



Centro de Pensamiento
en Seguridad Social

CEPESS

**DOCUMENTO
TÉCNICO
DE POLÍTICA
PÚBLICA**

**ALGUNOS ELEMENTOS
DE ANÁLISIS SOBRE
LA REFORMA
LABORAL COLOMBIANA
DE 2023**



El Gobierno colombiano planteó una reforma laboral acotada al objetivo de hacer consistente el Código Sustantivo del Trabajo con los tratados internacionales, la jurisprudencia nacional y la Constitución de 1991, así como revertir la flexibilización y la precarización laboral realizadas con diferentes leyes y acciones de política laboral en las últimas tres décadas.

El Centro de Pensamiento en Seguridad Social (CEPESS) realizó un análisis de la reforma laboral que está publicada en el Documento de Investigación No. 1: Elementos de análisis sobre la Reforma Laboral Colombiana 2023, disponible en <https://www.uexternado.edu.co/centro-de-pensamiento-para-la-seguridad-social-cepess/> del cual se extraen los argumentos que se esbozan en este Documento Técnico de Política Pública. El CEPESS los

invita a consultar ese documento para que tengan más elementos de juicio en su evaluación de la reforma laboral.

La iniciativa del Gobierno ha recibido críticas desde diferentes perspectivas, principalmente en los aspectos jurídico y financiero. Respecto a lo jurídico, se cuestiona su constitucionalidad y la falta de equilibrio en derechos laborales; y en lo concerniente a lo financiero, los cuestionamientos se centran en el aumento de costos laborales y en los efectos que pueda tener sobre la competitividad y el empleo. El CEPESS invita al Gobierno, a los sectores económicos, a los sindicatos y a la fuerza laboral en general a tener presentes en los análisis y argumentos las particularidades sociales, económicas y políticas del país para la formulación de la nueva legislación y, en específico, su consistencia con las reformas a la seguridad social, pues la experiencia internacional demuestra que todos estos ele-



mentos determinan el éxito o fracaso económico y social de las políticas laborales.

Reforma Laboral 2023

El Gobierno Nacional propone en el Proyecto de Ley No. 166 de 2023-Cámara de Representantes una reforma con el propósito de revertir la flexibilización laboral y cumplir con el mandato constitucional, con las obligaciones que el Estado colombiano contrae en acuerdos internacionales y con los fallos en las altas Cortes que desarrollan los principios laborales fundamentales, y plantea una modificación al Código Sustantivo del Trabajo con temas sobre contratación, estabilidad laboral reforzada, tercerización, jornada laboral, sindicalización, la brecha salarial de género, el trabajo en plataformas digitales, trabajo a distancia, trabajo agropecuario, relaciones laborales de deportistas y de trabajadores migrantes, y le da importancia a la generación de empleos ambientalmente sostenibles (empleos verdes y azules). En la regulación diferencial de género se enfoca en aspectos como la economía del cuidado, jornadas flexibles, trabajo deslocalizado, violencia y discriminación laboral, y propone cambios en el tratamiento del trabajo doméstico remunerado.

El proyecto pretende legalmente:

1. Garantizar un entorno laboral justo y equitativo que lleve a equilibrar la relación capital-trabajo, reconociendo la diversidad de intereses y aspirando a condiciones laborales seguras y salarios justos.
2. Enfrentar las políticas de flexibilización y precarización laboral, con el propósito de revertir las reformas anteriores que flexibilizaron las condiciones de trabajo y redujeron los derechos de los trabajadores. Se enfoca en la formalización laboral y privilegia el contrato a término indefinido.
3. Responder a las nuevas formas de contratación con la promoción del uso del contrato a término indefinido como medida de estabilidad

contra la inestabilidad laboral asociada con empleos a término fijo y tercerizados.

4. Incorporar regulación específica con enfoque diferencial de género y así reducir las brechas de género en el ámbito laboral mediante la regulación de la economía del cuidado, jornadas flexibles, trabajo deslocalizado y cambios en el tratamiento de la violencia y la discriminación por género.
5. Fortalecer a las organizaciones sindicales y el derecho a la huelga, en especial en servicios esenciales, como corrección al debilitamiento del sector sindical, y promover la capacidad de negociación colectiva y la autotutela.

Las observaciones a la reforma

Las formas de contratación, el fortalecimiento de las organizaciones sindicales, la regulación de la huelga y el empleo rural y en plataformas son los aspectos que más llamaron la atención de los comentaristas de la reforma laboral. Las críticas al proyecto se concentran en la consistencia jurídica y los costos financieros para las empresas. El sector privado evalúa la reforma desde la perspectiva de las consecuencias en las empresas y, en algunos casos, en sectores económicos. La Sociedad de Agricultores de Colombia y diferentes observatorios del mercado laboral abogan por considerar las particularidades del mercado laboral y las complejas relaciones en el área rural. Así mismo, una parte de la academia sugiere abandonar un enfoque parcial y adoptar una perspectiva general que tome en cuenta las características del mercado laboral, los incentivos de empresarios y trabajadores, la heterogeneidad espacial del mercado y la necesidad de modernizar y armonizar el Código Sustantivo del Trabajo con estándares internacionales ajustados a la realidad nacional.

Cambios en contratación a la luz de la reforma

El proyecto de reforma laboral busca modificar las modalidades de contratación y establece el contrato a término indefinido como regla general y limita los

contratos temporales a situaciones excepcionales. La propuesta introduce requisitos adicionales para los contratos temporales; vincula su uso a necesidades temporales específicas de los empleadores. Este cambio representa una transformación significativa al pasar de considerar el contrato a término fijo como una opción común a convertirlo en una excepción, solo aplicable en eventos claramente temporales. Aunque la jurisprudencia constitucional colombiana respalda históricamente la compatibilidad del contrato a término fijo con el principio de estabilidad laboral, la reforma pretende codificar estas disposiciones y fortalecer la estabilidad en el empleo, especialmente en contratos indefinidos.

Incidencia en el sistema de seguridad social

El proyecto tiene implicaciones directas e indirectas en el sistema de seguridad social. En particular, afecta la afiliación y cotización al sistema para los contratos de aprendizaje y trabajadores de plataformas digitales, así como la creación de un contrato de trabajo agropecuario con un salario integral. Además, se abordan cambios en la cotización para micronegocios y una modificación en la duración de la licencia de paternidad. Aunque los objetivos de formalización del empleo son compartidos con otros proyectos de ley, no hay una relación directa entre las disposiciones de la reforma laboral y las reformas propuestas para los sistemas de pensiones y salud.

El mercado laboral colombiano y la reforma

En las discusiones sobre la reforma se toman datos y argumentos conceptuales para señalar los caminos que debería seguir o para proponer que se debe retirar o archivar el proyecto de ley. La mayoría de ellos se asumen *a priori*, sin un análisis a fondo de los fundamentos teóricos y sin consultar la trayectoria y lecciones de la economía colombiana. Para ilustrar el punto, es recurrente sugerir que si una reforma induce a una reducción (aumento) de salarios, la cantidad demandada de trabajo aumenta (disminuye), es

decir, el desempleo disminuye (aumenta). Este argumento a primera vista parece concluyente, pero deja de lado la estructura de mercado en la que se inscribe la negociación entre empleadores y trabajadores en el equilibrio parcial, la composición factorial y su elasticidad de sustitución, la incidencia sobre los precios de los bienes o servicios producidos, las relaciones entre el mercado laboral y otros mercados, la fase del ciclo económico, así como la distinción entre los efectos de corto y largo plazo, aspectos analíticos que al considerarlos a fondo pueden dejar sin piso el argumento inicial.

Los estudios sobre la experiencia internacional son abundantes en mostrar que las modificaciones de las leyes laborales para superar el desempleo y darle movilidad al mercado laboral tuvieron efectos heterogéneos en todas las economías en términos de modificación de poderes de negociación entre oferentes y demandantes, la composición de los tipos de contrato, las categorías de empleo, los segmentos de mercado, entre trabajadoras(es) *insider* u *outsider*, en el nivel de empleo para jóvenes y adultos, en la dualidad urbano-rural, en el crecimiento económico nacional y regional, en los ajustes macroeconómicos, la estabilidad fiscal, etc. En pocas palabras, los entornos institucional y económico en que se implanta una reforma cuentan, ya que la dinámica del mercado laboral no es simple. Ni una reforma que flexibiliza ni una que regula todos los aspectos del mercado alcanzan los resultados perfectos que de ellas se esperan.

Si los entornos institucional y económico en que se implanta una reforma a las reglas que regulan el mercado laboral cuentan en su éxito o fracaso, entonces ¿puede la propuesta de reforma de 2023 cambiar las tendencias en contratación, en productividad, en competitividad, en la estructura de empleo, en la estructura salarial, etc., o tiene un alcance limitado? Si el objetivo es hacer efectivas unas garantías constitucionales y legales, ¿qué resultado se espera para las tendencias de las variables económicas si en Colombia el cumplimiento de las leyes laborales es bajo? Las respuestas a estas dos cuestiones se deben hacer teniendo en consideración las características del mercado laboral colombiano, que se sintetizan a continuación.

La dinámica demográfica. La dinámica demográfica colombiana se resume en un indicador: el envejecimiento progresivo de la población (gráfico 1) que tiene consecuencias para la oferta de trabajo de mediano y largo plazo, el crecimiento económico, la seguridad social, la composición del gasto público, entre otros aspectos.

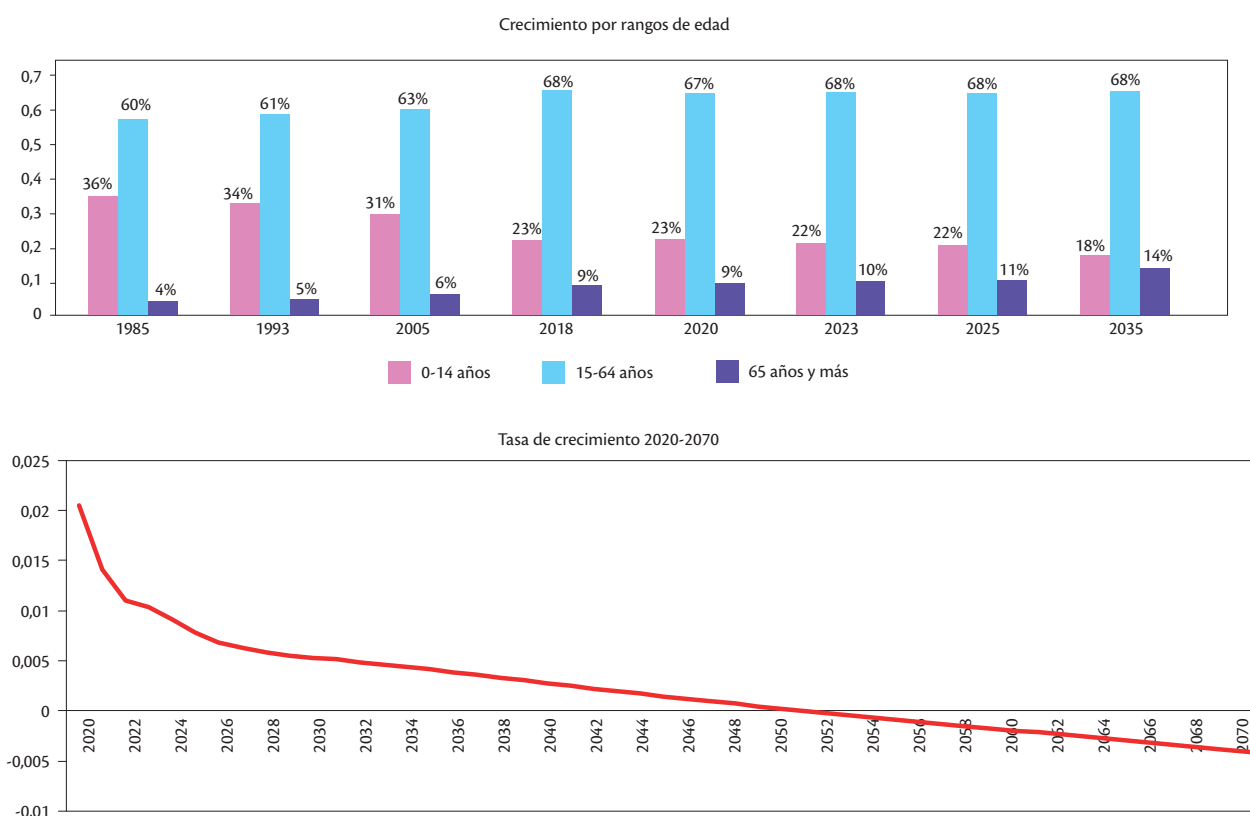
La experiencia internacional indica que la recomposición etaria de la oferta laboral tiene costos socioeconómicos. Varios países que estaban preocupados por el exceso de oferta y el desempleo juvenil pasaron a tener problemas graves de desequilibrio en el mercado laboral por déficit de oferta que pone en peligro las tasas de innovación y de crecimiento económico. El déficit surgió de los costos que para las familias tiene la reproducción de la fuerza de trabajo y por el cambio de preferencias de las generaciones jóvenes por la relación trabajo-ocio. Una de las causas fue el nivel de salario y la ineficacia de las políticas públicas en los países desarrollados para mantener la cantidad de in-

dividuos por familia. La inmigración suplió en parte la necesidad, pero creó conflictos sociales en los países desarrollados.

En Colombia aún no se toma con consideración plena el cambio demográfico. En la mayoría de los documentos de política es la variable oculta u olvidada; la reforma laboral no es la excepción. Se desconoce o se soslaya el hecho que el salario no es únicamente el pago por el trabajo de una persona; también es el pago por las condiciones mínimas de la reproducción de la fuerza laboral y el elemento central en la distribución del ingreso primario de la economía.

Recomendación: El diseño de la reforma laboral tiene que incorporar la tendencia demográfica del inmediato futuro porque el país puede estar propenso, por primera vez en su historia, a tener un desequilibrio en el mercado laboral con origen pleno en una escasez de oferta. El diseño de incentivos para elevar y conservar al menos hogares per cápita de cuatro individuos,

Gráfico 1. Dinámica demográfica



Fuente: DANE.

que significa un estado estacionario en la población, es anticiparse a minimizar costos económicos y sociales. Este tiene que ser un esfuerzo nacional, con la participación activa del sector privado. Un elemento importante es la política de salarios de largo plazo y el rediseño de las políticas de educación, seguridad alimentaria, salud y familia. Esta última incluye las cuestiones de atención a la niñez y a la vejez, como parte integral de la seguridad social.

El mercado laboral tiene una estructura de competencia imperfecta. Ningún trabajo empírico prueba la existencia de una elasticidad precio de la demanda perfectamente elástica; por consiguiente, la relación inversa entre salario y cantidad de empleo, con la cantidad como la variable de ajuste, no es la norma.

El salario nominal se determina por segmentos de mercado¹, y el salario real depende de la capacidad de la Junta Directiva del Banco de República para controlar la inflación, en coordinación con el Ministerio de Hacienda y Crédito Público. En algunos segmentos el salario nominal inicial acordado entre empresarios y trabajadoras(es) se ajusta por la variación del salario mínimo, en otros por la tasa de inflación y en otros no hay criterio de ajuste, es discrecional del empleador.

La oferta y la demanda de trabajadoras(es) se ajustan de forma diferente en el corto y en el largo plazo. En el corto plazo la oferta oscila de acuerdo con la variación del ingreso real del hogar; la fuerza laboral joven es la que entra o sale del mercado laboral porque retarda o reemplaza su entrada al sistema educativo, o sale de él, así como la fuerza laboral femenina que responde a las necesidades del hogar o de la familia, con independencia de la edad. En el largo plazo la oferta responde a la dinámica demográfica y el ajuste se da por grupo etario.

La demanda en el corto plazo varía por el comportamiento estacional de la producción y la comercia-

lización, y en el largo plazo depende del crecimiento económico y el cambio tecnológico. Las divisiones económicas difieren en su elasticidad de sustitución de trabajo por capital. El cambio de tecnología en procesos de producción y comercialización, que es generalizado en toda la economía, induce la sustitución entre tipos de trabajo, se reemplaza trabajo no calificado por trabajo calificado, pero la remuneración al trabajo calificado tiene tendencia decreciente.

Los ajustes en el mercado laboral no son unidireccionales de la variación del salario al ajuste en cantidades ofertadas y demandadas. Tampoco las variaciones de salarios y cantidades son absolutamente independientes. La relación entre precios y cantidades en el mercado laboral es compleja y por la presencia de una estructura de mercado no competitiva se requiere de la intervención del Estado para regularlo. La regulación debe ser prudente y con una economía política que garantice un mínimo de inestabilidad, pues por sí solo ya es inestable.

Recomendación: La propuesta de la reforma de 2023 de generalizar el contrato a término indefinido como medida de estabilidad, formalización laboral y reducción de la tercerización debe graduarse para reconocer e incorporar el comportamiento heterogéneo de la estructura productiva nacional, de los efectos del ciclo económico, del tamaño de las empresas y de los procesos productivos y de comercialización. Es importante entender que las empresas tienen una planta de personal estable a largo plazo para mantener el proceso productivo que las sostiene en el mercado, y que en el corto plazo cubren las necesidades estacionales con trabajo temporal; asimismo, las empresas tienen que ser diferenciadas por su edad y su capacidad para acumular y ampliar su capital, porque no es lo mismo una empresa pequeña recién constituida que una ya madura y con una jerarquía en el mercado. Desconocer estas realidades puede generar desequilibrios en salarios y en cantidades de empleo.

¹ La segmentación se puede hacer con diferentes criterios. Si se hace por cumplimiento de normas o tamaño de empresa, se tienen los segmentos formal e informal; si se utiliza la localización, se tiene el mercado urbano y el rural; si el criterio es el tipo de agente económico contratante, se divide entre el mercado privado y el público, etc.



te, pese a la desregulación del mercado laboral, tiene la mayor participación en las economías desarrolladas, seguido por el temporal y el autoempleo o cuenta propia (gráfico 2). Las personas que de manera involuntaria están en tiempo parcial, en promedio, son el 5,0 % de esos tipos de empleo.

En Colombia, la composición del empleo por categorías ocupacionales se distribuye de forma equiproporcional: la mitad es asalariado y la otra es independiente; en los independientes, el 3 % no es remunerado (gráfico 3). Por tipo de contratación, la fuerza laboral trabaja con contrato, independientemente de la figura jurídica que se utilice. En 2022, el 58,9 % de los trabajadores tuvieron un contrato, cifra coherente con el nivel de trabajo asalariado, lo que indica que en el sector privado empresarial no hay una propensión a trabajar sin contrato. En cambio, en el segmento ocupacional de cuenta propia y empleador, del total de las personas que trabajan con empleadores cuenta propia solo el 13,8 % tiene contrato, y de las que trabajan en el

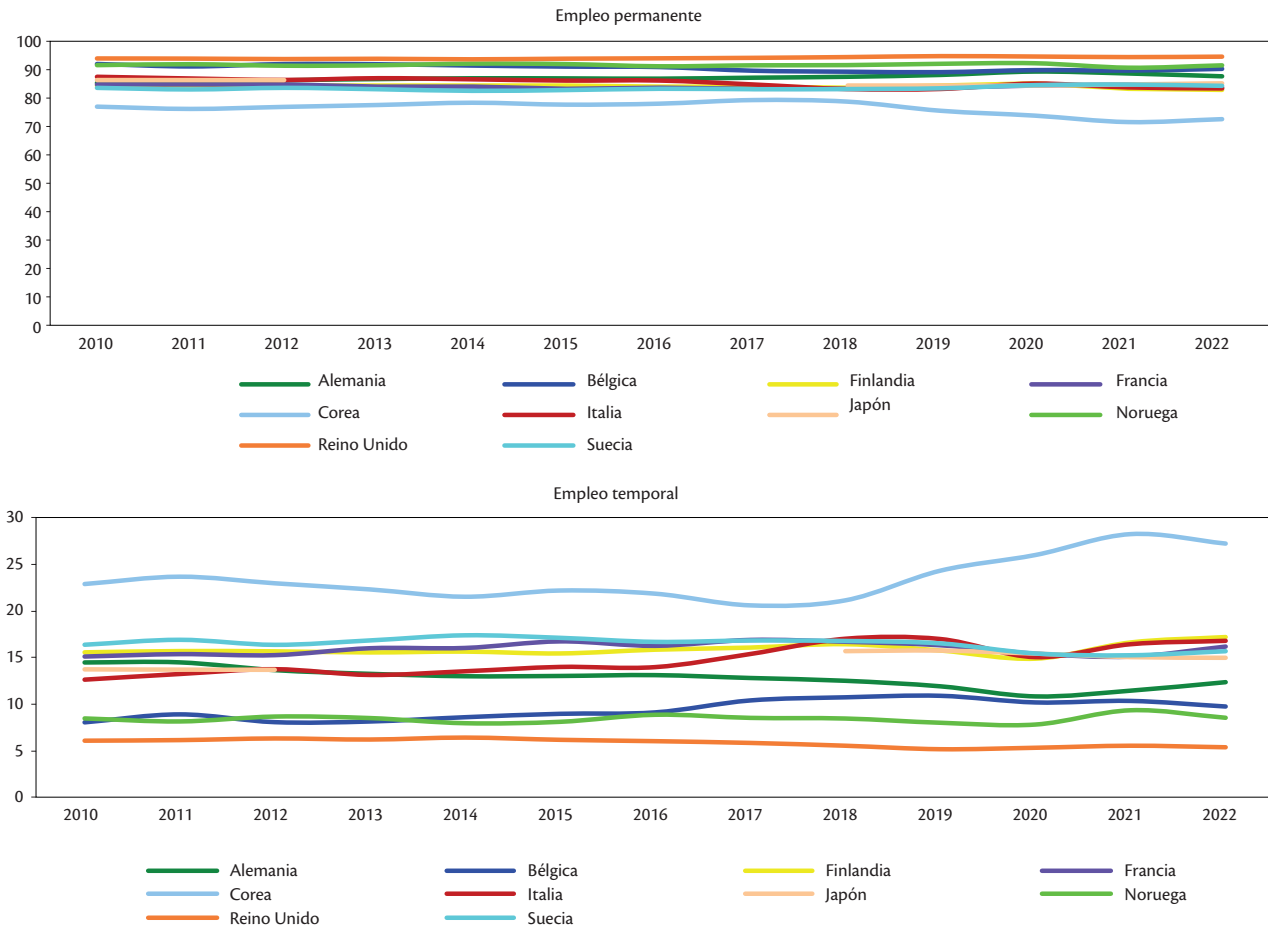
segmento ocupacional de empleador únicamente un 6,1 % lo poseen.

En el sector privado empresarial, pero en pequeñas empresas, el 80,5 % de las(os) ocupadas(os) tienen contrato verbal; en cambio, en las medianas y grandes ese tipo de contrato lo tiene el 11,8 % de las(os) ocupadas(os).

En el empleo doméstico el 86,0 % de la fuerza laboral tiene contrato verbal y en los jornaleros un 92,7 %.

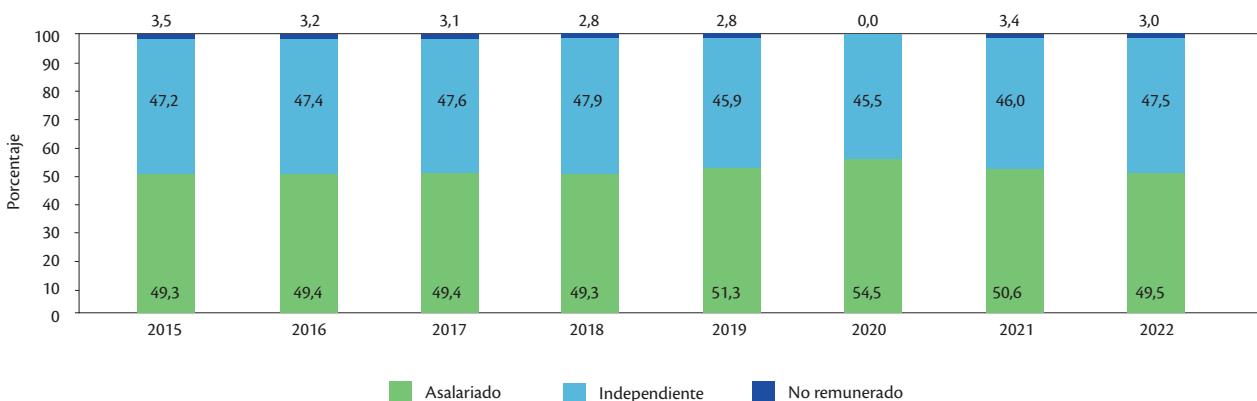
La demanda de trabajo que se realiza por terciarización no es amplia comparada con las cifras internacionales. Del total de los ocupados con contrato, el 93,6 % reportan que trabajan en la misma empresa que los contrató. El problema está en los segmentos de mercado. El 92,1 % de ocupados por el sector empresarial trabajan en puestos de la empresa que los contrató, pero en el segmento de las empresas medianas y grandes la cifra cae al 90,1 % y en las pequeñas sube al 98,7 %. Y

Gráfico 2. Tipo de empleo. Participación % en el total de empleo dependiente



Fuente: OECD.

Gráfico 3. Trabajo según categoría ocupacional



Fuente: cálculo propio con base en DANE.

en el sector privado no empresarial, estadísticamente no hay terciarización, pues el jornalero y el ocupado en empleo doméstico reportan en un 99,7 % que trabajan en un puesto de quien los contrató, y el 97,2 % en el

segmento de los cuenta propia.

Con la medición oficial de informalidad, el 58,2 % de los ocupados son informales. El 93,4 % de los ocupa-

dos informales laboran en microempresas y un 4,1 % en empresas pequeñas. Y según la posición ocupacional el 63,5 % es trabajador por cuenta propia, el 21,8 % es empleado particular, el 5,1 % es jornalero o peón y el 3,9 % es empleado doméstico.

Todas estas cifras señalan que la reforma de 2023 tendría su mayor efecto en el segmento de mercado laboral constituido por las empresas grandes, pues allí predomina la contratación y tienen el mayor porcentaje de terciarización. Pero no afectaría al segmento del sector privado no empresarial donde predomina el contrato verbal y en el que no hay casi terciarización. El problema en este segmento no es el tipo de contrato verbal, pues jurídicamente es tan válido como el contrato escrito; la cuestión es la denuncia por parte del trabajador ante un incumplimiento del contrato y la falta de vigilancia y control de este segmento por parte del Ministerio de Trabajo.

Recomendación: Como la contratación y las restricciones a la terciarización que plantea la reforma laboral de 2023 no van a tener efectividad en los segmentos de mercado de pequeñas empresas, es decir, el jornal, empleo doméstico y cuenta propia, que es la mitad del mercado y tiene una estructura diversa que el Ministerio de Trabajo no tiene capacidad de vigilar y controlar, se requiere una modificación de la gestión del Ministerio para que pueda ejercer de manera efectiva sus funciones.

Como se espera que los efectos sean plenos en el segmento de grandes empresas, que es la otra parte significativa de la demanda laboral, no es pertinente una generalización del contrato a término indefinido y una prohibición absoluta a la terciarización sin considerar la productividad, la competencia a la que se enfrentan las empresas, el ciclo y el proceso productivo y de comercialización. Se recomienda que estos temas se estudien con detenimiento y se tengan en consideración en el estudio y aprobación del proyecto de ley.

Y la regulación en terciarización debe considerar el poder de mercado que puede surgir de un proceso de integración vertical o por un proceso de gestión según unidades de negocio; poder de mercado que pueden

empezar a disfrutar tanto empresarios como sindicatos; todo dependerá de la redacción final de la ley.

La productividad y la remuneración al trabajo. En Colombia el crecimiento de la productividad del trabajo fue de 1,4 % promedio anual entre 1995 y 2022 y su contribución al crecimiento del valor agregado fue de 1,9 % promedio anual entre 2005 y 2022 (gráfico 4). Su crecimiento tiende a moverse de forma procíclica.

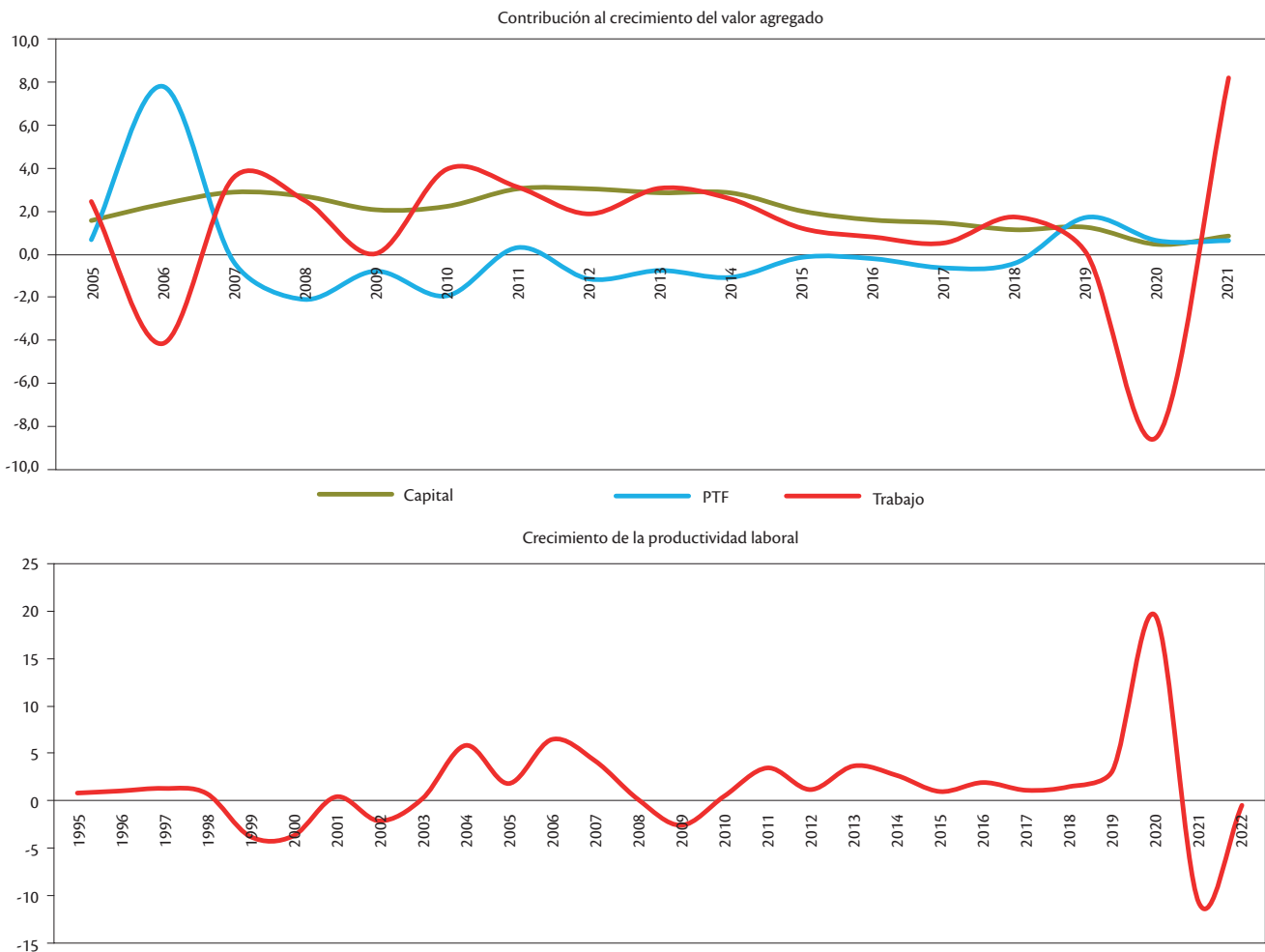
El crecimiento de la productividad y el del pago al factor trabajo están relacionados. Entre 2006 y 2021 el crecimiento del salario medio real fue de 2,0 % promedio anual, equivalente al crecimiento de la productividad del trabajo, tan solo 0,3 puntos porcentuales menos, y a su contribución promedio al valor agregado. En el agregado las dos variables se mueven en el mismo sentido y en variaciones equivalentes.

Los problemas de la remuneración al trabajo pueden estar en los segmentos de mercado. Desafortunadamente, no hay mediciones de productividad por grupo de empresas; por lo tanto, no se puede hacer ninguna inferencia de redistribución del ingreso entre el trabajo y el capital en el ámbito microeconómico o de división económica.

Recomendación: Si en términos generales el crecimiento del salario está acompasado con la productividad, entonces, el ajuste del salario mínimo con los criterios de inflación y productividad no se debe desmontar. Lo que se debe estudiar de manera detallada es la determinación del nivel del primer salario para incorporar criterios técnicos en la regulación del mercado laboral, a fin de evitar efectos redistributivos entre oferentes y demandantes en el momento de entrar al mercado.

La tasa de desempleo. Los trabajos econométricos sobre el desempleo tienen un común denominador: la tasa natural de desempleo tiende a un 9,0 %, y su variación depende del crecimiento económico. Esto significa que en el desempleo de corto y largo plazo la regulación no tiene la importancia que algunos le señalan. Si hay crisis económica como en 1998-1999 o un choque como en 2020-2021, independientemente de

Gráfico 4. Productividad factorial



Fuente: OECD

lo que diga el Código Sustantivo del Trabajo, el salario y las cantidades ofertadas y demandadas se van a mover de acuerdo con los intereses propios de oferentes y demandantes. La oferta estará disponible al salario nominal vigente y la demanda se moverá de acuerdo con la rentabilidad financiera de los negocios.

Recomendación: La tasa de desempleo debe ser una discusión de política macroeconómica y la instancia de análisis y determinación está en el Conpes. La ejecución de sus decisiones está bajo la responsabilidad de las entidades del Gobierno Nacional Central que sean asignadas de acuerdo con la estrategia que se adopte. La estrategia de desempleo no puede ser indiferente para la autoridad monetaria y cambiaria, la Junta Directiva del Banco de la República, pues las decisiones que tome en su órbita de funciones afectan el crecimiento económico. En consecuencia, una modificación del Código Sustantivo del Trabajo no debe

hacerse tomando como objetivo la tasa de desempleo.

El contexto macroeconómico de partida. La experiencia internacional deja como lección que es importante tener en cuenta los resultados macroeconómicos al implantar una reforma laboral porque los resultados dependen de la trayectoria que tomen las variables agregadas. En una situación de inflación y bajo crecimiento como la que se prevé para 2023, la reforma puede llevar a resultados inesperados y no anticipados por cuanto las cantidades totales ofertadas y demandadas de trabajo dependen de la actividad económica observada y esperada para los próximos años.

Recomendación: La aprobación de una reforma laboral, cualquiera que ella sea, debe determinar un periodo de transición para reducir la probabilidad de efectos negativos sobre el nivel de empleo y el empleo sectorial, en especial con los artículos referentes

a contratación y a la terciarización en el segmento del sector empresarial; recuérdese que en el segmento de pequeña y mediana empresa tiene forma específica y son mínimas la terciarización y la sindicalización.

La seguridad social. Un proceso ordenado de reforma laboral considera los efectos negativos sobre la demanda de trabajo y los cubre con la seguridad social y el seguro de desempleo, como lo enseña la experiencia internacional.

Con las modalidades de contratación la reforma laboral busca formalizar el empleo y con ello las contribuciones a la seguridad social. Cambios como la priorización de los contratos a término indefinido y la limitación de los contratos temporales impactan las cotizaciones en seguridad social; además, la extensión de la licencia de paternidad también afecta las finanzas de las EPS que son las encargadas de cubrir esos pagos. Estos elementos no los contempla el proyecto de ley y en la exposición de motivos no se presentó un análisis económico y financiero de estos efectos.

Dadas las características concretas que tiene el mercado laboral señaladas anteriormente, como el hecho de que el 50,0 % de los ocupados devenguen menos de un salario mínimo y que el 50,0 % del mercado laboral sea informal, el crecimiento en las afiliaciones y las cotizaciones a pensiones depende de las modificaciones paramétricas del proyecto de reforma pensional, sin que tengan una correspondencia con la reforma laboral.

Recomendación: Revisar la consistencia entre los proyectos de ley de reforma a la seguridad social-salud, a la seguridad social-pensiones y al Código Sustantivo del Trabajo.

Conclusiones generales

Al mirar la propuesta de reforma laboral presentada por el Gobierno Nacional a la luz de las características del mercado laboral colombiano se plantearon dos preguntas. Con los datos básicos que caracterizan el mercado y los objetivos y el articulado de la reforma se puede dar una respuesta a las dos preguntas: la reforma tiene un alcance limitado, en materia contractual



está dirigida a un segmento del mercado, al segmento de las empresas medianas y grandes que actúan en la legalidad y generan un tercio del empleo, pues el resto son independientes e informales donde el cumplimiento de las normas laborales es escaso y la presencia de las entidades encargadas de hacer cumplir la ley es exigua.

Incluir en el Código Sustantivo del Trabajo lo que está en la Constitución y en los tratados internacionales es un paso en la actualización legal, válido y necesario, pero que en sí mismo no garantiza su aplicación. Para hacer efectivo el objetivo de la estabilidad laboral, la garantía de un entorno laboral justo, que las nuevas formas de contratación no tengan una posición dominante sobre los oferentes de trabajo, se proteja a los grupos vulnerables y se reduzca la brecha laboral de género, se requiere que los nuevos artículos estén acordes con la dura realidad del mercado laboral colombiano, que se acompañen con una ampliación de la cobertura y eficacia en la vigilancia y control que debe hacer el Ministerio de Trabajo, que se diseñen políticas económicas complementarias que induzcan a un crecimiento de las micro y medianas empresas, que se cumpla de forma íntegra la norma laboral, que esté vinculada con el sistema de seguridad social actual o reformado, y que se implante la norma de forma coherente y consistente con el entorno económico y social presente y del inmediato futuro.

Centro de Pensamiento en Seguridad Social CEPESS

Autores:

Isidro Hernández Rodríguez

Director académico CEPESS y docente investigador de la Facultad de Economía de la Universidad Externado de Colombia

John Alberto Marulanda Restrepo

Asesor de investigación – Corporación para el Desarrollo de la Seguridad Social CODESS

Tatiana Katherine Remolina Galindo

Coordinadora académica CEPESS

Camilo Enrique Hernández Barbosa

Asistente de investigación CEPESS

Brandon Alejandro Pineda Camargo

Auxiliar de investigación CEPESS

Jaider Alexander Murcia Espitia

Auxiliar de investigación CEPESS

Jorge Mario Benítez Pinedo

Director Centro de Estudios en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – Departamento de Derecho Laboral

María Camila Hernández Peñaranda

Investigadora junior – Departamento de Derecho Laboral

Daniela Gómez Cetina

Asistente de investigación - Departamento de Derecho Laboral

Valentina González Rivera

Asistente de investigación - Departamento de Derecho Laboral

Natalia Huertas Molina

Asistente de investigación - Departamento de Derecho Laboral

María Camila Machado Martínez

Asistente de investigación - Departamento de Derecho Laboral

Cristian Alfredo Orozco Espinosa

Docente investigador - Departamento de Derecho Laboral

Luisa Fernanda Rodríguez Rodríguez

Docente investigador - Departamento de Derecho Laboral