encontraban escasos. Además, de las secuelas que dejó la emergencia de salud mundial debido a la pandemia del Covid-19 y los confinamientos relacionados.

Como respuesta, para combatir el incremento general de los precios, los bancos centrales vienen aumentando las tasas de interés con sus políticas monetarias contractivas para así lograr una desinflación constante y generar, gradualmente, una situación de más estabilidad financiera. Aunque lo anterior ha generado aumentos en el costo de endeudamiento, restringiendo la actividad económica de algunos países, como lo es el caso colombiano.

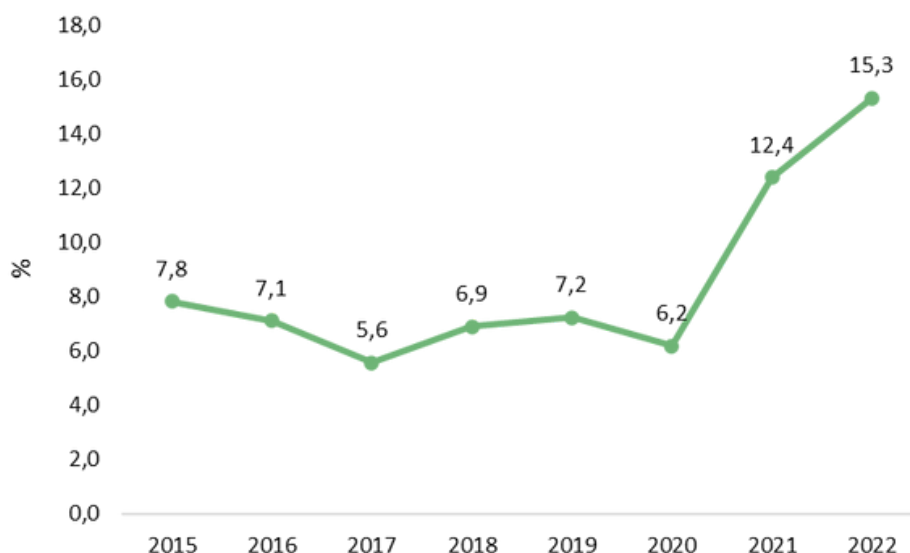
Para el 2022, la tasa de inflación de América Latina y El Caribe sin Venezuela se ubicó en 15,3%, siendo superior en 2,9 pp a la registrada en 2021, cuando fue de 12,4%. De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la inflación regional ha estado determinada por la interrelación de factores de oferta y demanda.

¹⁸ Fondo Monetario Internacional (2023). Actualización de Perspectivas de la Economía Mundial: Resiliencia en el corto plazo y retos persistentes. Disponible en: <https://www.imf.org/es/Publications/WEO/Issues/2023/07/10/world-economic-outlook-update-july-2023>

En este sentido, las economías de la región dependen mucho de que las presiones alcistas de los precios internacionales de los productos básicos se transfieran a los precios internos; ya que, por un lado, el gran peso que tienen los gastos de los hogares de las divisiones de alimentos y transporte, dentro de la canasta de bienes y servicios, sobre la que se calcula el índice de precios al consumidor (IPC); por otro lado, el impacto en los costos de producción locales que tienen los precios de productos básicos como los alimentos, la energía y los fertilizantes, dada la dependencia de las economías de América Latina y el Caribe de la importación de este tipo de bienes.¹⁹

Así mismo, en el caso de los factores de demanda que explican la inflación, se encuentran las acciones fiscales y monetarias que realizaron los gobiernos en 2020 y 2021 con el fin de reactivar las economías durante y en la post pandemia y los diferentes programas sociales que buscaron mantener el consumo de los hogares que se vieron más afectados por la crisis del Covid-19, por ejemplo, por el desempleo o suspensión temporal de los empleos de sus miembros.

Gráfico 1. Tasa de crecimiento anual del índice de precios al consumidor: diciembre a diciembre. América Latina y el Caribe sin Venezuela. 2015-2020.



Fuente: CEPALSTAT. Base de datos y publicaciones estadísticas.
https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/dashboard.html?indicator_id=2484&area_id=712&lang=es

¹⁹ CEPAL (2022). Balance Preliminar de las Economías de América Latina y El Caribe. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/54418b03-54c4-4f68-8250-94d802749ebc/content>

En 2023 la inflación está cediendo en la mayoría de los países, sin embargo, permanece en niveles elevados; el descenso en el nivel general de la inflación está ligado a la normalización de las cadenas de suministro, la disminución en los precios de la energía y de los alimentos frente a lo presentado en el año 2022, entre otros factores.



Tasa de Inflación Colombia

De acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), para el 2018 el costo de vida de los hogares colombianos disminuyó con respecto a 2017, al ubicarse en 3,18% frente a 4,09%, respectivamente. Los mayores aportes a la variación anual de la inflación se dieron en los grupos: educación, vivienda y transporte.

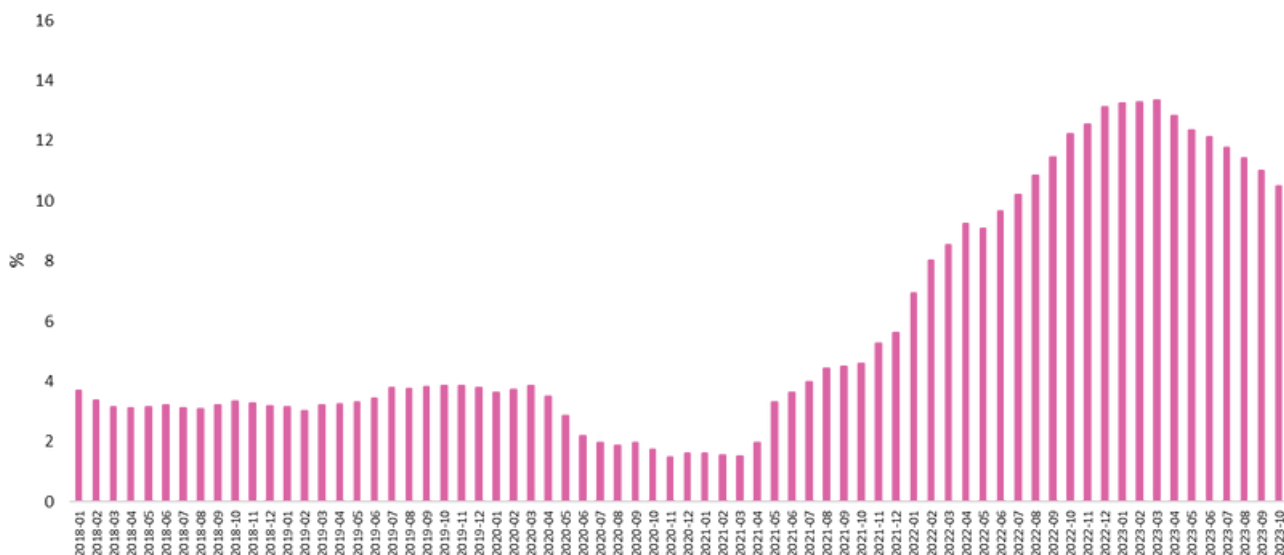
En el 2019, la inflación se ubicó en 3,80%. Las divisiones que presentaron incrementos anuales superiores al promedio nacional fueron alimentos y bebidas no alcohólicas; educación; bebidas alcohólicas y tabacos y restaurantes y hoteles.

Durante el año 2020, el impacto de la pandemia por el COVID-19 sobre el consumo doméstico llevó a que la inflación en el país se ubicara en 1,61%, considerada la cifra más baja de la historia estadística del DANE. Dentro de las divisiones de gasto, salud fue la que registró la mayor variación anual de precios, ya que la situación llevó a una mayor demanda de productos farmacéuticos como analgésicos, jarabes, vitaminas, entre otros.

Los analistas indican que este registro está alineado con una de las recesiones más profundas de las que se tiene registro debido a la emergencia de salud pública por el coronavirus, que provocó aumento del desempleo o el deterioro de la demanda interna para este año, entre otros problemas.

¹⁸ Fondo Monetario Internacional (2023). Actualización de Perspectivas de la Economía Mundial: Resiliencia en el corto plazo y retos persistentes. Disponible en: <https://www.imf.org/es/Publications/WEO/Issues/2023/07/10/world-economic-outlook-update-july-2023>

Gráfico 2. Tasa de Inflación Colombia 2018-2023.



Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística-DANE. Banco de la República - Gerencia Técnica - información extraída de la bodega de datos -Serankua.

Para el 2021, época post COVID, el aumento general de precios en Colombia llegó a 5,62% que, comparada con la cifra reportada en 2021, se ubicó por encima en 4,01 pp, en medio de la recuperación del consumo interno. Los sectores con los incrementos más destacados fueron alimentos y bebidas; restaurantes y hoteles y transporte.

Durante el año 2022, continuó la tendencia alcista en los precios, la inflación cerró en 13,12%, convirtiéndose en una de las cifras más altas en los últimos 23 años. Este comportamiento correspondió especialmente por la variación anual de las divisiones de alimentos y bebidas no alcohólicas y alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles. Con respecto a 2021, se ubicó en 7,5 pp por encima.

Es importante señalar que el comportamiento de la división de alimentos estuvo ligado a los altos precios de los insumos importados que tuvieron que enfrentar los agricultores nacionales, no solo por los rezagos de la pandemia sino por la guerra entre Rusia y Ucrania, que tuvo consecuencias en el abastecimiento de materias primas producidas por los países en conflicto, especialmente los fertilizantes. Aunado a esto, se presentó el fenómeno de la niña que duró más de lo esperado y dejó pérdida de cultivos, lo que impactó la oferta de los productos agropecuarios.²⁰También, la inflación se vio afectada por la fuerte demanda interna y la depreciación del peso colombiano.

Para los primeros tres meses del año 2023, la tasa de inflación siguió su tendencia al alza; sin embargo, a partir de abril de este año, el aumento general de los precios empezó a ceder, si bien permanece en cifras altas, disminuye, al punto de que, a octubre la tasa de inflación fue de 10,48%, destacándose la división Transporte que registró la mayor variación anual, especialmente se dieron incrementos en los precios de los combustibles mientras que los precios de los alimentos continúan mostrando una tendencia a la baja.²¹Lo anterior, puede ser producto de acciones del Gobierno Nacional como su política de incrementos graduales de los precios de los combustibles y la continuación de la disminución en los aranceles de algunos insumos agropecuarios usados en la producción de bienes de consumo de hogares de ingreso bajo.²²

Como culmine la inflación en el año 2023 tendrá un impacto directo en varios costos que están directamente indexados a esta; es el caso de los peajes a cargo del Instituto Nacional de Vías (Invías); los pagos de los arriendos, los avalúos catastrales, el incremento de las matrículas de educación, entre otros. Así mismo, es importante recordar que el alza generalizada de los precios genera una pérdida de poder de compra del dinero, afectando en mayor medida a los hogares de menores ingresos, dado la importancia de algunos bienes y servicios dentro de su canasta básica.

²⁰ Véase: El Tiempo. (22 de septiembre de 2022). El fenómeno de la niña: impactos en Colombia tras tres años presente. <https://www.eltiempo.com/vida/medio-ambiente/fenomeno-de-la-nina-impactos-en-colombia-tras-tres-anos-presente-699660> (consultado el 2 de enero de 2024).

²¹ Departamento Administrativo Nacional de Estadística-DANE (2023). Comunicado de Prensa. Índice de Precios al Consumidor. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/IPC/bol-IPC-oct2023.pdf>

²² Ministerio de Hacienda y Crédito Público (2023). Marco Fiscal de Mediano Plazo 2023. Disponible en: https://www.minhacienda.gov.co/webcenter/ShowProperty?nodeld=/ConexionContent/WCC_CLUSTER-223865

Como culmine la inflación en el año 2023 tendrá un impacto directo en varios costos que están directamente indexados a esta; es el caso de los peajes a cargo del Instituto Nacional de Vías (Invías); los pagos de los arriendos, los avalúos catastrales, el incremento de las matrículas de educación, entre otros. Así mismo, es importante recordar que el alza generalizada de los precios genera una pérdida de poder de compra del dinero, afectando en mayor medida a los hogares de menores ingresos, dado la importancia de algunos bienes y servicios dentro de su canasta básica.

Finalmente, el incremento de la inflación trajo como consecuencia una contracción de la política monetaria por parte del Banco de la República para frenar las expectativas de inflación, es por esto que el banco central incrementó su tasa de referencia, al punto pasar de 1,75% en septiembre de 2021 a 13,25% en abril de 2023 y mantenerla en este porcentaje desde entonces.²³



Pobreza multidimensional

En el país la medición de la pobreza multidimensional se hace a través de un análisis de cinco dimensiones: 1) condiciones educativas del hogar, 2) condiciones de la niñez y juventud, 3) salud, 4) trabajo y 5) acceso a servicios públicos domiciliarios y condiciones de la vivienda.²⁴ Se considera pobres a aquellos hogares que tengan índice de pobreza multidimensional ponderado igual o superior al 33% de las privaciones.

En 2022, a nivel nacional, el porcentaje de personas en situación de pobreza multidimensional fue 12,9%, disminuyendo en 3,1 pp con respecto a 2021 y representando a 6.607.000 personas en esta condición. Por zonas geográficas, los centros poblados y rural disperso registraron una tasa de 27,3%, ubicándose por encima en 3,1 veces a la situación de las cabeceras que fue de 8,7%. El total de personas en situación de pobreza multidimensional de las cabeceras fue de 3.445.000 frente a 3.162.000 personas en los centros poblados.

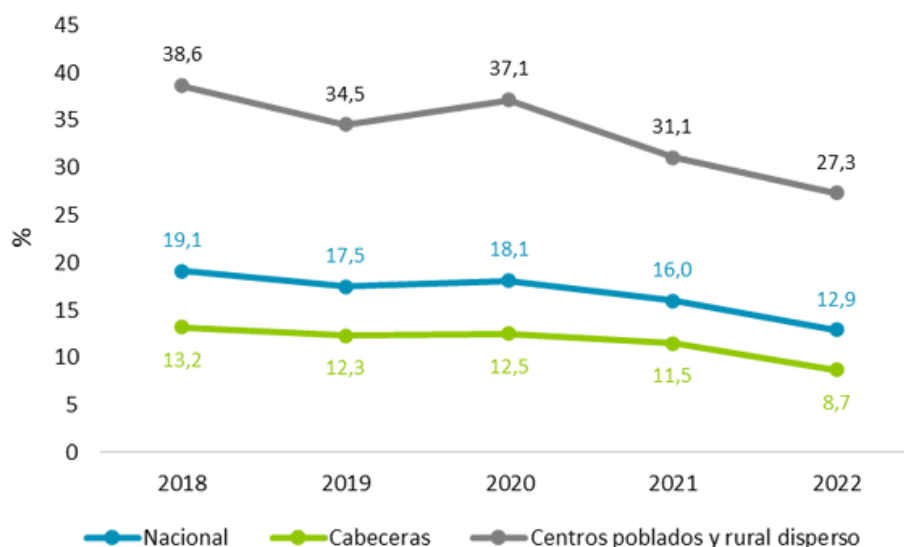
²³ La República (2023). "El Banco de la República paró el aumento de la tasa de interés, dejándola en 13,25%". Disponible en: <https://www.larepublica.co/economia/el-banco-de-la-republica-paro-el-aumento-de-la-tasa-de-interes-dejandola-en-13-25-3649111>

²⁴ Las 5 dimensiones que componen el Índice de Pobreza Multidimensional involucran 15 indicadores: analfabetismo, bajo logro educativo, barreras a servicios para cuidado de la primera infancia, barreras de acceso a servicios de salud, desempleo de larga duración, hacinamiento crítico, inadecuada eliminación de excretas, inasistencia escolar, material inadecuado de paredes exteriores, material inadecuado de pisos, rezago escolar, sin acceso a fuente de agua mejorada, sin aseguramiento en salud, trabajo infantil y trabajo informal.

En el total nacional, la dimensión que tuvo mayor contribución a la pobreza multidimensional fue educación (35,0%), seguida de las dimensiones trabajo (29,7%), niñez y juventud, (13,4%), condiciones de la vivienda (13,4%) y salud (8,5%).

También, se encontró que la incidencia de la pobreza multidimensional a nivel nacional y por zonas geográficas es mayor en los hogares cuyo jefe de hogar es una mujer. En 2022, a nivel nacional, el 14,1% de las personas que pertenecían a un hogar cuya jefatura era femenina eran pobres multidimensionalmente; frente a 12,0% de las personas que pertenecían a hogares con jefatura masculina.

Gráfico 3. Incidencia de la pobreza multidimensional nacional y por zonas geográficas, 2018-2022.

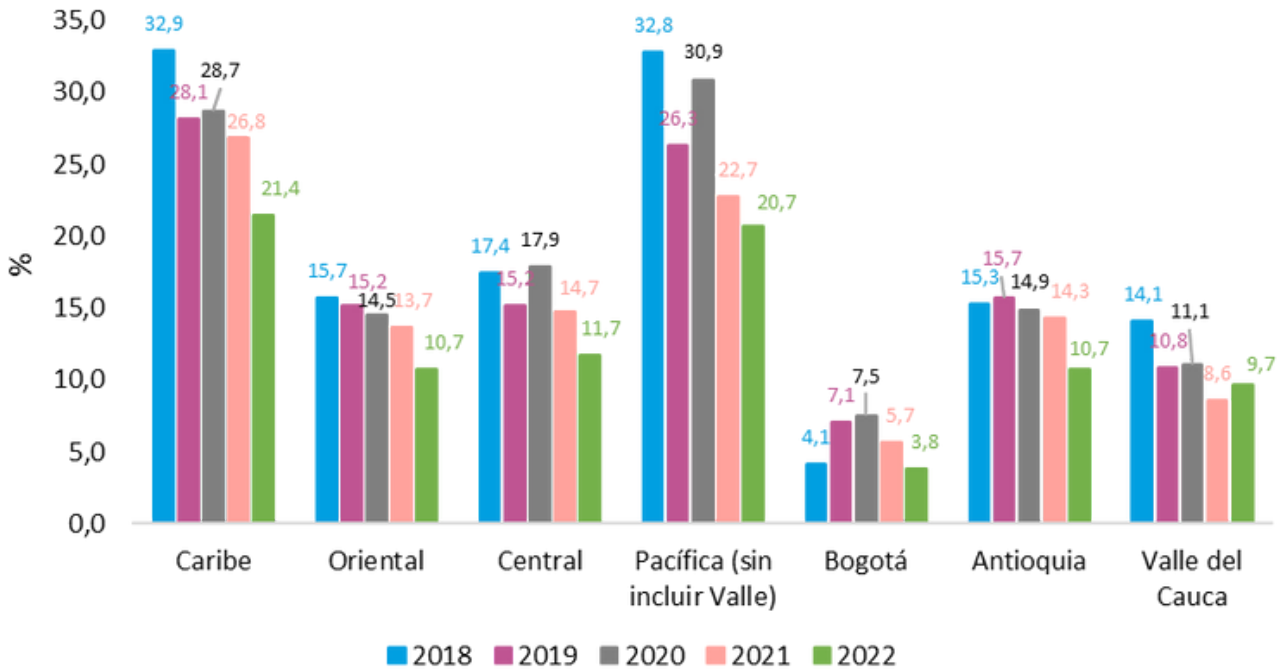


Fuente: DANE - Encuesta Nacional de Calidad de Vida.

Por regiones del país, la tasa de incidencia de pobreza multidimensional ha venido disminuyendo y es una radiografía de las limitaciones en la región Caribe y Pacífica (sin Valle del Cauca) en donde esta se ubicó en 21,4% (correspondiente a 2.504.000 personas en esta situación) y 20,7% (769.000 personas pobres) respectivamente, para el 2022.

La región con menor incidencia de pobreza multidimensional es Bogotá, 3,8% que representa a 299.000 personas pobres; seguida por Valle del Cauca con el 9,7% y 444.000 pobres.

Gráfico 3. Incidencia de la pobreza multidimensional nacional y por zonas geográficas, 2018-2022.



Fuente: DANE - Encuesta Nacional de Calidad de Vida.

Ante este panorama, en donde las altas tasa de inflación ejercen una presión significativa sobre los ingresos disponibles de los hogares, especialmente de los más pobres y vulnerables, pudiendo afectar los niveles de bienestar y desigualdad del país, una reforma laboral que conlleve a condiciones de trabajo decente de la población es necesaria para lograr un país más igualitario y justo.

Especialmente, que pueda garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo, la protección social integral y estabilidad de ingresos como lo promulga la Organización internacional del Trabajo (OIT) para poblaciones históricamente excluidas como los trabajadores y trabajadoras de la zona rural del país, trabajadoras domésticas, trabajadores informales (entendiendo que esta dimensión contribuye altamente a la situación de pobreza multidimensional); personas trabajadoras migrantes, entre otros. La promoción e implementación de políticas de Trabajo Decente impacta en la erradicación de la pobreza, las desigualdades y la exclusión social.



Referencias Bibliográficas.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística-DANE (2023). Comunicado de Prensa. Índice de Precios al Consumidor. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/IPC/bol-IPC-oct2023.pdf>

Fondo Monetario Internacional (2023). Actualización de Perspectivas de la Economía Mundial: Resiliencia en el corto plazo y retos persistentes. Disponible en: <https://www.imf.org/es/Publications/WEO/Issues/2023/07/10/world-economic-outlook-update-july-2023>

La República (2023). “El Banco de la República paró el aumento de la tasa de interés, dejándola en 13,25%”. Disponible en: <https://www.larepublica.co/economia/el-banco-de-la-republica-paro-el-aumento-de-la-tasa-de-interes-dejandola-en-13-25-3649111>

Ministerio de Hacienda y Crédito Público (2023). Marco Fiscal de Mediano Plazo 2023. Disponible en: https://www.minhacienda.gov.co/webcenter/ShowProperty?nodeId=/ConexionContent/WCC_CLUSTER-223865

Tejido empresarial colombiano:

Entre el velo de lo formal y lo informal.



**Víctor Hugo Ramírez
Porres**

Ingeniero Industrial de la Universidad Tecnológica de Pereira y Magíster en Gestión Humana de la Universidad de Antioquia, actualmente con estudios en Economía de la Universidad Central y profesional del área de derechos humanos de la corporación Viva la Ciudadanía.
profesionallaboral@viva.org.co

El mercado laboral en Colombia ha experimentado un deterioro en los últimos años, tanto en la oferta como en la demanda de empleo, lo que ha llevado a un aumento en la tasa de desempleo. Además, se observa una alta desigualdad y pobreza en el país, especialmente en las zonas rurales. La informalidad laboral y la corrupción también contribuyen a estas problemáticas. Por lo tanto, se propone hacer una crítica sobre las pocas medidas tomadas para combatir estos problemas y se desarrollan algunas ideas sobre cómo la reforma laboral que está en la actualidad en el congreso de la república desde la iniciativa del gobierno, que promueve la creación de empleos formales y garantiza los derechos laborales y la seguridad social para todos los sectores de la población.

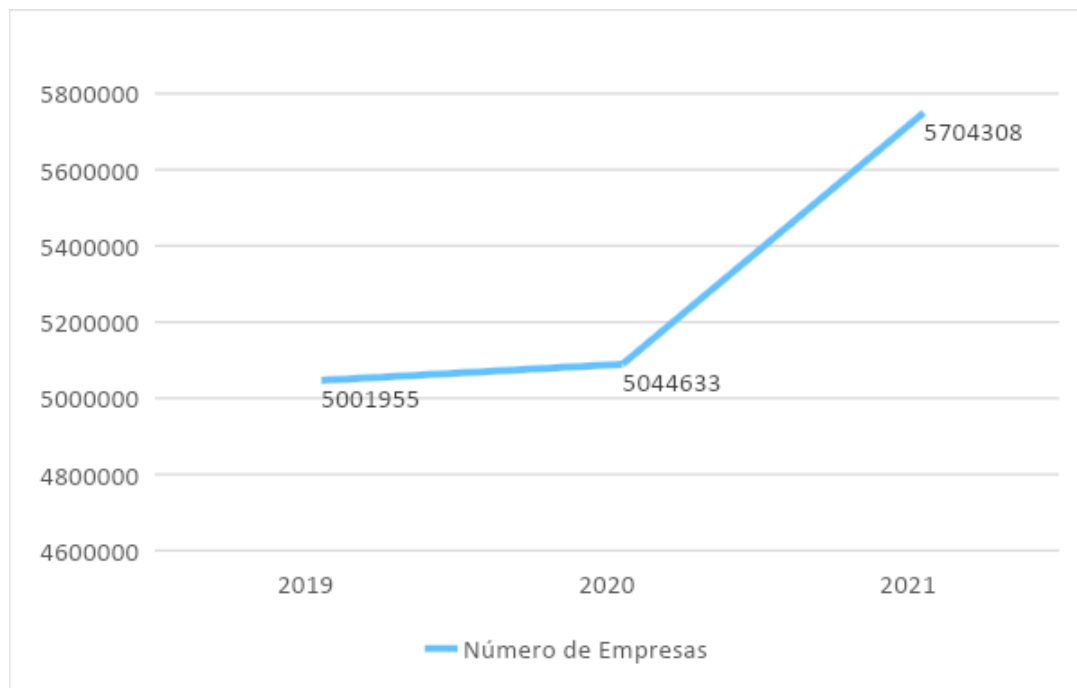


Estructura de las empresas

A cierre del año 2022, con base en la información publicada por la superintendencia de sociedades, se reportó un total 2.960 empresas²⁵ que cuentan con reportes a esta entidad, lo que hace confuso el entendimiento real de las dinámicas del tejido empresarial y un posible subregistro, puesto que, a la fecha de agosto de 2022, en concordancia con el directorio estadístico del DANE, a cierre del año 2021 se alcanzó un registro 5.704.308 empresas de carácter natural y jurídico, lo que hace inferir que existe una brecha abismal sobre lo que reportan las empresas a los diferentes entes de control y sus respectivos gremios.

Entre los motivos para la creación de empresas por parte de personas naturales puede destacarse la falta de ingresos dignos y decentes que conlleva al rebusque, enfocado en sectores como el comercio y reparación de vehículos, y las actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios, veamos:

Gráfico 1. Número de Empresas Colombianas periodo 2019–2021



Fuente. Construcción propia con base al directorio estadístico de empresas DANE.

²⁵ Supersociedades (2023) Registro de información financiera de las empresas SIIS.

Llama particularmente la atención, que a pesar de la pandemia no se redujo el número de las empresas en el país, por el contrario, creció en un 13,1%. Es importante resaltar que el tipo de conformación se fortaleció en las formas naturales (cuenta-propia), que participaron para el último año de la medición en un 84,4% del total del tejido empresarial, mientras que las formas jurídicas alcanzaron una participación del 15,2%. En particular, las empresas que se están concentrando en formas jurídicas y naturales están representados principalmente en tres sectores de la economía, veamos.

Tabla 1. Número de Empresas Colombianas por Sector Económico 2019-2021

Sector Económico	Número de empresas por sector					
	2019		2020		2021	
	Natural	Jurídica	Natural	Jurídica	Natural	Jurídica
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	108.628	25.286	108.250	26.380	113.872	30.098
Explotación de minas y canteras	10.116	6.142	8.905	5.717	9.738	6.377
Industrias manufactureras	216.207	69.284	215.498	68.279	243.262	76.755
Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos	12.806	9.984	12.992	10.321	15.069	12.083
Construcción	123.147	89.205	112.863	86.969	128.693	96.904
Comercio y reparación de vehículos	788.655	129.116	844.367	127.092	1.007.839	148.139
Transporte y almacenamiento	176.175	26.781	185.668	26.260	213.007	29.436
Alojamiento y servicios de comida	226.176	17.682	242.180	17.186	288.277	20.116
Información y comunicaciones	89.067	29.730	86.070	31.217	95.747	36.130
Actividades financieras y seguras	29.021	18.240	28.883	18.138	33.138	19.859
Actividades inmobiliarias	83.263	38.871	84.437	42.260	84.341	47.624
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	1.520.424	140.656	1.500.529	138.358	1.651.988	154.110
Administración Pública y defensa, educación y atención de la salud humana	510.380	44.530	475.242	44.798	500.968	49.822
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	339.012	123.371	370.744	125.030	451.839	139.077
	4.233.077	768.878	4.276.628	768.005	4.837.778	866.530

Fuente. Construcción propia con base al directorio estadístico de empresas con registros de empresas naturales y jurídicas activas en los registros RUES, RUT, RELAB, SIIS y encuestas económicas del DANE.

Las formas empresariales del sector económico de servicios profesionales, científicos, técnicos y servicios administrativos, lideran las formas naturales de conformación de empresas. Por otro lado, el sector comercio y reparación de vehículos no solo encabeza las formas del trabajo informal del país, sino también las formas empresariales informales o naturales, al registrar en 2021 un total de 1.007.839 empresas naturales, mientras que sólo 148.139 bajo formas jurídicas, lo que evidencia una importante informalidad generalizada de este sector de la economía. Es evidente que los últimos años el sector de las actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicio ha venido haciendo un esfuerzo por mejorar su estado formal, y aunque las formas “cuenta propia” lograron un importante crecimiento en este sector del 17,9%, sólo el 9,58% logran formas jurídicas.

La tesis sobre la debilidad empresarial y crecimiento de la estructura informal es cada vez más crítica, ya que, tal como se muestra a continuación, en el transcurrir de los años vemos como la forma natural se concentra en las microempresas²⁶ que alcanzan un total de 4.824.341 registros, representando el 84,57% del total del tejido empresarial colombiano en el año 2021, mientras que la gran empresa sólo representa un total de 6.116 empresas en su forma jurídica en ese mismo año, representando un total de 0,01% de las empresas del país.

Tabla 2. Número de empresas colombianas por tamaño de empresa 2019–2022

Tamaño	Número de empresas por sector								
	2019			2020			2021		
	Natural	Jurídica	Total	Natural	Jurídica	Total	Natural	Jurídica	Total
Microempresa	4.215.963	675.995	4.891.958	4.260.873	674.484	4.935.357	4.824.341	772.975	5.597.316
Participación%	86,20%	13,80%	100,00%	86,30%	13,70%	100,00%	86,20%	13,80%	100,00%
Pequeña	15.953	68.418	84.371	14.828	69.536	84.364	12.605	69.120	81.725
Participación%	18,90%	81,10%	100,00%	17,60%	82,40%	100,00%	15,40%	84,60%	100,00%
Mediana	1.084	18.285	19.369	883	17.944	18.827	781	18.319	19.100
Participación%	5,60%	94,40%	100,00%	4,70%	95,30%	100,00%	4,10%	95,90%	100,00%
Grande	77	6.180	6.257	44	6.041	6.085	51	6.116	6.167
Participación%	1,24%	98,76%	100,00%	0,70%	99,30%	100,00%	0,80%	99,20%	100,00%
Total	4.233.077	768.878	5.001.955	4.276.628	768.005	5.044.633	4.837.778	866.530	5.704.308

Fuente. Construcción propia con base al directorio estadístico de empresas con registros de empresas naturales y jurídicas activas en los registros RUES, RUT, RELAB, SIIS y encuestas económicas del DANE.

²⁶ Recordemos que en Colombia las empresas se pueden clasificar de acuerdo a su tamaño en grandes, medianas, pequeñas y micro empresas.

Desde una perspectiva de género, también se analizó el sexo de quienes representan estas compañías: en las formas naturales existe casi una paridad por el tipo de informalidad que tienen las empresas respecto a sus gerentes (Mujeres 49,9% y Hombres 50,1%), mientras que en las formas jurídicas las brechas sí se manifiestan de forma considerable, puesto que solo en el 34,1% de los casos, las mujeres son gerentes, mientras que el 65,9% de los hombres son gerentes en nuestro país.

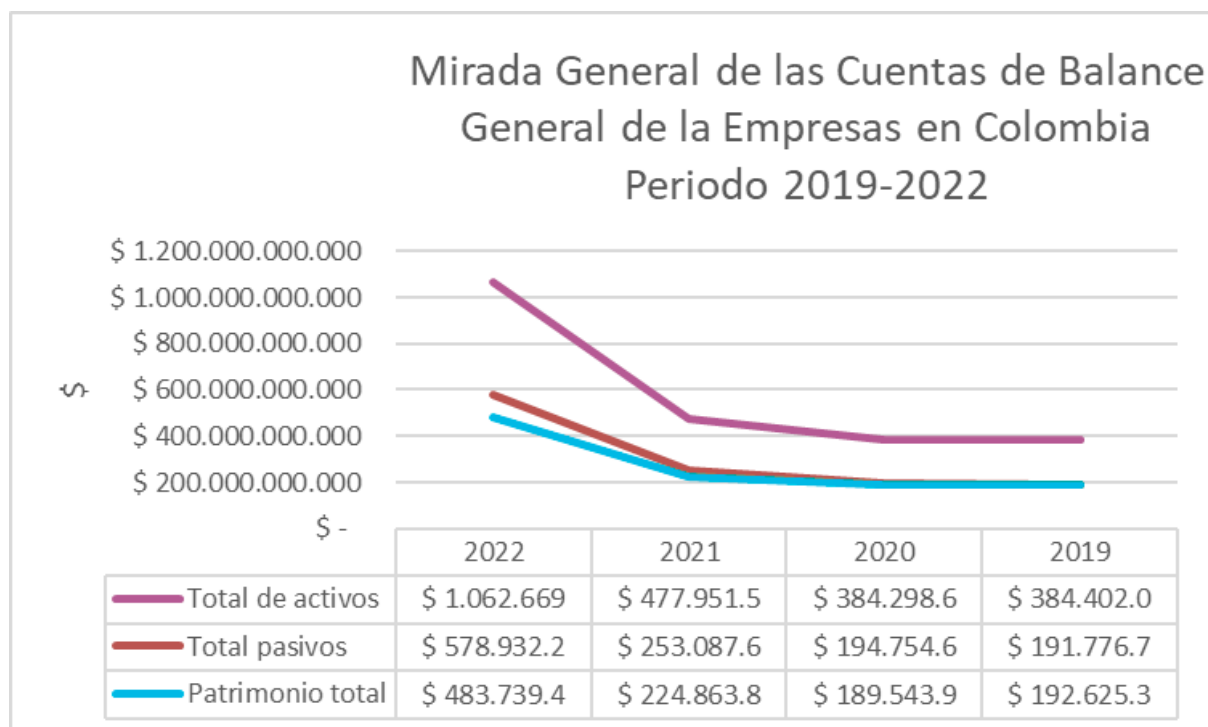


Los estados financieros de las empresas, desde los reportes de la supersociedades.

Es importante recordar que las empresas de nuestro país se rigen bajo las normas NIIF desde hace casi ya una década, y en la actualidad, la comprensión de estos informes financieros es clave, ya que la información está bajo el manto de estas normas internacionales. Los informes que analizaremos son: el balance general y el estado de resultados. Para efectos de este análisis, se tomó la información de 2.532 informes promedio que reposan en el SIIS de la Superintendencia de Sociedades, del periodo 2019-2022, con el fin de observar cómo estaban las empresas en sus cuentas antes de la pandemia del año 2020, respecto a la última obligación de entrega de información a este ente de control. También es importante aclarar que este subregistro es el resultado del crecimiento de la informalidad empresarial del país.

En primer lugar, vamos a mirar el comportamiento de los balances generales de las empresas que reportaron ante la SuperSociedades. Se encontró que el total de activos de las empresas del país crecieron en un +176,44% respecto al año 2019. Aunque podríamos cuestionar el valor presente del dinero, lo que se logra observar desde el análisis horizontal de las cuentas, es que a pesar de la pandemia, la crisis de los contenedores y la guerra Rusia-Ucrania, las empresas del país logran un importante crecimiento en sus activos, más, cuando, según los registros, solo 2.214 empresas reportaron su información en el año 2022, mientras que en el año 2019 el ente de control reportó 2.640 registros.

Gráfico 2. Cuentas de Balance General Totales de las Empresas Colombianas 2019-2022



Fuente. Construcción propia, tomado del SIIS de Supersociedades 2019-2022.
Cifras en millones

El crecimiento exponencial de los activos va en correspondencia con los niveles de endeudamiento de las empresas: en el año 2019, por cada 100 pesos en activos que tenían las empresas, 49,8 pesos correspondían a deuda, mientras que en el 2022, en esa misma relación se contó con 54,4 pesos que hoy son deuda, lo que evidencia que las empresas del país han tenido que acudir un poco más al sector financiero o a apalancamientos con terceros para el desarrollo de sus negocios. Aun así, ese aumento en la deuda de 4,5 puntos no se puede comparar con el crecimiento exponencial de los activos, por lo que se puede inferir que es absolutamente normal y que, por el contrario, es muestra de una buena gestión empresarial en el manejo de los espectros micro-financieros, en un contexto desafiante de la economía mundial.

Siguiendo la tendencia, los patrimonios empresariales del país también vienen en una tendencia creciente, es decir, que a pesar de que las empresas han venido planteando los problemas inflacionarios vividos en el año 2022, los efectos en el valor de sus patrimonios crecieron de manera importante, pues los patrimonios empresariales tuvieron un crecimiento del +151,12% a pesar de un contexto tan difícil para la economía. La relación existente en el año 2022 entre activos y patrimonio es que de cada 100 pesos que hoy tienen las empresas del país, 45,5 pesos corresponden al patrimonio, por lo que no se detecta un grave daño en el tejido empresarial al cierre del último año evaluado.

En segundo lugar, podemos analizar las relaciones existentes de las cuentas de los estados de resultados de las empresas del país, observando sus movimientos, para así encontrar verdaderamente a dónde se van los recursos por las actividades productivas y de servicios. En la tabla 3 podemos constatar que por cada 100 pesos que venden las empresas del país en promedio el 73,9% se va para los costos de ventas.²⁷ Llama poderosamente la atención que antes de la pandemia los costos de venta representaban 74,3 pesos sobre las ventas y, luego de la crisis económica, sanitaria e inflacionaria, en el año 2022 disminuye a 72,2 pesos por cada 100 pesos vendidos.

Tabla 3. Peso porcentual de algunas cuentas de los Estados de Resultados de la empresas en Colombia para el periodo 2019-2022.

Año	Costo de ventas	Gastos de Ventas	Gastos de administración	EBITDA	Costos financieros	Ganancia (pérdida)
2022	72,23%	6,63%	6,58%	14,61%	4,10%	7,78%
2021	73,65%	7,38%	7,37%	11,03%	2,97%	6,62%
2020	75,47%	8,81%	8,83%	5,66%	4,23%	1,05%
2019	74,35%	8,20%	7,98%	9,01%	3,57%	4,62%

Fuente. Construcción propia, tomado del SIIS de Supersociedades 2019-2022. Cifras en %

²⁷ Recordemos que el costo de venta corresponde al total de costos de mano de obra, materias primas e insumos que se necesitan para la operación básica del proceso productivo y/o comercial.



Aunque en términos generales se ve optimización en los gastos de ventas y administrativos, estos se pueden explicar un poco en la implementación de herramientas tecnológicas en las compañías, que en consideración con el año 2022 ha logrado bajar en 1,57 y 1,4 puntos respecto al año 2019, mejorando entonces el EBITDA de las empresas del país, que ha logrado crecer en 5,6 puntos en cuatro años, cifra considerable, si tenemos en cuenta que es la ganancia generada luego de garantizar toda operatividad de las empresas formales del país. Traduciendo un poco esto, se puede afirmar que por cada \$100 pesos que venden las empresas del país, luego de pagar todos sus costos y gastos operativos le quedan, al menos en el último año, \$14 pesos para repartir entre las inversiones bancarias y pago de apalancamientos financieros, tributos estatales y los dueños de los negocios, a los que les queda \$7,78 pesos al final de los ejercicios en promedio.

Es importante dejar en claro que, de acuerdo a la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE, en el año 2022 el 54,9% de los ocupados del país ganan menos de un salario mínimo y el 29,1% ganan entre 1 y 2 salarios mínimos, por lo que la reducción en los costos de venta de las empresas se basa en la precariedad laboral.



Empresas y Reforma Laboral bajo el Proyecto de Ley 166 de 2023.

En el país se ha instaurado un relato en que una reforma laboral que incentive los derechos laborales destruiría empleos. La evidencia empírica sobre los resultados del mundo del trabajo en el país, al menos en el último año, evidenció que una mejora en las condiciones salariales de los trabajadores no afectó la estructura microeconómica de las empresas, como lo observamos en el capítulo anterior. Por el contrario, hemos sido testigos del crecimiento del empleo y por ende de la tasa global de participación en niveles por encima del 64%, la reducción en un dígito del desempleo al 9,7% y una leve reducción de la informalidad en 58%, con EBITDA's finales promedio de 14,61% y aumento de utilidades del 7,78%, por lo que no es tan cierto que aumentar, salarios, como vocifera la ortodoxia económica colombiana, desarrolla efectos inflacionarios y destrucción de tejido empresarial.

Bajo esa lógica, y teniendo en cuenta el entorno micro-empresarial formal revisado, las iniciativas de subsidio a la empresa de algunos proyectos de ley en curso no necesariamente generarían empleo, puesto que, como se observa en el análisis, a pesar de las duras crisis, la tendencia a enfocar el problema en la disminución de costos de venta y aumento de utilidades finales, no se ha traducido en políticas de Trabajo Decente, por el contrario, se ve en el debate público sólo perspectivas hacia la iniciativa privada sin resultados palpables.

El problema de los 9.297.835 colombianos en condición de cuenta-propia, es un fenómeno que se debe abordar bajo una lógica de industrialización, Trabajo Decente e ingresos justos, pues medidas como subsidios a las nóminas, eliminación de garantías prestacionales y de seguridad social o incentivos desde el estado a las empresas, solo seguirá llevando a espirales infinitas de reformas tributarias en el mediano y largo plazo, donde la generación de riqueza se la seguirán llevando los mismos, pues los ingresos operacionales, por ejemplo en las 1.000 empresas más grandes del país fueron dos veces más grandes que el crecimiento nominal de la economía, lo que deja mucho que pensar sobre cómo están los procesos de distribución del país y la responsabilidad de la empresas.

● Conclusión



Se hace imperante reconocer que en los últimos años las empresas sí han crecido, con algunas excepciones, pero en promedio los ingresos, los costos de ventas, EBITDA y las utilidades finales han tenido un aprovechamiento importante del empresariado para apalancar y fortalecer sus negocios.

Se podría mirar en detalle cada uno de los sectores de la economía, pero este ejercicio solo quiere mostrar una radiografía general del estado de las empresas en el país, por lo que se invita a seguir desarrollando esta discusión desde los sectores y las regiones.

La atención debe estar centrada en resolver los ingresos de la población a partir de desarrollar capacidad de consumo, visiones como la demanda agregada, por ejemplo, que a partir de capacidad de consumo se desarrollen procesos “push” en la industria, podrían generar los círculos virtuosos tan necesarios para mejorar en los Rankings económicos como país y avanzar en la justicia social.

El proyecto de ley 166 tiene una visión de mejorar los ingresos de los trabajadores hoy formalizados, y la perspectiva de formalizar unos grupos poblacionales precarios que pueden ingresar al mercado de consumo. Se debe acabar la pretensión de ponerle un velo a la informalidad, promoviendo el emprendedurismo, que ayuda a que una cifra de formalización empresarial suene bien, y que poco o nada genera valor agregado. La reforma laboral debe verse como un complemento de un bien mayor y común, que es la generación de ciencia, tecnología e innovación a partir de la educación y el fomento del desarrollo de la industria nacional, cambiando la vocación extractivista del país y aplicando al pie de la letra el Plan Nacional de Desarrollo actual.



Bibliografía

DANE (2022). Directorio Estadísticos de Empresas.

<https://www.dane.gov.co/index.php/servicios-al-ciudadano/servicios-informacion/registro-estadistico-de-empresas/directorio-estadistico-de-empresas>

Superintendencia de Sociedades (2023). Reportes de Información Financiera años 2019, 2020, 2021 y 2022. Sistemas de Integrado de Información Societaria.

<https://siis.ia.supersociedades.gov.co/#/massivereports>

Superintendencia de Sociedades (2023). Informe 2023 de las 1000 empresas más grandes. Junio.

https://www.supersociedades.gov.co/noticias/-/asset_publisher/atwl/content/supersociedades-presenta-el-informe-de-las-1.000-empresas-m%C3%AAs-grandes-del-pa%C3%ADs-3#:~:text=El%20crecimiento%20de%20los%20ingresos,se%20ubic%C3%B3%20en%20%241464%20billones.

El auge del sector turístico en Colombia y las oportunidades para este clúster de la economía en un gobierno de cambio.



Abstract

Este artículo se realiza un balance de los resultados del sector turístico (alojamiento y servicios de comida, hotelería y viajeros) desde el punto de vista económico, de empleo y de Inversión Extranjera Directa para, luego, hacer un examen de los efectos que podrían esperarse en el sector como producto de la reforma laboral que el gobierno ha presentado. Se examinan las potencialidades de empleabilidad del sector, derivadas de una tasa de cambio competitiva, de la optimización de las rutas aéreas y de una preferencia creciente por el turismo de naturaleza. Igualmente se señalan algunos artículos de la reforma laboral que prevén estímulos e incentivos para las Mypes del sector, así como otros incentivos a la creación y sostenimiento de empleos formales por parte del gobierno. Se concluye que se trata de un sector de amplias posibilidades de expansión y generación de empleo formal, con impactos positivos de la reforma laboral.



Adrián Vásquez Quintero

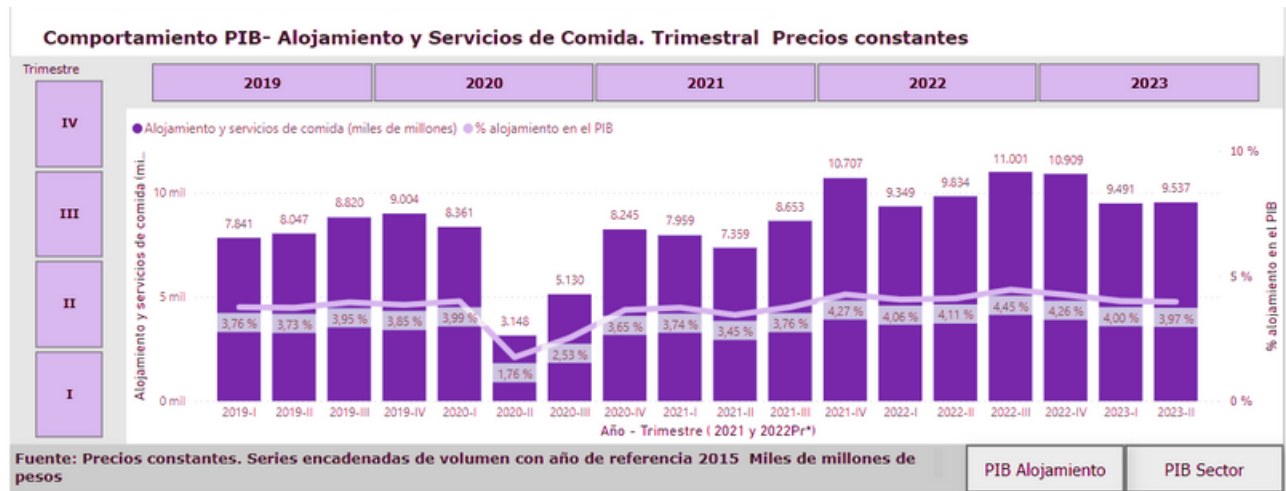
Filósofo (UdeA). Investigador experto en los fenómenos sindicales y laborales con énfasis en sectores como Minas y Energía, Agroindustria y seguridad



Por el lado económico

En cuanto a la producción de bienes y servicios relacionados con el sector turístico, es preciso señalar que desde el último trimestre de 2021 se recuperó el sector en relación con los retrocesos sufridos durante la pandemia de 2020. Así, en el último trimestre de 2019, previo al inicio de la pandemia, la rama de alojamiento y servicios de comida había registrado un Producto Interno Bruto (PIB) de 9 billones y una participación del 3.85% en el PIB nacional. Luego de la emergencia sanitaria, que contrajo duramente el sector, este comenzó su recuperación, alcanzando en el último trimestre de 2021 un PIB sectorial de 10.7 billones y una participación del 4.27% del PIB total nacional. Estas cifras incluso se mejoraron en los dos últimos trimestres de 2022, pero en lo que va del año 2023, aunque las cifras siguen siendo mucho mejores que las del periodo anterior a la pandemia, se nota una desaceleración del PIB en esta rama de actividad económica. Es así que, para el segundo trimestre del presente año, la rama de alojamiento y servicios de comida presentó un PIB de 9.53 billones y una participación en el PIB total de 3.97%: cifras superiores a 2019, pero inferiores a las de 2022.

Ilustración 1. Comportamiento del PIB – Alojamiento y Servicios de Comida. Trimestrales precios constantes.

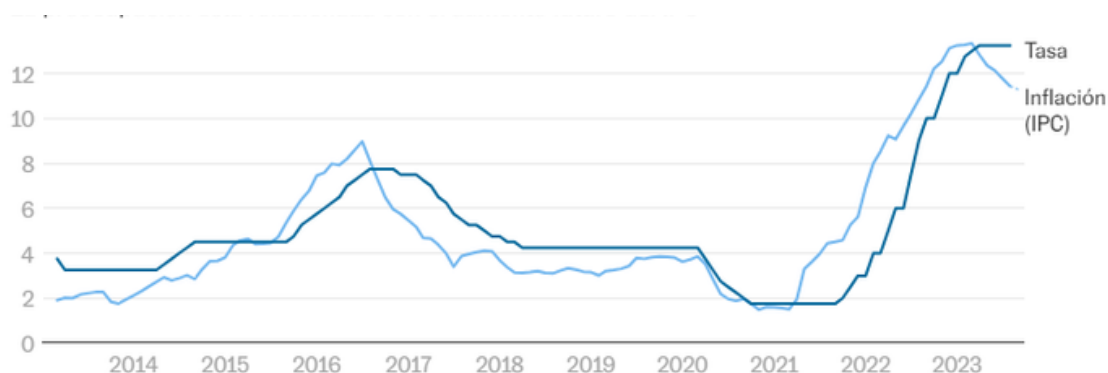


Fuente: Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (MINCIT)

A pesar de lo anterior, hay que señalar al menos dos cosas: primero, que durante el primer trimestre del presente año se presentaron las quiebras de Viva Air y Ultra Air, aerolíneas que, en conjunto, tenían una participación del 27.8% del mercado aéreo nacional²⁸ y que, al salir del mercado, produjeron una contracción del flujo aéreo nacional del 9% entre enero y abril,²⁹ lo que en buena medida explica la desaceleración del PIB de alojamiento y comidas, relacionado de manera importante con el turismo interno. En segundo lugar, y a pesar de las alteraciones en el turismo generadas por lo anterior, ya en el segundo trimestre del año el PIB sectorial mostraba una ligera mejoría, que parece ser sintomática de una recuperación rápida.

Con todo, es cierto que ha habido una desaceleración del crecimiento del PIB sectorial, pero ha sido generada, principalmente, por las altísimas tasas de interés que el Banco de la República, contra toda lógica de generación de empleo y de manera bastante obtusa, se ha negado hasta el momento a bajar. Es así que, pese a que la inflación lleva siete meses de reducción, y a que los factores que la mueven son externos a la dinámica económica (la subida de los precios de los combustibles para sanear el FEPC), el Banco mantuvo durante su última reunión la tasa de interés en un 13.25%, dos puntos por encima de la inflación.

Ilustración 2. Tasas de interés vs Inflación en Colombia 2014-2023.



Fuente: Inflación: Índice de Precios al Consumidor del DANE; Tasa de interés: Banco de la República de Colombia

Fuente: Diario El País³⁰

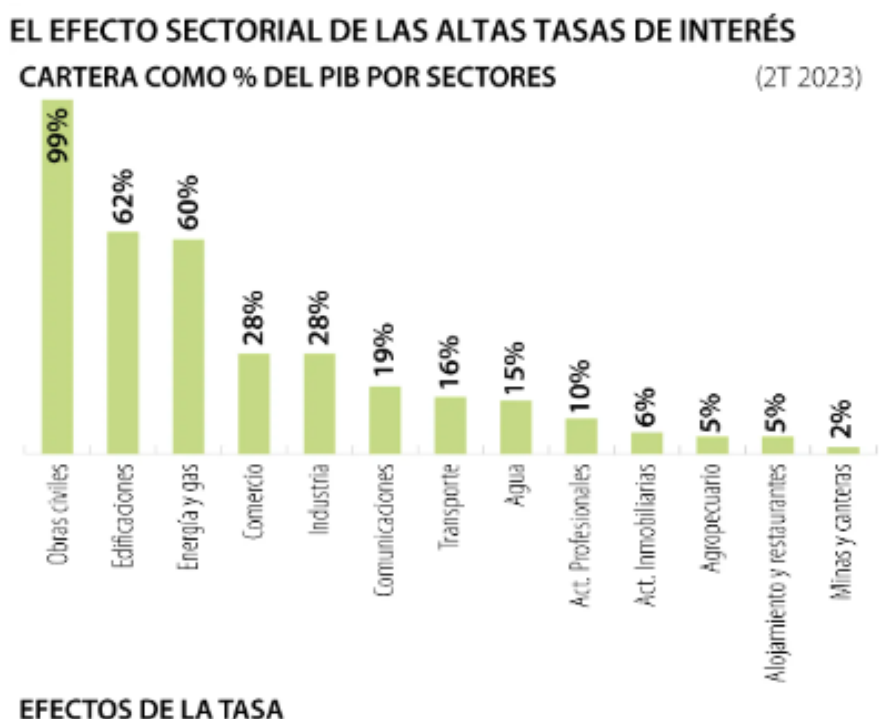
²⁸ <https://www.larepublica.co/empresas/hueco-comercial-que-deja-viva-air-y-ultra-air-3638593>

²⁹ <https://www.larepublica.co/empresas/caida-y-crisis-del-turismo-por-quiebra-de-viva-air-y-ultra-air-3641508>

³⁰ <https://elpais.com/america-colombia/2023-11-01/el-banco-de-la-republica-mantiene-la-tasa-de-interes-de-referencia-en-1325.html>

Las altísimas tasas de interés que mantiene contra toda lógica económica y de empleo el Banco de la República han afectado, entre otros sectores, a los de comercio, transporte, alojamiento y restaurantes, todos ellos correlacionado con las actividades turísticas y de entretenimiento. Es así que, según un reciente informe de Corficolombiana, el sector de comercio se ha visto afectado en un 28%, el de transporte en un 16%, y el de alojamiento y restaurantes en un 5%.³¹

Ilustración 3. Efecto sectorial de las altas tasas de interés en Colombia.



Fuente: Diario La República

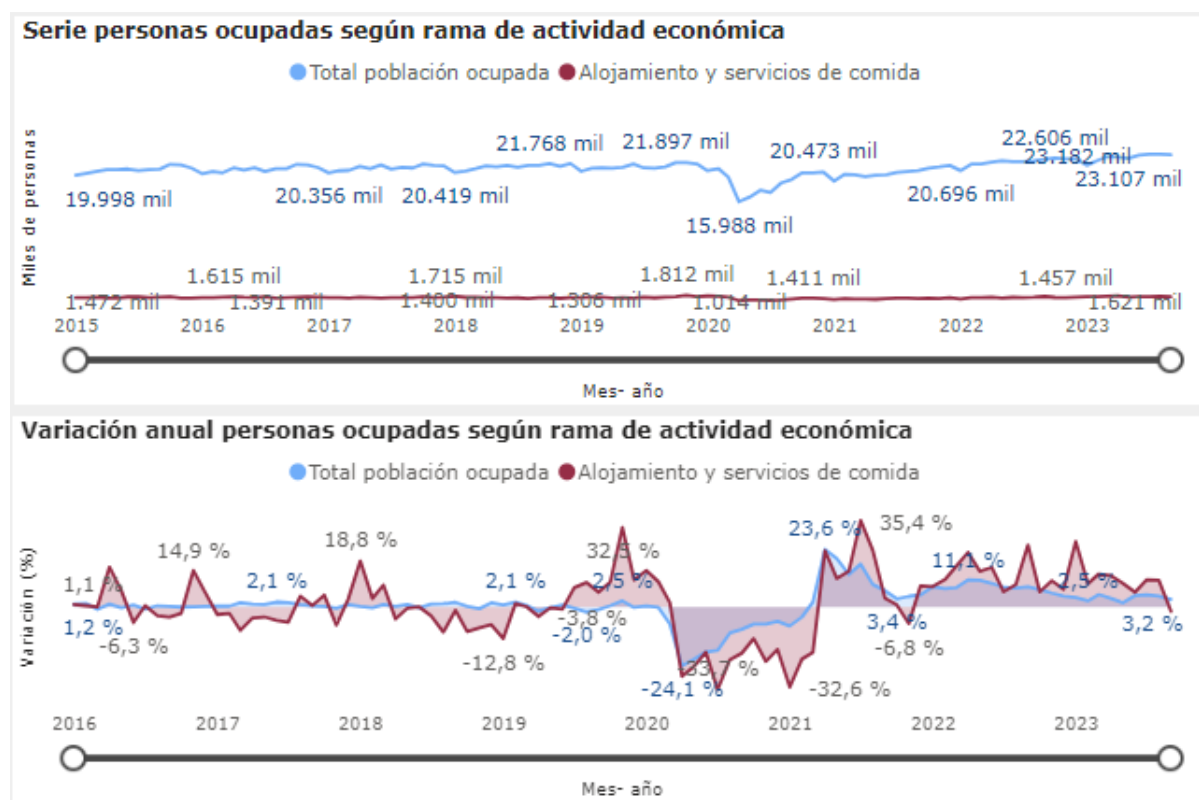
Dicho de otra manera: a pesar del problema generado a principios de año por la quiebra de dos importantes aerolíneas, el principal factor que estanca la situación del sector de alojamiento y servicios de comida es el de las absurdamente altas tasas de interés sostenidas por el Banco de la República, están deprimiendo la inversión, el consumo, la actividad económica y del empleo, tanto nacional como el de los segmentos relacionados con el turismo.

³¹ <https://www.larepublica.co/economia/comercio-industria-y-construccion-los-sectores-mas-vulnerables-a-las-tasas-de-interes-3752526>

Por el lado del empleo

Visto desde la perspectiva del empleo, el sector de alojamiento y servicios de comida se ha recuperado completamente, aunque su situación podría ser todavía mejor si, como se señaló antes, bajarán las onerosas y ominosas tasas de interés. Este sector es el octavo mayor empleador del país, con una participación del 7% en el empleo total (aunque buena parte del mismo de carácter informal). Para septiembre del presente año, el sector empleó a 1.6 millones de personas, con una variación año corrido de 3.2%, pero con una variación frente a septiembre de 2022 de -1.7%; como se dijo, hay una desaceleración en el empleo sectorial, generada por las tasas de interés.

Ilustración 4. Serie de personas ocupadas según rama de actividad económica total y del sector de alojamiento y servicios de comida 2015-2023.



Fuente: MINCIT³²

³² <https://portuocolombia.mincit.gov.co/tematicas/indicadores-macroeconomicas/pib-alojamiento-y-servicios-de-comidas-1>

Para mantener, e incluso aumentar y consolidar el empleo total y formal en este importantísimo sector económico, es preciso, en primer lugar, aumentar la capacidad de consumo interno de la población, y esto requiere de medidas de política monetaria, específicamente la baja de las tasas de interés por parte del Banco de la República. Sin embargo, incluso con este factor importantísimo en contra hay un segundo determinante del crecimiento de la actividad económica y del empleo en el sector, y es el relacionado con el turismo internacional, como se verá a continuación.



Evolución del turismo internacional, ocupación de los alojamientos, divisas e inversión extranjera

La razón por la cual, a pesar de la desastrosa política monetaria del Banco de la República, de la inflación interna y de impases tales como la quiebra de las aerolíneas Viva Air y Ultra Air, el sector de turismo sigue mostrando excelentes cifras económicas y de empleo, bien que con algo de desaceleración, obedece a los más que sobresalientes resultados en materia de turismo. No se puede negar que este sector es uno de los privilegiados por el gobierno del cambio como palancas de la nueva economía, y como sustitutos de divisas frente a la transición energética, y los resultados demuestran con meridiana claridad lo acertado de este enfoque.

Es así que entre enero y agosto de 2023 llegaron al país 3.75 millones de turistas, lo que representó un excelente incremento del 30.9% frente al mismo periodo del año anterior. De estas cifras, hay que destacar el muy notable incremento del turismo internacional de cruceros, que creció en un fantástico 293.2% durante el periodo enero-agosto, gracias a la llegada al país de 231 mil personas por esta vía. También creció de manera significativa la llegada de turistas extranjeros no venezolanos, en un 34%, provenientes especialmente de Estados Unidos (27.2%), Costa Rica (79.9%), Ecuador (64%) y Brasil (60.3%). En general, las cifras de turismo internacional son extraordinarias, y están cumpliendo la promesa de ser un motor económico y de divisas significativo:



Tabla 1. Turismo internacional

	2021	2022	2023	Var (%) 20-22	Var (%) 21- 22
Extranjeros no residentes	647.859	2.052.496	2.706.448	317,80%	31,90%
Extranjeros sin venezolanos	596.612	1.905.504	2.553.665	328,00%	34,00%
Venezolanos con motivo descanso y esparcimiento	51.247	146.992	152.783	198,10%	3,90%
Colombianos residentes exterior	336.450	760.337	819.550	143,60%	7,80%
Crucesos Internacionales	88	59.984	231.900	263422,70%	293,20%
TOTAL	984.397	2.872.817	3.757.898	281,70%	30,90%

Fuente: MINCIT

De hecho, las cifras de turismo internacional son todavía más significativas: aunque el Mincit todavía no ha publicado el informe mensual de septiembre, el diario la república tuvo acceso a datos del ministerio, y pudo señalar que, ya para septiembre, el número total de turistas extranjeros había ascendido hasta 4.2 millones de personas, por lo cual es seguro que el país romperá en el año 2023 el récord de 4.7 millones de turistas que llegaron al país el año pasado, toda vez que falta el reporte de los meses de octubre-diciembre. La meta del ministerio es de 5.2 millones de turistas, y las cifras apuntan inequívocamente a su cumplimiento.

Ilustración 5. Cifras de visitantes del exterior en el año 2023.



Fuente: Diario La República ³³

La excelente conectividad aérea del país, el creciente atractivo del país posterior al acuerdo de paz con las FARC, el elevado interés en el turismo de naturaleza, sumado todo ello a una tasa de cambio muy competitiva, que hace extremadamente barato viajar al país a los extranjeros que reciben sus ingresos en dólares y euros, son los principales jalonadores de un sector que no para de crecer, y que sortea con facilidad la tasa de inflación y la ilógica tasa de interés sostenida por el Banco de la República.

Las anteriores cifras de turismo internacional se reflejan en la tasa de ocupación-alojamiento del país, que para el periodo enero-agosto de este año registró un 52.2%, lo cual representó un incremento de 4.2 puntos porcentuales frente al mismo periodo de 2019. Y aunque hubo un ligero decrecimiento frente al mismo periodo del año pasado, que fue de 54.2%, lo cierto es que las cifras también comportan cierto subregistro debido al uso creciente de plataformas como Airbnb, por lo

³³ <https://www.larepublica.co/economia/colombia-apunta-a-superar-este-ano-la-meta-de-4-7-millones-de-turistas-extranjeros-3748277>



que posiblemente el dato real sea mucho mayor. En esta tasa de ocupación es de destacar los casos de Cartagena, con una ocupación del 69.4% durante el periodo enero-agosto del 2023; Bogotá, con una tasa de 61.9%, y Antioquia, con 56.5%.

Ilustración 6. Ocupación en alojamiento total nacional 2020-2023

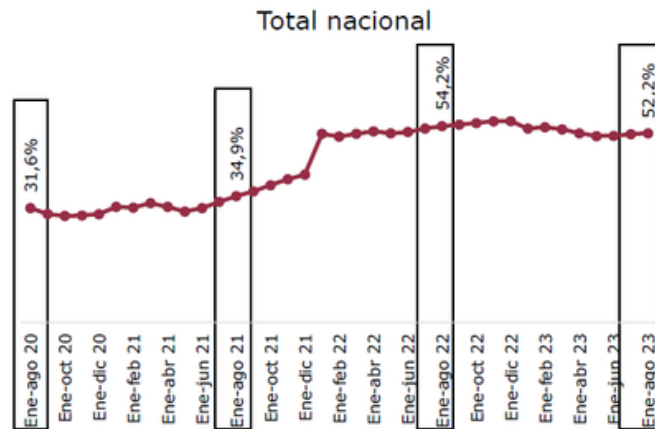
De acuerdo con el DANE, entre enero y agosto de 2023, la ocupación alojamiento registrada fue de

52,2%

4,2 puntos porcentuales (p.p.) por encima del mismo periodo del año 2019.

Las ocupaciones más altas se dieron en las regiones de:

Cartagena	69,4%
Bogotá	61,9%
Antioquia	56,5%

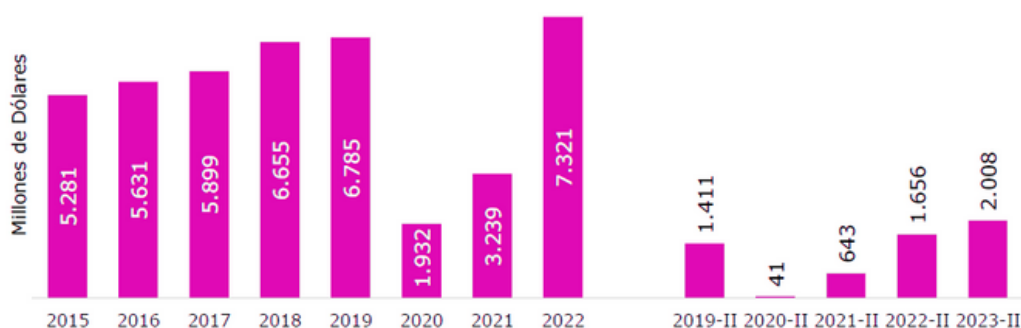


Fuente: MINCIT ³⁴

En consonancia con lo anterior, el Mincit también registra un volumen de divisas por exportaciones turísticas de 2.008 millones de dólares para el segundo trimestre de 2023, lo que supone un incremento del 21.2% respecto al mismo periodo del año anterior. En materia de entrada de divisas al país, también viene creciendo de manera importante el sector del turismo, y este año se batirá un nuevo récord.

³⁴ <https://www.mincit.gov.co/getattachment/estudios-economicos/estadisticas-e-informes/informes-de-turismo/2023/agosto/oe-e-yv-turismo-agosto.pdf.aspx>

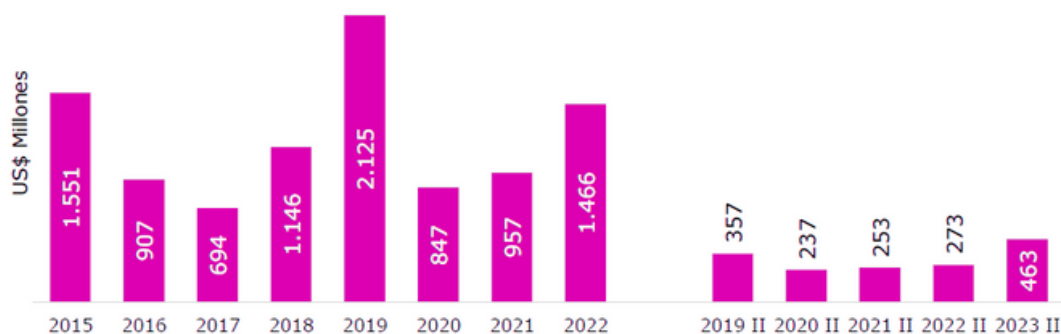
Ilustración 7. Exportaciones en la cuenta de viajes y transporte 2015-2023.



Fuente: MINCIT

Todo lo anterior, en definitiva, ha estimulado el crecimiento de las cifras de inversión extranjera directa en proyectos de comercio, restaurantes y hoteles, inversiones que, en el segundo trimestre de 2023, alcanzaron la suma de 463 millones de dólares, lo que supuso un incremento del 69.5% frente al segundo trimestre de 2022, y 28.7% frente al mismo promedio de 2019. También en el aspecto de inversión extranjera, por tanto, las cifras son buenas y en franco crecimiento, y estas cifras son un indicador de empleos generados en el sector, que además son empleos formales, con derechos laborales y prestaciones sociales.

Ilustración 8. Inversión extranjera directa en el sector comercio, restaurantes y hoteles 2015-2022.



Fuente: MINCIT³⁵

³⁵ <https://www.mincit.gov.co/getattachment/estudios-economicos/estadisticas-e-informes/informes-de-turismo/2023/agosto/oe-yv-turismo-agosto.pdf.aspx>

Sumado a todo lo anterior, y como contribución especial del gobierno al desarrollo del sector turístico, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, a través de Fontur, aprobó en 2023, recursos de inversión en proyectos turísticos por valor de 102 mil millones de pesos, proyectos que tienen la particularidad de tener un énfasis marcado en zonas rurales y alejadas, tales como el de construcción del centro temático Chicao, en el Cauca, por 15.200 millones; el de rehabilitación³¹ y mejoramiento de la zona turística de Tolú, por 16.560 millones; el Ecoparque el Vergel, en Pereira, por 13.130 millones de pesos; y el de la plazoleta de la paz, en Miranda Cauca, por 13.310 millones de pesos, entre otros.³⁶



Evolución del turismo internacional, ocupación de los alojamientos, divisas e inversión extranjera

Como ya se mencionó en la respuesta a la pregunta 1, el panorama de crecimiento del sector es más que promisorio: el turismo internacional crece a buen ritmo, jalonado por una tasa de cambio competitiva, buena conectividad aérea y marítima, zonas naturales de gran valor ecoturístico y una inversión pública y privada sólida y con enfoque en zonas naturales dispersas, esto es, con enfoque de equidad e inclusión territorial. En este sentido, las condiciones macro del país y la política pública apuntan inequívocamente al crecimiento del sector y, por lo mismo, a la creación de miles de puestos de trabajos en todos los segmentos: desde la construcción de infraestructuras, pasando por la de hoteles, hasta el crecimiento de las ventas del comercio y la ocupación hotelera, esta última parte también reforzada por la reducción de la inflación y el mayor poder adquisitivo de la población. En virtud de lo anterior, la cuestión no es cómo la reforma laboral generará más y mejores empleos, que ya se están generando, sino cómo ayudará a que estos empleos sean de calidad, estables y con plenos derechos laborales y prestacionales.

Porque el papel de la reforma laboral es, en esencia, ese: regular las relaciones de trabajo, poniendo especial énfasis en proteger a la parte menos favorecida de la relación entre el capital y el trabajo, que es precisamente el trabajador.

³⁶ El listado de proyectos aprobados, con sus especificaciones, se encuentra en: <https://fontur.com.co/es/proyectos/infraestructura>

En este sentido, los artículos de la reforma laboral que tocan al sector del turismo están enfocados en proteger los derechos de los trabajadores en un sector que, como se desarrolló de forma amplia, va a crecer en los próximos años. Dejando de lado los artículos relacionados con las modalidades contractuales, que privilegian la contratación a término indefinido (arts. 5-12), así como los artículos relacionados con el control de la intermediación laboral ilegal (arts. 45¹-47), revisten importancia para el caso los relacionados con las medidas para mejorar los ingresos de las familias trabajadoras, artículos que hacen parte del capítulo 2 del título II de la reforma laboral.

Estos artículos son, en efecto, los que, en primer lugar, redefinen el trabajo diurno y nocturno, normativa en virtud de la cual se recupera la jornada laboral nocturna desde las 7 de la noche hasta las seis de la mañana del día siguiente (artículo 13). En virtud de este artículo, el trabajador nocturno recibirá un recargo del 35% sobre su salario ordinario por dos horas adicionales a las existentes: de 7 a 9 de la noche, pues es a esta última hora a la que, de acuerdo con la normativa vigente, comienza la jornada nocturna. El recargo nocturno del 35% por dos horas es, dígase lo que se diga, marginal para un sector en expansión como el de hotelería y turismo.

También se tiene, en relación con este sector, el artículo que recupera el recargo del 100% sobre el salario ordinario para el trabajo en días descanso y festivos (artículo 17). Sobre este artículo, se tienen que hacer dos precisiones: en primer lugar, la norma es progresiva, no inmediata, y se ajusta plenamente a la recuperación y expansión del sector en los próximos años, ya que, de acuerdo a lo estipulado en el artículo, se comenzará con un recargo del 80% a julio de 2024; del 90% a julio de 2025 y del 100% a julio de 2026. Dada esta progresividad, los tiempos para cumplir la norma por parte de los empresarios del sector turístico les permitirá absorber con facilidad los nuevos costos, que en todo caso son marginales, y que, además, serán asumidos en plena fase de expansión del sector. En segundo lugar, hay que señalar que, en relación con el trabajo dominical, lo que el artículo estipula es que el recargo del 100% se hará sobre el día de descanso, razón por la cual el empresario puede convenir con el trabajador un día de descanso distinto al domingo, lo que le soluciona el “problema”, quedando solamente el recargo para los días festivos, que de nuevo es un recargo marginal respecto al total de horas laboradas por el trabajador.

Pero es que, además de lo anterior, y aunque ello no debería ser objeto de una ley laboral, lo cierto es que la reforma sí contempla medidas específicas para sectores como el de comercio, hotelería y turismo. Hay que tener en cuenta, antes de mencionar la medida, que el verdadero problema de formalización laboral y protección de ingresos de los trabajadores del sector turístico no reside en las medianas y grandes empresas, posiblemente ni siquiera en las pequeñas, sino en los micronegocios, aquellas unidades productivas de hasta nueve trabajadores, cuyos ingresos y tiempos de actividad pueden ser más flexibles.

Los grandes establecimientos, tales como hoteles, restaurantes de cadena e incluso grandes discotecas y establecimientos de ese tipo, tienen economías de escala, con ingresos, costos y productividad lo suficientemente sólidos como para absorber costos marginales derivados de la protección de ingresos que mandata la reforma laboral. Para estos establecimientos, el problema no radica en los costos, sino en la demanda efectiva, en el consumo, como se señaló ampliamente en el punto anterior: el problema no es lo que le cuesta el trabajador, sino la seguridad de que tendrá ocupación más o menos plena y constante. Y este volumen de demanda/consumo/ocupación obedece a factores externos a la legislación laboral, a variables que se controlan de otros modos, variables tales como: la inflación, que viene en franco descenso; las tasas de interés, de acuerdo con los pronósticos, a partir de diciembre no harán más que bajar; la demanda de turismo y consumo asociado, que mejorará con el incremento del salario mínimo de 2024 y con el control de la inflación; el incremento del turismo internacional, que, como se señaló, está en plena fase expansiva, como lo atestiguan, tanto la llegada de extranjeros no residentes al país (e incluso residentes, los llamados “nómadas digitales”), como de la inversión extranjera; el incremento de la inversión pública en proyectos turísticos, que como se señaló, se viene dando de manera plena; y así otros factores, que no son inmanentes a la legislación laboral, sino a las condiciones macroeconómicas y a la inversión privada y pública, factores que se está alineando.



Dicho lo anterior, por tanto, el artículo 37 de la reforma laboral plantea medidas de formalización para los micronegocios, tales como la posibilidad de pagos a la seguridad social a tiempo parcial, computables en todo caso en semana, pagos que facilitarán la debida flexibilidad para estos pequeños establecimientos, donde, por lo demás, suelen trabajar los miembros de una misma familia en muchas ocasiones. Eso sí, esta facilidad en el pago de la seguridad social estará sujeta a la formalización empresarial del micronegocio, lo cual es una medida de transparencia que, además, le permitirá al pequeño propietario acceder a la financiación privada y a las líneas especiales de crédito para las economías populares que está desplegando el gobierno. En definitiva, que la formalización o registro empresarial del micronegocio será un gana-gana tanto para el trabajador como para el propietario, que podrá acceder a fuentes de financiación en la legalidad, y con beneficios estatales.

Pero lo anterior no es lo único, porque, de hecho, por fuera de la reforma laboral existe legislación que soporta el crecimiento de las pequeñas, medianas y grandes empresas del sector turístico, además de los micronegocios. En específico, debe resaltarse el decreto 1736 de octubre de 2023. Este decreto, que se enmarca dentro de la política de “empleos para la paz” del gobierno del cambio, desarrolla el artículo 79 del PND y extiende e incluso amplía los incentivos económicos creados por la ley 2155 de 2021, o reforma tributaria II de Duque. Es así como, en virtud de este decreto, se extiende la política de incentivos para la creación y permanencia de empleos formales hasta agosto de 2026. Dentro de los incentivos a la creación de empleos formales, el decreto define un ingreso mensual por cada trabajador nuevo contratado por la empresa o establecimiento, el cual será del 25% del salario mínimo mensual para trabajadores entre 18 y 28 años, así como para personas discapacitadas; del 15% para mujeres mayores de 28 años; y del 10% para hombres mayores de 28 años. Así pues, con la política creada o extendida y ampliada por este decreto, el gobierno soportará una magnitud considerable de los nuevos empleos formales que se creen en el sector de turismo, entre otros, lo que resultará de gran ayuda para el establecimiento de una rama de actividad económica que, como se ha repetido hasta la saciedad, esté en pleno proceso de expansión y consolidación. Con este incentivo económico al que pueden acceder los propietarios de establecimientos del sector de turismo, y que tiene además un enfoque inclusivo (para jóvenes, mujeres mayores y discapacitados), las empresas del sector pueden obtener importantes beneficios económicos de la formalización laboral, que es la mejor ruta hacia la legalidad, la paz y la armonía social.

Conclusión



Se hace imperante reconocer que en los últimos años las empresas sí han crecido, con algunas excepciones, pero en promedio los ingresos, los costos de ventas, EBITDA y las utilidades finales han tenido un aprovechamiento importante del empresariado para apalancar y fortalecer sus negocios.

Se podría mirar en detalle cada uno de los sectores de la economía, pero este ejercicio solo quiere mostrar una radiografía general del estado de las empresas en el país, por lo que se invita a seguir desarrollando esta discusión desde los sectores y las regiones.

La atención debe estar centrada en resolver los ingresos de la población a partir de desarrollar capacidad de consumo, visiones como la demanda agregada, por ejemplo, que a partir de capacidad de consumo se desarrollen procesos “push” en la industria, podrían generar los círculos virtuosos tan necesarios para mejorar en los Rankings económicos como país y avanzar en la justicia social.

El proyecto de ley 166 tiene una visión de mejorar los ingresos de los trabajadores hoy formalizados, y la perspectiva de formalizar unos grupos poblacionales precarios que pueden ingresar al mercado de consumo. Se debe acabar la pretensión de ponerle un velo a la informalidad, promoviendo el emprendedurismo, que ayuda a que una cifra de formalización empresarial suene bien, y que poco o nada genera valor agregado. La reforma laboral debe verse como un complemento de un bien mayor y común, que es la generación de ciencia, tecnología e innovación a partir de la educación y el fomento del desarrollo de la industria nacional, cambiando la vocación extractivista del país y aplicando al pie de la letra el Plan Nacional de Desarrollo actual.



Referencias Bibliográficas.

Fontur (2023). Proyectos de Infraestructura en Colombia.

<https://fontur.com.co/es/proyectos/infraestructura>

MinCIT (2023). Sistema de Información institucional.

DANE (2023) Encuesta Integrada de Hogares.

Diario El País. Nota de prensa. El banco de la república mantiene la tasa de interés de referencia en 13,25%. <https://elpais.com/america-colombia/2023-11-01/el-banco-de-la-republica-mantiene-la-tasa-de-interes-de-referencia-en-1325.html>

Diario La República (2023). Nota de Prensa. Colombia apunta a superar este año la meta de 4.7 millones de turistas extranjeros.

<https://www.larepublica.co/economia/colombia-apunta-a-superar-este-ano-la-meta-de-4-7-millones-de-turistas-extranjeros-3748277>

Diario La República (2023). Nota de Prensa. Comercio, Industria y Construcción los sectores más vulnerables a las tasas de interés.

<https://www.larepublica.co/economia/comercio-industria-y-construccion-los-sectores-mas-vulnerables-a-las-tasas-de-interes-3752526>

Diario La República (2023). Nota de Prensa. Caída y crisis del turismo por quiebra de Viva Air y Ultra Air.

<https://www.larepublica.co/empresas/caida-y-tesis-del-turismo-por-quiebra-de-viva-air-y-ultra-air-3641508>

Diario La República (2023). Nota de Prensa. Hueco comercial que deja Viva Air y Ultra Air.

<https://www.larepublica.co/empresas/hueco-comercial-que-deja-viva-air-y-ultra-air-3638593>