

Legislación Laboral

Según la OIT, cada año más de **374 millones de personas sufren accidentes laborales.**

La pérdida estimada de días de trabajo relacionadas con la seguridad y la salud laborales representan alrededor del

4% del PIB mundial

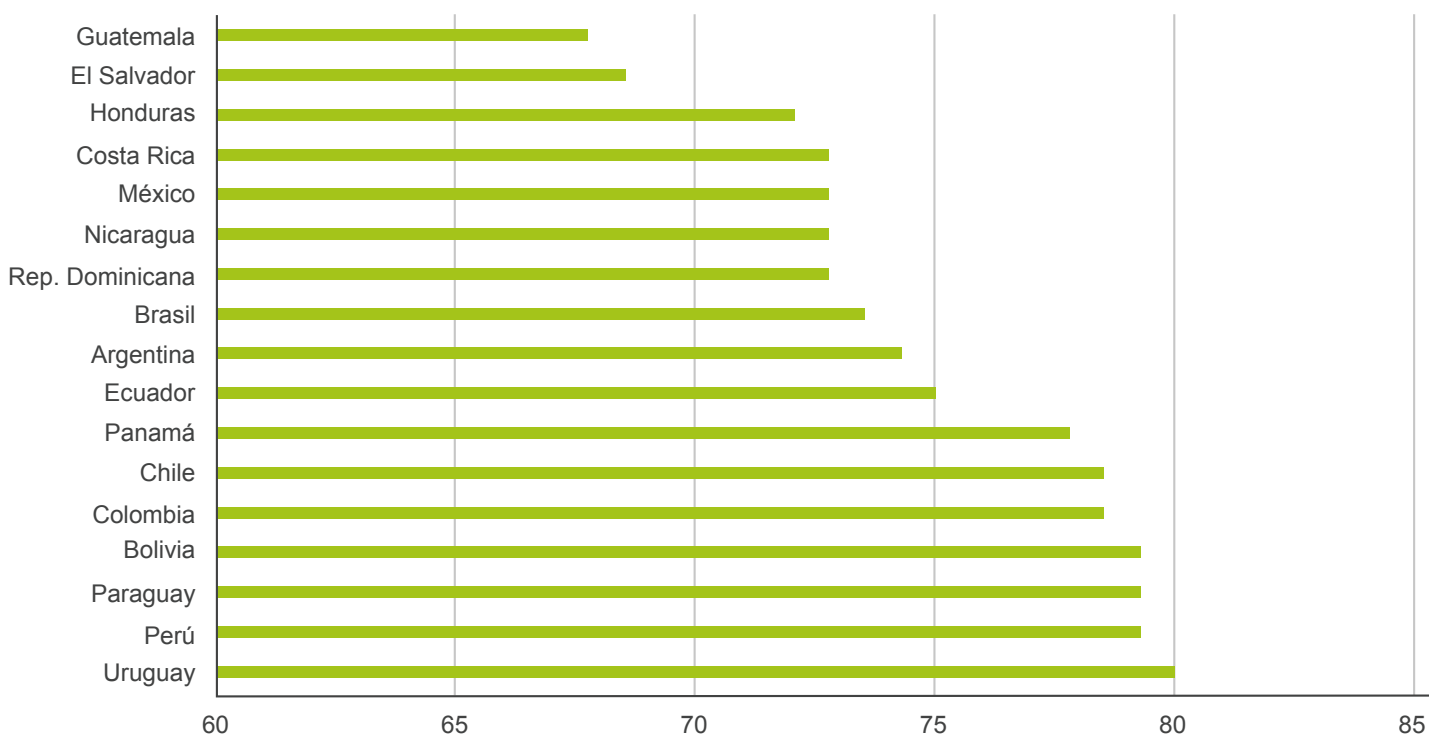


una cifra que puede aumentar hasta el

6%

En algunos países.

Gráfico. Índice de calidad laboral en comparativo latinoamericano



Fuente: Estudios Económicos ACOPI con datos del Banco Mundial

Según un reciente estudio regional comparativo, Uruguay es ejemplo para seguir en América Latina por sus políticas redistributivas del ingreso, tiene el PIB per cápita más alto de América Latina (16,245 dólares), y la menor desigualdad: tiene el índice de Gini más bajo de la región (39,5).

Brechas Laborales

La brecha laboral aumentó hasta los 7,1 puntos porcentuales, es decir que



Los hombres
desocupados
llegan al
9,8%



Las mujeres
desocupadas
llegan al
16,9%

Posibles factores

1.

La oferta inequitativa, el **78%** de las ofertas laborales van dirigidas a hombres.



2.

Los empresarios **se resisten a contratar mujeres por factores como la maternidad**, al considerar que los costos que acarrea este estado son muy altos.



3.

Un hombre le ofrecen un **salario mayor** al de una mujer cumpliendo las mismas funciones.



Flexibilidad laboral en Colombia

Los empresarios señalan que la regulación laboral es uno de los cuellos de botella a la hora de hacer negocios, debido a la rigidez contemplada en la normativa, **sumado a los costos no salariales son una de las principales causas que inciden en el incremento del desempleo.**

Aumentó
en Febrero

11,8%



240 mil

personas en búsqueda
de empleo.



Factores Identificados por ACOPI y propuestas de mejora normativa.

Reducción de los costos asociados a la indemnización por la terminación del contrato sin justa causa:

El artículo 64 del C.S. de T., modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, establece que en todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable según las diferentes modalidades de contratación.



Propuestas de Cambio Regulatorio

Consideramos que **se debe flexibilizar el despido** de manera que se reduzcan los costos asociados a este, en caso de indemnización esta deberá ser de 20 días de salario con el tope máximo de 2 años, como ocurre en España.

Como medidas de apoyo consideramos que



Se debe fortalecer el subsidio al desempleo.



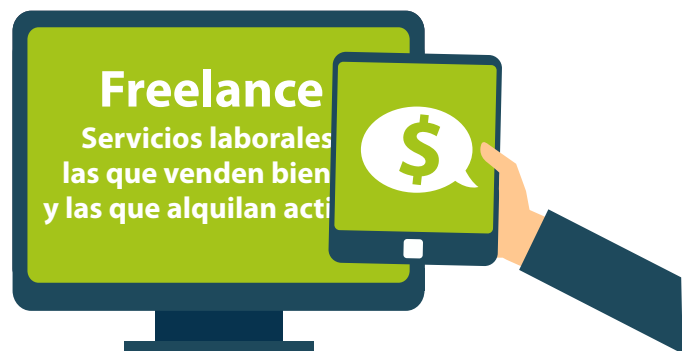
Profundizar en programas de formación y adaptación del trabajador a otros puestos de trabajo de manera que le sea fácil encontrar otro empleo.

Contratos por plataformas Tecnológicas, Freelance y otros.

El modelo economía GIG (economía colaborativa) ha dado origen a una forma contractual caracterizada por la prevalencia de:

**Contratos a
corto plazo o de
trabajos freelance**

En lugar de, **empleos
permanentes**



Aunque ha presentado beneficios para los trabajadores, persiste un grado de incertidumbre sobre esta nueva modalidad de contratación, debido a la ausencia de articulación normativa.

Propuestas de Cambio Regulatorio

Ante el vacío normativo este nuevo sistema de trabajo, la regulación que se expida debe ser con fundamento en un análisis profundo que permita contar con información veraz en especial de las nuevas modalidades de vinculación trabajador-empleador de acuerdo a nuestra realidad.



Flexibilización de la jornada laboral (Trabajo por horas)

Uno de los aspectos que más afecta la competitividad y productividad del segmento MiPymes es la regulación laboral, el cual se constituye en uno de los cuellos de botella a la hora de hacer negocios, debido a lo complejo que contempla la regulación.

**Estas complejidades +
los costos no salariales**
son una de las principales causas del



El incremento del
desempleo.



Consideramos que este mecanismo podría contribuir a mejorar los niveles de informalidad y cobertura de protección social de los trabajadores.

Propuestas de Cambio Regulatorio

Proponemos se modifique el régimen colombiano y se incluya esta modalidad de contratación, contemplado igualmente las cotizaciones de seguridad social por horas de acuerdo al tiempo laboral.

Ausencia de preaviso por parte del trabajador para dar por terminado el contrato

El objetivo del preaviso es permitir que el trabajador y empleador dispongan de un tiempo razonable para buscar el reemplazo para el cargo vacante, con relación a la modificación introducida por la ley 789 de 2002.



Propuestas de Cambio Regulatorio

Consideramos que, así como opera el pago de la indemnización cuando se da por terminado el contrato sin que medie una justa causa, se debe establecer el pago de la indemnización a cargo del trabajador y en favor del empleador, cuando este de por terminado el contrato sin que exista el previo aviso.



Costos laborales No nominales

Actualmente los costos no salariales son un duro golpe a la liquidez y productividad de las MiPymes, en especial para las micro.

Total	Micro	Pequeña	Mediana
	56,4	53,3	52,9

Fuente: Estudios de Costos NO Salariales ACOPI 2015

De acuerdo con estudios realizados por el Banco Interamericano de Desarrollo, los costos no salariales pueden llegar a ser más altos para las MiPymes con respecto a las grandes empresas.

Por lo anterior desde ACOPI se expone la propuesta de mejora normativa.



Desmante de la contribución del 4% sobre la nómina destinada a las Cajas de Compensación Familiar, Solo de esta manera resultará posible continuar elevando la relación Contribuyentes Activos PILA/PEA del actual 40% hacia el ansiado 70%-90% que se observa en países como Chile-España.



Reducir los costos indirectos. A través de la reducción la cantidad de regulación que existe relacionada a la nómina.

Estabilidad laboral Reforzada:

Año
2018

ACOPI realizó un estudio sobre la incidencia de la estabilidad laboral reforzada por salud entre las empresas afiliadas.

75%

De las empresas encuestadas manifiestan que por causas de foro de salud se produjo perdida de productividad.

43%

De las empresas que dijeron haber sufrido una disminución de su producción, señalaron al Capital Humano como la principal causa debido al caso de fuero de Salud.

Recomendaciones

- Si bien es cierto no se pretende que se desconozcan los derechos y garantías de los trabajadores, consideramos que el sector empresarial no puede seguir asumiendo los costos que para éste representa el ausentismo por causa de problemas asociados a la salud de los trabajadores, éstos deberían asumirlos el estado teniendo en cuenta la finalidad de éste.
- Consideramos que se debe establecer un procedimiento claro y expreso que permita la desvinculación de los trabajadores de manera ágil, en el cual se establezca la existencia del nexo causal entre la desvinculación y la condición debilidad manifiesta del trabajador.
- Mejorar el entorno de los trabajadores a través de acciones de promoción y prevención entre los actores del sistema de salud que atienden las enfermedades de origen común y las originadas por enfermedades laborales y accidentes de trabajo con el fin de disminuir la tendencia de ausentismo laboral por razones de salud,