



Barranquilla, 16 de mayo de 2017

Doctora
GRISelda JANETH RESTREPO GALLEGO
Ministra de Trabajo
Bogotá

Cordial saludo,

Reciba nuestra más cordial felicitación por su nombramiento como Ministra de Trabajo, conocedores de su trayectoria pública le auguramos éxitos en la labor frente a esa cartera, de igual manera, queremos manifestarle nuestro interés de participar y trabajar de manera conjunta en las acciones que realice el Ministerio que vayan encaminadas a lograr alcanzar los índices de productividad que requiere el país.

Teniendo en cuenta que el Ministerio es el encargado de formular, adoptar y orientar la política pública en materia laboral, función que impacta al sector productivo, quien juega un rol fundamental para el cumplimiento de las metas propuesta por el Gobierno Nacional, en especial para mejorar el mercado laboral.

No obstante, lo anterior las exigencias normativas hacen cada vez más difícil la labor del grupo más representativo dentro del mismo, las Mipymes, como voceros de las mismas, mediante el presente oficio nos permitimos enumerar algunos de los principales problemas que enfrentan en esta materia.

1. **Incapacidades médicas.** Según el Decreto 2943 de 2013, las incapacidades generadas a los empleados por enfermedades o accidentes de origen común, la responsabilidad del pago la debe asumir la EPS a partir del tercer día; por tanto, los dos (2) primeros días deben ser asumidos por el empleador. Sin embargo, esta norma ha generado que las EPS emitan la mayoría de las incapacidades de sólo dos días, aun cuando la enfermedad amerite más tiempo.

Adicional a esto, el **Decreto 4023 de 2011** causa traumatismo al empresario y costos administrativos, teniendo en cuenta que las EPS y ARL, que son las entidades encargadas de reconocer y pagar las incapacidades y licencias.

El plazo para realizar dicho pago de acuerdo a la norma es de un mes para hacer el reembolso al aportante, tiempo que se cuenta en días hábiles y no calendario, por lo cual el plazo para el pago es mayor al establecido en la legislación, amén de lo anterior las entidades establecen días y horas específicas para recibir y entregar documentos lo que hace difícil y costoso el trámite.

En virtud del principio de celeridad y eficacia consideramos que se debe buscar un mecanismo idóneo que permita el equilibrio entre las partes como en el sistema anterior, ya que el empresariado al descontarse las incapacidades, licencias y demás prestaciones económicas de próximas cotizaciones se evitaba este tipo de trámites engorrosos y costos para la gestión empresarial.



Otra alternativa sería que teniendo en cuenta que la EPS es quien genera la incapacidad, debería obviarse el trámite de transcripción de incapacidad, diligenciamiento y solicitud de reconocimiento, es decir que no debe intervenir el empleador sino para recibir el pago que preferiblemente debe hacerse por transferencia electrónica.

2. **Flexibilidad para la desvinculación de trabajadores con restricciones Medicas.** El artículo 26 de la ley 361 de 1997, señala que ninguna persona con limitación médica podrá ser despedida o dar por terminado su contrato por razón de su limitación, salvo que haya una autorización del Ministerio del Trabajo. Esta estabilidad reforzada del trabajador, ha sido usada de manera abusiva por muchos trabajadores, quienes se amparan en esta medida para no cumplir con sus obligaciones laborales pese a las medidas tomadas por el empresario de acuerdo a las recomendaciones médicas dadas.

De la misma manera, esta situación genera que los trabajadores pasen demasiado tiempo de su trabajo incapacitado, sin control por parte de las entidades prestadoras del servicio de salud, las cuales no asumen el papel correspondiente y ayudan a que estos empleados se conviertan en una carga no solo económica sino desmotivadora para el empresario.

Frente a este tema, nuestra solicitud es que se modifique la norma creando un proceso expedito que le permita al empresario definir una relación laboral improductiva, que se flexibilice el despido de trabajadores bajo estas circunstancias.

3. **Cobertura desde el inicio de la afiliación a seguridad social:** El artículo 9 del Decreto 783 del 2000, señala que, para acceder a las prestaciones económicas generadas por incapacidad por enfermedad general, los trabajadores deberán haber cotizado un mínimo de cuatro (4) semanas en forma ininterrumpida y completa; lo anterior significa que en caso de incapacidad de un empleado que tiene menos de cuatro semanas de afiliado a la entidad de salud, debe ser el empresario quien asuma el pago de la misma, lo cual les genera sobrecostos en sus costos de producción.

De acuerdo a lo anterior, desde el gremio solicitamos que se pueda revisar esta norma para que la cobertura de las incapacidades por enfermedad general pueda ser cubiertas por la EPS desde el inicio de la afiliación y no después de la cuarta semana de la misma.

4. **Obligación de los trabajadores de comunicar o pre avisar la terminación del contrato.** La ley 789 de 2002, eliminó la obligación por parte de los trabajadores de comunicar previamente al empleador la terminación unilateral del contrato, lo cual significa que en cualquier momento el empleado puede abandonar el puesto de trabajo, generando grandes consecuencias para el empleador quien debe salir a buscar urgentemente un reemplazo para que no se trunque el proceso productivo.

En este orden de ideas, la norma permite que un trabajador sobre el cual se ha invertido tiempo y dinero en su capacitación y adquisición de competencias para el desempeño del puesto, no tenga la obligación de entregar el mismo y hacer el respectivo proceso de empalme la persona que lo reemplazará.



De acuerdo a lo anterior, nos permitimos solicitar se estudie la norma, con el fin de revisar las posibilidades de restituir la obligación de trabajador de preavisar la terminación del contrato por lo menos un mes antes de su retiro.

5. **Proyecto de reforma de la ley 789 de 2002**, Se pretende con esta reforma volver a la antigua jornada de trabajo y pago de horas extras a partir de las 8:00 p.m., lo cual consideramos que va en detrimento de la competitividad y productividad del sector empresarial colombiano principalmente el segmento Mipyme. Si bien es cierto, la meta de generación de empleo propuesta con la entrada en vigencia de la Ley 789 de 2002 no fue alcanzada (160 mil empleos por año), no se pueden desconocer los efectos positivos causados por dicha iniciativa: el sector empresarial contribuyó a la creación de aproximadamente 1.500.000 puestos de trabajo; la tasa de desempleo nacional disminuyó a un sólo dígito, pasando de ser del 15% en 2001 al 9,2% en 2016; y la tasa de informalidad laboral disminuyó un 5,8 %, al pasar del 54,5% sobre el número de empleados en 2001 al 48,7 % en 2016 (IV trimestre, DANE).

Resultados que se han logrado en un contexto bastante exigente para el sector empresarial colombiano, teniendo en cuenta que deben soportar altas cargas tributarias que pesan un 69,8% de sus utilidades, mientras en los países de la OCDE es del 41,20% (Doing Business 2017). Además, las empresas deben incurrir en unos costos no salariales directos (salud, pensión, ARL, Cesantías, Primas legales, auxilio de transporte, vacaciones, caja de compensación), que cuestan en promedio un 39% de la nómina; y si le sumamos los costos indirectos se aumentan a un 52%, representados estas últimos en el pago de Aprendices Sena (2,4%), Domingo - festivos - horas extras (1,5%), incapacidades (0,05%) y periodo de prueba (0,01%). Lo anterior, sin contar que, en el caso de las Mipymes, deben incurrir en sobrecostos por consultorías o asesorías derivadas de las exigencias normativas que deben cumplir, que los pueden elevarían al 56,4% de la nómina para el caso de las microempresas, del 53,3% para las pequeñas y 52,9% para las medianas (Estudio de Costos no Salariales realizado por ANIF para ACOPI en 2015).

Reconocemos que el Gobierno nacional, ha implementado políticas de impulso al desarrollo empresarial, como la Ley 1607 de 2012 y el reciente CONPES 3866 de productividad, sin embargo, es poco consecuente al impulsar medidas cuyos fines chocan entre sí, dificultando el logro de objetivos articulados. La ampliación de la jornada laboral nocturna y recargos dominicales y festivos, afectará a las empresas que tienen jornadas laborales con turnos nocturnos, lo cual podrá verse reflejado en los niveles de productividad y formalidad laboral.

A lo anterior se debe agregar que en Colombia hay 18 festivos que también deben pagar las empresas y 50 domingos al año, lo que significa que de los 365 días sólo 297 son laborables. Sin embargo, si consideramos que, en muchas empresas, y en especial en el sector público los sábados no se trabaja, tenemos que en un año sólo hay 246 días laborales. El no trabajar por 18 días resulta costoso para el sector productivo, ya que están pagando un 60% de un salario mensual cada año y sin producir nada. De esta manera, por ejemplo, una mediana empresa que tiene 100 empleados que ganan un salario mínimo diario de \$24.591, actualmente esos festivos le cuestan aproximadamente \$77.461.650 al año; a lo que se debe sumar la carga prestacional, parafiscal (cuando hay lugar a ello) y de seguridad social equivale a casi 100 millones de pesos.

Carrera 15 No. 36-70 Piso 2

Bogotá D.C., Colombia

www.acopi.org.co

Calle 44 No 46-32 Barranquilla

3700207 -3145937679



Teniendo en cuenta la importancia del proyecto de reforma en materia laboral, y el impacto que tendrá sobre los índices de generación de empleo, formalidad, crecimiento, entre otros, invitamos a Gobierno a no arriesgar la flexibilidad laboral que a través de otras medidas ha logrado, ya que esta reforma laboral podría generar un ajuste a las nóminas de las empresas. Lo anterior se agrava si se tiene en cuenta el actual ambiente de incertidumbre que vive el país y principalmente sus empresarios, frente a un contexto de desaceleración económica, la implementación de los Acuerdos de Paz postconflicto y la implementación de la Reforma Tributaria Estructura.

6. **Suspensión de la afiliación por las Administradoras de Riesgos Laborales en los eventos de mora en el pago de aportes.** Las ARL sin respetar el procedimiento de ley deciden suspender la afiliación de manera automática y por ende el reconocimiento y pago prestaciones asistenciales y económicas (por mora en el pago de los aportes), sin importar que esta sea de corto tiempo. Lo anterior, va en contra vía de la disposición que las obliga a avisarle al empleador en mora, sobre la suspensión de la afiliación de los trabajadores, generándose de esta manera una suspensión automática de los servicios de la entidad.

En este orden de ideas, consideramos pertinente que se inicien las acciones correctivas en vigilancia, control y sanciones para que las ARL den cumplimiento a lo establecido en la norma y no hagan incurrir en sobrecostos al sector empresarial.

Por último, queremos resaltar la importancia de promover el dialogo intragobierno con el fin de minimizar los efectos de las políticas expedidas por los distintos ministerios (MinCIT, Mintrabajo, MinTIC Trabajo, MinHacienda y demás), que involucren al sector empresarial, así como con la Cortes, quienes en sus fallos terminan afectando el sector empresarial al convertirse en legisladores de casos como la estabilidad reforzada para los hombres cuyas compañeras o cónyuges se encuentren en estado de embarazo, que si bien busca proteger el bienestar de los niños, no tiene en cuenta la situación real del empresario.

En términos generales, las Mipymes colombianas, a pesar de representar un 96% del tejido empresarial y aportar aproximadamente un 80% de la fuerza laboral colombiana, deben soportar grandes obstáculos a su desarrollo productivo. Por este motivo, nos permitimos solicitar su colaboración y gestión frente a los diferentes inconvenientes que se convierten en cuellos de botella para el crecimiento del sector empresarial.

Cordialmente,



ROSMERY QUINTERO CASTRO
Presidente Nacional

Carrera 15 No. 36-70 Piso 2
Bogotá D.C., Colombia
www.acopi.org.co
Calle 44 No 46-32 Barranquilla
3700207 -3145937679