

MEMORIAS DEL PRIMER SEMINARIO CEPESS: ALGUNOS ELEMENTOS DE ANÁLISIS SOBRE LA REFORMA LABORAL COLOMBIANA DE 2023

El Centro de Pensamiento en Seguridad Social (CEPESS) llevó a cabo un exhaustivo análisis de la Reforma Laboral en Colombia, que dio como resultado el primer documento técnico publicado y la realización del seminario el 6 de diciembre de 2023. Dicho seminario incluyó un ejercicio de discusión para profundizar en los aspectos económicos y jurídicos fundamentales de la Reforma, contando con la participación de diversos actores estratégicos, entre ellos CODESS (Corporación para el Desarrollo de la Seguridad Social), el DNP (Departamento Nacional de Planeación), el DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística), la DIAN (Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales), algunos Ministerios, principalmente el de Trabajo y el de Hacienda, y algunas Secretarías Distritales como la de Gobierno y la de Integración Social.

Metodología

La metodología consistió en distribuirse en mesas de trabajo, en las que participaron los diferentes actores de la discusión, abordando preguntas acerca de temas comunes y esenciales para comprender la magnitud y las implicaciones de la Reforma sobre el mercado laboral en el país.

Cada mesa contó con la participación de un moderador y un relator, donde los moderadores tenían como objetivo realizar las preguntas de la situación actual y la prospectiva del mercado laboral colombiano, y los relatores, registraban las ideas y las conclusiones de cada grupo. Los participantes designados para esta función eran los siguientes:

Mesa 1: Estuvo a cargo de Juan Pablo Herrera, Decano de la Facultad de Economía de la Universidad Externado de Colombia.

Mesa 2: Fue dirigida por Jorge Mario Benítez, director del Centro de Estudios en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Externado de Colombia.

Mesa 3: Fue dirigida por Luisa Rodríguez, docente investigadora del Departamento de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Externado de Colombia.

Mesa 4: Fue dirigida por Isidro Hernández, director académico de CEPESS y docente investigador de la Facultad de Economía de la Universidad Externado de Colombia.

Mesa 5: Estuvo a cargo de Miguel Medellín, docente de la Facultad de Economía de la Universidad Externado de Colombia.

Mesa 6: Estuvo a cargo de John Alberto Marulanda, asesor de investigación de la Corporación para el Desarrollo de la Seguridad Social - CODESS.

Sesión de preguntas

A continuación, se van a detallar cada una de las preguntas orientadoras del seminario y las conclusiones a las que llegaron los participantes:

Pregunta 1

¿Qué influencia tienen las nuevas formas de trabajo como el freelance y las plataformas digitales sobre el mercado laboral colombiano?

En primer lugar, se destaca que la pandemia revolucionó la forma en que se trabaja, por lo que la normatividad se debe robustecer con base en los cambios que esta generó y las tendencias actuales. El teletrabajo ha hecho que la gente sea más productiva, al menos en la experiencia desde la Secretaría Distrital de Integración, debido a que evita algunas situaciones que hacen que los empleados disminuyan su productividad, como, por ejemplo, el desplazamiento hasta el lugar de trabajo.

El tema de teletrabajo ha brindado comodidades y ha sido muy positivo tanto para empresas como para trabajadores. En trabajos emergentes, como los nómadas digitales, se evidencia mucha rotación; se da una deserción rápida, generando una disminución de la curva de aprendizaje, lo que desemboca en problemas para las empresas. Lamentablemente, se señala que algunas, como, por ejemplo "Rappi", eluden las cotizaciones en Seguridad Social, planteando consecuencias negativas para el sistema.

En el ámbito de la Economía Digital, se está realizando una actualización en la DIAN, con la asesoría de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos), lo que ha sido un desafío relacionado con la territorialidad, es decir, quién ejerce la recaudación; con el fin de estructurar una regulación con respecto a las actividades. Se destaca lo complejo de gravar o no la prestación de servicios fuera del país, debido a que resulta difícil captar los recursos tanto para impuestos como para Seguridad Social en el caso de quienes trabajan para el exterior. Incluso se utilizan sistemas financieros diferentes a las entidades bancarias para realizar las transacciones, lo que dificulta su identificación. Para combatir esta situación, la DIAN utiliza la herramienta de información exógena.

Se contextualiza que las modalidades como el freelance y las plataformas digitales en el mercado laboral colombiano carecen de contratos de trabajo tradicionales, optándose por otros tipos de contratos o relaciones. En este sentido, representantes del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, la Corporación para el Desarrollo de la Seguridad Social y la

Universidad Externado de Colombia coinciden en que esto está dando lugar a un aumento de la informalidad.

Adicionalmente, se resalta la relevancia de las plataformas digitales como sustento principal de ingresos para un segmento significativo de los hogares colombianos. No obstante, se destaca la necesidad de analizar las condiciones laborales, como la ausencia de seguros para accidentes, la falta de protección en casos de robo, o la falta de apoyo en trámites legales en situaciones como la inmovilización de vehículos (en el caso de aplicaciones de transporte).

A pesar de los esfuerzos de algunas grandes compañías por mejorar las condiciones para los trabajadores de plataformas digitales, el debate gira en torno a la urgencia de formalizarlos, asegurando su inclusión en el Sistema de Seguridad Social y una mejora en sus condiciones laborales. Sin embargo, se señala que las grandes empresas expresan reticencia hacia la formalización en estos sectores, ya que, podría traducirse en aumentos de costos (trasladados al usuario), generando una posible disminución en la demanda de estos servicios.

También, se plantea una preocupación sobre el futuro de aquellos que participan en estas nuevas formas de trabajo al llegar a la vejez, especialmente si no han cotizado y no forman parte del sistema de Seguridad Social. La falta de una fuerza laboral sostenible en ese momento podría plantear desafíos significativos. Además, se identifican riesgos emergentes, como las patologías mentales, que requieren una atención y consideración específicas.

Existe la inquietud de que, en caso de demoras en la formalización de este tipo de empleos, se pueda repetir una situación similar a la de las madres comunitarias, quienes no lograron las cotizaciones necesarias para su pensión. En la actualidad, algunas de ellas recurren a métodos como pensionarse por invalidez, lo que, si bien puede suplir sus necesidades inmediatas, deja vacíos en el sistema de Seguridad Social debido a sus contribuciones limitadas. Resaltando la importancia de abordar con prontitud y de manera efectiva la inclusión y formalización de las nuevas formas de trabajo para garantizar la protección adecuada de los empleados en el presente y en el futuro, así como, para mitigar posibles impactos negativos en el sistema.

Es crucial considerar cuidadosamente la definición de informalidad que guiará nuestro enfoque, ya que, tanto el DANE como el Ministerio de Trabajo ofrecen perspectivas diferentes. Para el DANE, la informalidad se relaciona con la no afiliación a la seguridad social, mientras que para el Ministerio de Trabajo se asocia con la ausencia de un contrato. Esta definición desempeña un papel clave en la efectividad y eficacia de la Reforma, ya que la propuesta de contratos a término indefinido podría no ajustarse de manera adecuada, tanto al contexto, como a la realidad social y económica del país.

Es esencial reconocer la importancia de proporcionar información precisa sobre la situación del sistema pensional y sus consecuencias. Lo que no solo genera conciencia, sino que también facilita la toma de decisiones. La Reforma debe orientarse hacia este propósito para garantizar que los ciudadanos estén debidamente informados sobre las implicaciones de las medidas propuestas.

Se plantea la posibilidad de que se pueda tener un sesgo en contra de la tercerización laboral. Sin embargo, es fundamental señalar que la crítica a este modelo no debería traducirse en acciones que perjudiquen a las empresas que lo emplean de manera legítima. Atacar estas prácticas de manera indiscriminada podría ir en contra del principio de libertad económica. Es necesario abordar el problema sin comprometer la integridad de los empleadores que utilizan la tercerización de manera ética y legal.

Se destaca la intención de alinear las reglas del juego con la realidad de las relaciones laborales, ya que, las Órdenes de Prestación de Servicios (OPS) a menudo incorporan condiciones que se asemejan a una relación formal de trabajo. Este ajuste busca adaptar la normativa a la complejidad de estas relaciones, reconociendo las particularidades que no siempre se acoplan a los modelos tradicionales de empleo.

Se entiende que la propuesta de Reforma regula las plataformas digitales de servicios a domicilio, casi que exclusivamente, pero no lo hace de manera general. Pues para el tema de freelance se centraliza en plataformas digitales y no en las dinámicas de trabajo remoto. Lo que ha hecho, que haya una proliferación de la información; ya que, no hay una relación real, y, por ende, no es un modelo freelance.

Un tema clave es la prestación social en la modalidad de freelance. ¿Quién debe asumir la carga prestacional? el sistema prestacional no está diseñado para asumir cargas parciales, por horas o por semanas. Las plataformas digitales han traído muchas ventajas a la vinculación de industrias 4.0 y a la creación de nuevas plataformas, trayendo además precarización laboral. Como sugerencia, se propone hacer ajustes técnicos a la PILA (Planilla Integrada de Liquidación de Aportes), que se cotice por horas trabajadas, y que se modifique para una sola cotización.

Es por ello que se concluye que la Reforma no contempla en integralidad un modelo de freelance, sino que lo vincula solo con aplicaciones móviles. Así como, tampoco regula ni se tiene en consideración modificar el sistema de cotización a seguridad social para este modelo.

Pregunta 2

¿Cómo combatir las brechas salariales geográficas y de género?

Inicialmente, se destacó que en el sector público no debería existir una brecha salarial, pero se observa discriminación a través de contratos de prestación de servicios, generando desigualdades entre los empleados de planta y los contratistas. Al abordar la medición de las brechas salariales, se subrayó la importancia de considerar factores diferenciales, como las dinámicas del mercado laboral en cada profesión. Además, se resaltó la necesidad de combatir estas disparidades desde la educación, señalando que incluso en el sector público persiste la desigualdad de género.

En el ámbito público, se resaltó que individuos calificados a menudo buscan empleos menos especializados para ingresar y progresar, buscando estabilidad. Sin embargo, se destacó la dificultad de ascender y acceder a cargos directivos, ya que, estos son de libre nombramiento y remoción.

Adicionalmente, se abordaron limitaciones de género, evidenciando que algunas funciones requieren condiciones antropomórficas específicas que, según se menciona, solo cumplen los hombres. Creando barreras para la participación equitativa de mujeres en ciertos roles, lo que resalta la necesidad de abordar las desigualdades salariales y de género en el sector público, promoviendo un entorno más equitativo y accesible para todos los trabajadores.

El objetivo primordial es potenciar la participación activa de las mujeres como impulsoras clave del crecimiento económico, considerando su notable avance en la formación profesional en comparación con los hombres. Esto requiere un cambio profundo en la idiosincrasia, la mentalidad y las políticas públicas. Aunque las mujeres han logrado una mayor formación, es esencial que adquieran una posición más destacada, ya que, en comparación con los hombres, enfrentan limitaciones tanto en el ámbito profesional como en el aspecto salarial.

El mercado laboral ha experimentado cambios significativos, con un aumento en la tasa de participación de las mujeres, a diferencia de la situación constante observada en los hombres. Sin embargo, la participación relativa de las mujeres se ve influenciada por su conexión inherente con las responsabilidades domésticas y su papel, especialmente en la crianza de los hijos. Aunque participan, lo hacen con menor intensidad y, en el caso de aquellas con títulos profesionales, obtienen una remuneración más elevada pero no lo suficiente para su nivel de cualificación.

Las brechas salariales de género tienden a cerrarse en niveles superiores, en parte debido a que mujeres con ciertos recursos pueden externalizar tareas domésticas. Sin embargo, a

menudo se enfrentan a una disyuntiva entre su deseo de obtener educación superior y su anhelo de formar una familia y tener hijos.

Para abordar esta problemática, es crucial realizar una evaluación ex-ante de los factores que llevan a la participación de las mujeres, formular políticas públicas adecuadas y analizar su impacto. La remuneración salarial surge como un punto central, con la interrogante de cómo garantizar que las de estratos socioeconómicos más bajos puedan experimentar movilidad social. La preferencia de los empresarios por contratar hombres debido a la posible maternidad de las mujeres representa un obstáculo evidente.

Cerrar la brecha de género en términos de educación académica contribuirá a disminuir las disparidades en el mercado laboral. Propuestas como el aumento de la licencia de paternidad y la creación de servicios de cuidado infantil, como guarderías nocturnas, permitirán a las madres incrementar su educación y acceder a una formación profesional sólida. Estas medidas buscan equilibrar las oportunidades y fomentar una participación plena y equitativa de las mujeres en temas de trabajo y educación.

La implementación de mecanismos adicionales de protección busca abordar el trasfondo educativo machista, con especial consideración a las mujeres cabeza de familia, y fomentar un cambio en la formación familiar. La insuficiente capacidad de vigilancia y control resalta la urgencia de fortalecer estos mecanismos para abordar efectivamente los desafíos asociados a la igualdad de género.

El Estado debe invertir en modernizar procesos para revitalizar pequeñas y medianas empresas, centrándose en las prestaciones sociales y proporcionando recursos adicionales, como la reducción de rentas para estimular su crecimiento. La inyección de capital operativo es crucial para cubrir la brecha entre costos anteriores y nuevos, mitigando el impacto económico.

La condonación de deudas es una medida necesaria para aliviar la carga financiera, contribuyendo a su estabilidad y recuperación. Abordar la disparidad en los costos entre empresas formales y pequeñas requiere una revisión progresiva del registro mercantil, considerando elementos equitativos en la tributación real y nominal.

La implementación de una política de empleo respaldada por un proyecto de ley y un enfoque en incentivos busca mitigar los perjuicios económicos y debe pasar por una evaluación del CONPES (Consejo Nacional de Política Económica y Social). Enfocarse en la restauración de derechos previamente reconocidos refleja la orientación de la política, destacando su objetivo de protección y restitución de derechos fundamentales.

Por lo que, implementar una revisión progresiva del registro mercantil es esencial para abordar la disparidad de costos, promoviendo un entorno empresarial más inclusivo y justo. La inyección de capital operativo y la condonación de deudas son medidas esenciales para fortalecer la estabilidad financiera y la capacidad de recuperación. Al enfocarse en las compensaciones, se vuelve crucial evitar perjuicios y reconocer el impacto en empresas medianas y pequeñas, resaltando la importancia de un apoyo tributario para mantener la equidad en el mercado laboral.

Pregunta 3

¿Cuáles podrían ser las posibles consecuencias económicas y sociales de la generalización del contrato a término indefinido en las grandes empresas?

En primer lugar, la mayoría de las demandas presentadas en entidades con un elevado número de contratistas se relacionan con la existencia de contrato realidad. Esto se debe a que la mayoría de las personas contratadas bajo este esquema cumplen condiciones específicas, como horarios o la realización de funciones misionales.

Algunas de las nuevas formas de trabajo representan tareas temporales, lo que dificulta la viabilidad de establecer contratos a término indefinido con las consiguientes obligaciones asociadas. Es esencial tener en cuenta el contexto económico y evitar imponer cargas innecesarias, ya que, esto podría tener efectos contraproducentes, resulta crucial adoptar enfoques diferentes para promover los contratos a término indefinido, destacando la prevención de costos futuros derivados de demandas por contrato realidad, entre otros beneficios. Además, la productividad podría verse afectada al asignar la misma tarea a diferentes personas.

Asimismo, es importante reconocer que los empleados de planta no siempre trabajan de la misma manera ni son igualmente productivos que los contratistas. Considerar estas diferencias puede ser esencial al evaluar la idoneidad de cada tipo de contrato, así como, al diseñar estrategias para fomentar la estabilidad laboral y la eficiencia.

En Colombia, se tiene una preferencia significativa por contratos a término fijo debido a la percepción de que facilitan la terminación con menores costos. Sin embargo, se ha observado que, en algunos casos, los costos asociados con la finalización de un contrato a término fijo pueden ser mayores que los correspondientes a un contrato a término indefinido.

Ante la posibilidad de una generalización de contratos a término indefinido por parte de grandes empresas, participantes del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y de la Universidad Externado de Colombia coinciden en que esto podría generar déficit en el mercado laboral y un eventual aumento en la tasa de desempleo a mediano plazo. A pesar de

ello, subrayan que dicha transición mejoraría las condiciones al proporcionar a los trabajadores mayor protección y estabilidad.

Además, se anticipan efectos en el proceso de contratación, sugiriendo la necesidad de implementar procedimientos de selección más rigurosos, considerando habilidades y competencias para contratar de acuerdo con sus necesidades. En relación con la legislación propuesta, se destaca el cambio en los de término fijo, que a menudo se utilizan como un periodo de prueba prolongado. Se sugiere estudiar la viabilidad de emplear en periodos de corta duración y posteriormente migrar hacia contratos a término indefinido en función de los resultados y desempeño.

La falta de pruebas sobre la generación de empleo formal es evidente, ya que, el salario mínimo actúa como una barrera que incentiva la migración hacia la informalidad. Esta situación destaca la necesidad de reconsiderar enfoques que fomenten la creación de empleo formal y reduzcan las barreras existentes. Un obstáculo significativo es la información asimétrica entre la formación académica y las demandas reales. La ausencia de especificidad en los requisitos y las tareas complica la correspondencia entre la oferta educativa y las necesidades del empleo.

La actualización constante de conocimientos se vuelve esencial, especialmente en un entorno donde los avances tecnológicos, como la inteligencia artificial, pueden volver obsoletos ciertos saberes en poco tiempo. La adaptabilidad y la búsqueda continua de aprendizaje son imperativas para enfrentar los desafíos de un mercado en constante evolución.

La mensurabilidad de las políticas públicas es un criterio crucial. Priorizar medidas que sean cuantificables permitirá evaluar su impacto de manera objetiva y fundamentada. Esto contribuirá a una toma de decisiones más informada y eficiente en la gestión de las políticas.

Asimismo, se destaca la importancia de que los objetivos del país sean de carácter estatal en lugar de gubernamental, siguiendo una lógica similar a la del sector privado. Esto implica una perspectiva más centrada en resultados y eficiencia para abordar los desafíos estructurales y promover un entorno más dinámico y adaptable a las necesidades cambiantes.

Pregunta 4

¿Cómo se podría mejorar la efectividad de la Reforma Laboral considerando las limitaciones identificadas, especialmente en términos de aplicación en el segmento de empresas pequeñas, independientes e informales?

Para iniciar, se hace un análisis de las empresas de menor tamaño que enfrentarán dificultades para asumir la carga económica asociada con la preferencia de contratos a término indefinido. Este aumento en los costos operativos podría resultar en un alza de los precios de mercado, generando un impacto negativo en la economía en su conjunto.

La implementación de la facturación electrónica ha dejado como enseñanza que las grandes compañías tienen una mayor facilidad para adaptarse a los cambios, mientras, las pequeñas enfrentan desafíos adicionales debido a los diversos costos implicados, lo que dificulta su adaptación rápida.

Al establecer la temporalidad y las exigencias de la Reforma, es esencial tener en cuenta la capacidad y tamaño de las empresas. Las más pequeñas e independientes suelen ser más vulnerables y carecen de la capacidad para responder y ajustarse a nuevas normativas de manera ágil. En este sentido, se podría explorar enfoques diferenciales que tengan en cuenta las limitaciones específicas de estas entidades. La lección aprendida con la facturación electrónica resalta la importancia de realizar cambios de manera cuidadosa y considerada, Esto contribuirá a lograr una implementación más efectiva y equitativa de las nuevas normas.

La imposición generalizada de contratos a término indefinido podría tener consecuencias adversas, incluyendo un posible aumento del desempleo. La carga financiera adicional podría resultar en decisiones de reducción de personal, contraviniendo así el objetivo de la reforma, y podría generar un incremento en los niveles de informalidad.

Por otro lado, un contrato de Orden de Prestación de Servicios (OPS), cuando se utiliza adecuadamente, emerge como una alternativa viable. Esta opción puede ofrecer flexibilidad y eficiencia, mitigando así la presión económica que conlleva la adopción generalizada de contratos a término indefinido. La aplicación de estas medidas plantea un desafío significativo en términos de capacitación para las unidades productivas. La efectividad en la gestión de contrataciones, despidos y liquidaciones requerirá una inversión adicional en la capacitación del personal, lo que representa un costo añadido en cumplimiento con las nuevas normativas.

Pregunta 5

¿Cuáles podrían ser las consecuencias socioeconómicas de no considerar plenamente la dinámica demográfica en el diseño de la Reforma Laboral?

El análisis de las principales ideas resalta la interconexión entre cambios demográficos, estabilidad laboral y nuevas dinámicas familiares. Además, se reconoce la importancia de considerar las características específicas del tejido empresarial colombiano al proponer reformas, especialmente cuando se trata de entidades de menor tamaño.

Se evidencia un desajuste en temas como la Unidad de Pago por Capitación (UPC) debido a cambios demográficos, como el aumento en la expectativa de vida y la culminación del bono demográfico. El envejecimiento de la población impone al Estado mayores costos, lo que demanda una reflexión sobre cómo abordar este desafío de manera efectiva y sostenible. Es imperativo desarrollar estrategias que permitan afrontar las consecuencias financieras y sociales derivadas de este cambio, garantizando al mismo tiempo la viabilidad y eficiencia de los sistemas de salud y seguridad social.

Las transformaciones en las dinámicas familiares, incluyendo hogares con mujeres cabezas de familia, están influyendo en la mentalidad y los proyectos de vida de las jóvenes. Esta realidad redefine los roles tradicionales y lleva a un replanteamiento de metas y aspiraciones profesionales y personales.

Los cambios demográficos proyectados para el futuro tendrán repercusiones significativas. La presente dificultad en las condiciones laborales ha llevado a los jóvenes a percibir como costoso o complejo el proceso de tener hijos, influyendo directamente en la planificación familiar. La realidad actual caracterizada por la falta de estabilidad, afecta de manera notable los proyectos de vida de las personas. La incertidumbre se convierte en un factor determinante en las decisiones relacionadas con la familia y el desarrollo personal.

La estructura empresarial en Colombia se compone mayoritariamente de Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES). Esta realidad podría dificultar la implementación de reformas laborales, ya que, se enfrentarían a mayores desafíos para adaptarse a cambios normativos y estructurales.

La transición hacia la evaluación basada en habilidades y competencias, diferenciación por zonas y atención al factor social destaca la necesidad de más mesas de concertación territorial para contextualizar el proceso productivo de cada territorio. La creación de actividades económicas identificativas para los jóvenes, vinculando los planes de desarrollo, y ofreciendo incentivos para trasladar profesionales a áreas donde se necesitan, es crucial para evitar la exportación de capital humano y fomentar el desarrollo local.

Finalmente, se concluye que la descentralización de sedes educativas, especialmente en universidades públicas, con un currículo que equilibre habilidades según el territorio, y el reconocimiento de las universidades privadas con incentivos, son esenciales para una educación superior más contextualizada. La valoración de la producción y la capacidad productiva en el contexto de problemas migratorios requiere incentivos monetarios para evitar desocupación en los mercados, abordándolo desde la visión del desplazamiento laboral más que desde la migración.

Pregunta 6

¿Cuáles son los desafíos y oportunidades para los jóvenes en el mercado laboral colombiano actualmente?

Los jóvenes exhiben expectativas diversas, priorizando la búsqueda de libertades y experiencias dinámicas sobre la estabilidad y las proyecciones a largo plazo. Su preferencia se inclina hacia hacer lo que les apasiona y donde se sienten cómodos. Este cambio de mentalidad se ve fuertemente influenciado por las nuevas prácticas, como las remotas.

La tendencia hacia los trabajos remotos ha influido significativamente en las actitudes laborales de los jóvenes. La flexibilidad que ofrece esta modalidad, está incitando a los participantes a desarrollar habilidades más sólidas y a ser conscientes de que sus expectativas pueden no ser sostenibles a largo plazo debido a la evolución de las prioridades. Se destaca la necesidad de proteger las nuevas formas de empleo emergentes, como el caso de plataformas como Rappi. Esto implica brindar asesoramiento más efectivo en materia de seguridad social, adaptándolo a las condiciones cambiantes del empleo actual, ya que, los esquemas existentes pueden no ser aplicables a las nuevas realidades.

La brevedad de la permanencia de los jóvenes en las empresas se atribuye, en parte, a la dificultad de asegurar contratos a término indefinido. La falta de garantía de estabilidad lleva a muchas personas a explorar oportunidades en distintas organizaciones, buscando entornos más prometedores.

La juventud ha reconocido la importancia de formarse en áreas relacionadas con la tecnología e inteligencia artificial, ya que ven oportunidades de futuro en estos campos. Esta adaptación refleja la necesidad de alinearse con las demandas cambiantes actuales. La aparición de nuevas formas de generar ingresos a través de las redes sociales ha llevado a algunos jóvenes a considerar alternativas fuera de los empleos tradicionales. Sin embargo, se destaca la existencia de fuertes barreras de entrada, especialmente en términos de requisitos de experiencia previa que muchos no poseen.

La falta de información y lagunas legales a menudo lleva a que se renuncie a algunas oportunidades de empleo, como contratos de prestación de servicios. La necesidad de abordar estos vacíos y proporcionar información clara se presenta como un aspecto crucial para mejorar la accesibilidad a las oportunidades.

Cuando se estudia la población ocupada, se evidencia que la gran mayoría tiene educación básica o secundaria, o incluso no han pasado primaria, esta es en una gran proporción, la fuerza del mercado laboral actual. Teniendo en cuenta que la oferta se entiende a partir de la demanda, la cual se evidencia con bajos niveles educativos, por lo que surgen varias problemáticas, entre ellas: la capacidad que tienen las empresas para generar una oferta mejor cualificada y un enfoque microeconómico, que puedan dar mejores niveles de productividad. Sin embargo, los costos de contratación formal son muy altos para poder mejorar condiciones formales para la contratación, ya que, tienen un impuesto de renta del 35%.

En el desarrollo, los jóvenes se enfrentan a problemas sociales asociados en diferentes contextos. Decidir qué hacer, cuando sus padres tampoco tienen estabilidad laboral, también es un problema institucional el cual no está articulado, aunque hay muchos sistemas de información sobre empleo, estos no se vinculan ni se replican esfuerzos.

La falta de experiencia es una problemática clave entre los jóvenes, resultando en unas capacidades potenciales desaprovechadas, especialmente en el caso de los "ninis" (ni estudian ni trabajan). Esto se debe a la escasez de oportunidades educativas y a la desconexión entre las universidades y las necesidades reales del mercado laboral. Las instituciones educativas están proporcionando formación en áreas que no están siendo demandadas por las empresas, generando un desajuste entre la oferta y las exigencias del empleo. El contexto social y económico del país no ofrece suficientes oportunidades ni incentivos para los que ingresan o inician su preparación profesional.

La problemática de los jóvenes se resume en niveles significativos de desempleo y alta rotación. Estos desafíos requieren enfoques innovadores y adaptativos para abordar las necesidades específicas de este grupo demográfico, por lo que, se sugiere reconsiderar la imposición de reglas estrictas en los contratos a término indefinido. Además, se propone reorientar las prácticas profesionales hacia la adquisición de experiencia y conocimientos que faciliten una entrada más rápida al mercado laboral.

El acceso limitado a universidades públicas es un factor que agrava los rezagos generacionales. Se propone un enfoque en oportunidades calificadas con nuevas tecnologías. Abogando por una transformación en la formación desde casa, enfocándose en la individualización basada en habilidades y capacidades. Recalcando la importancia de un apoyo económico, con incentivos diferenciados para fomentar el emprendimiento, especialmente en aquel que se orienta hacia la formalidad.

Existe la necesidad de orientar a los jóvenes hacia opciones técnicas y tecnológicas, no limitándose solo a las profesionales. Se propone la certificación de habilidades por parte del Ministerio de Trabajo para alinearse con estándares internacionales. Enfatizando en la importancia de una transformación cultural y la adaptación de contextos para abordar los desafíos actuales.

Llegando a la conclusión, de que existe una clara necesidad de priorizar programas que faciliten el acceso al primer empleo formal, como estrategia central para combatir las crecientes tasas de desempleo y vulnerabilidad. Se reafirma la importancia de guiar a los jóvenes hacia otras opciones para prepararse profesionalmente, certificando sus habilidades para garantizar una diversificación en las elecciones educativas. También, es crucial implementar políticas diferenciadas adaptadas a las cambiantes dinámicas, abarcando lo formal e informal, lo rural y urbano, y considerando distintas generaciones para asegurar una respuesta integral a las necesidades sociales.

Pregunta 7

¿Qué medidas específicas podrían implementarse para garantizar que la Reforma tenga un impacto positivo en la estabilidad laboral y en la protección de grupos vulnerables?

Para garantizar la estabilidad de ingresos, se propone una crítica a las cesantías y la necesidad de establecer un mecanismo universal de ayuda al cesante a través de cajas de compensación. Se aboga por la creación de un seguro de desempleo integral, especialmente dirigido a grupos vulnerables, lo que requiere detalladas especificaciones y condiciones para evitar caer en trampas, asegurando una protección efectiva para los trabajadores.

Abogando por una mejor implementación de normas y métodos, se destaca la necesidad de considerar a las personas como individuos vulnerables en caso de desempleo. Sin embargo, se tiene que evitar que dependan excesivamente del mercado laboral. Se propone el desarrollo de capacidades y la dignificación del trabajo humano como enfoques esenciales para mejorar las condiciones y promover un entorno más equitativo y justo en Colombia.

De esta manera, se concluye que existe una necesidad de centrarse en habilidades más que en niveles de formación, invitando a la participación de entidades privadas y promoviendo la reducción de la disociación entre la oferta y la demanda de trabajo. Se propone reformar las normas técnicas, permitiendo la contratación basada en habilidades en lugar de títulos específicos, y revisar los sistemas de gestión y acreditación para no convertirse en barreras para la contratación.

Destacando la importancia del emparejamiento entre empleadores y trabajadores, se aboga por la implementación de rutas formativas para evitar periodos prolongados de seguro de desempleo, enfocándose en la capacitación de habilidades específicas para los cesantes.

Consideraciones finales

En el contexto de la Reforma Laboral, resulta fundamental obtener la opinión de todos los actores de la sociedad que están involucrados en el desarrollo del país. Es imprescindible considerar las perspectivas tanto de las empresas como de los trabajadores, así como, de los entes encargados de su regulación. Este enfoque brinda una capacidad de análisis más completa frente a las posibles recomendaciones que se deben hacer en política pública.

La importancia de considerar diversas perspectivas en la Reformas Laboral radica en su impacto en la economía, la equidad y cohesión social. Permitiendo evaluar de manera más completa las implicaciones en la generación de empleo, la competitividad empresarial y la adaptabilidad a cambios en el entorno laboral, también asegurando la implementación de medidas que promuevan condiciones justas. Este proceso inclusivo no solo previene conflictos, sino que también fortalece la legitimidad de las decisiones tomadas, facilitando su aceptación y éxito, contribuyendo a la articulación efectiva entre los diferentes sectores de la economía.

En este sentido, CEPESS continuará generando espacios de discusión basados en una rigurosa investigación técnica. El objetivo es contar con un análisis interdisciplinario que permita abordar temas complejos de la realidad colombiana. Al fomentar la participación y diversidad de los actores involucrados, se busca garantizar que las decisiones y propuestas emanadas de estas discusiones, reflejen de manera integral las necesidades y consideraciones de la sociedad en su conjunto.