

REFORMA LABORAL 2.0

¿UN CAMBIO NECESARIO PARA EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES O UN DESAFÍO PARA EL MERCADO LABORAL?

9,5%

TASA DE DESEMPLEO

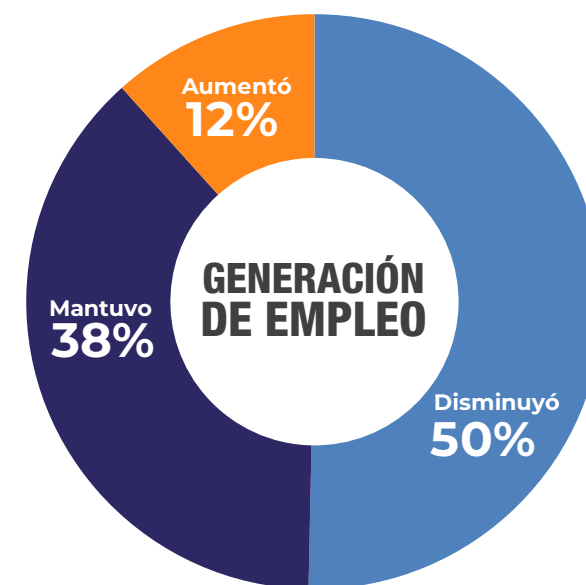
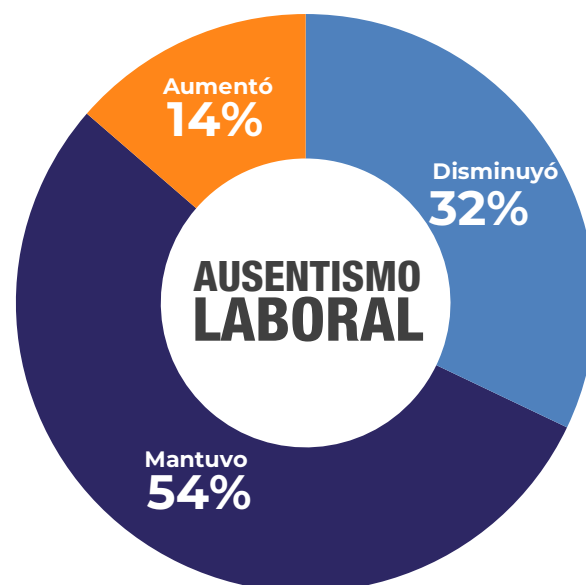
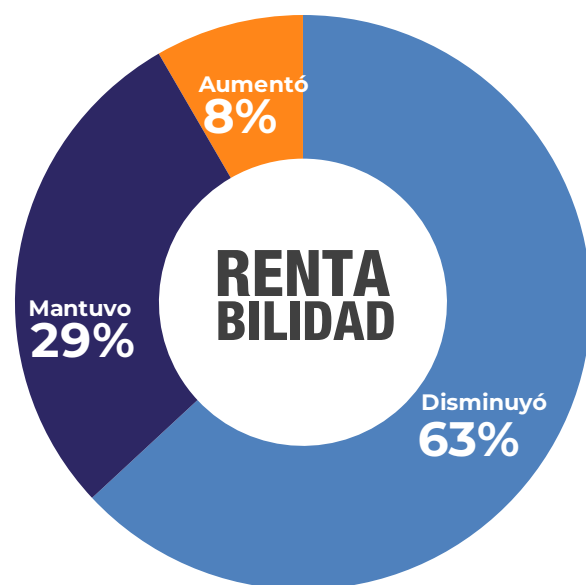
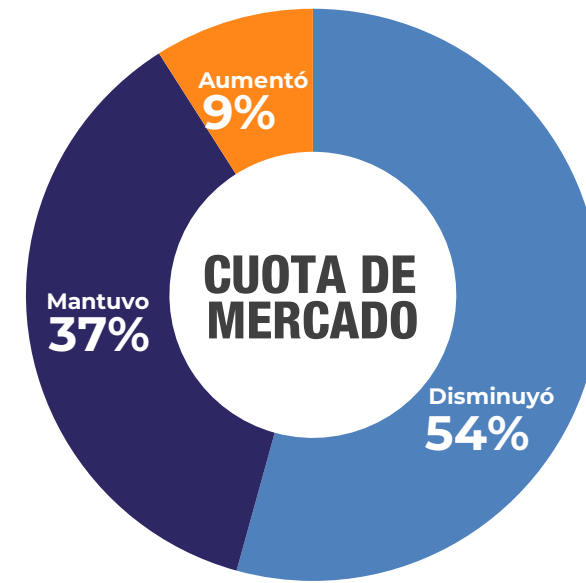
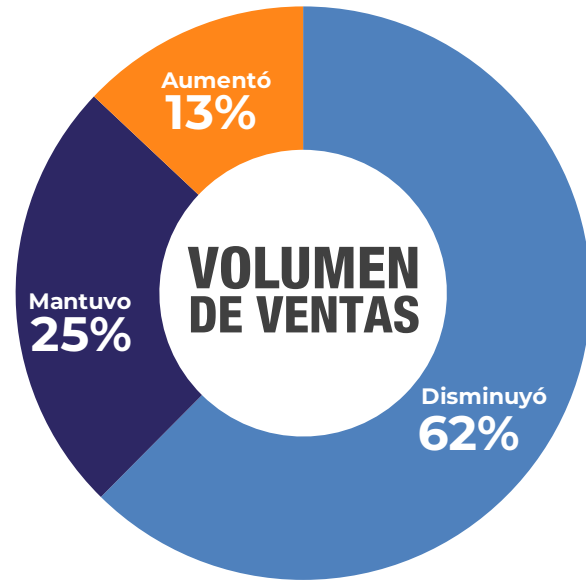
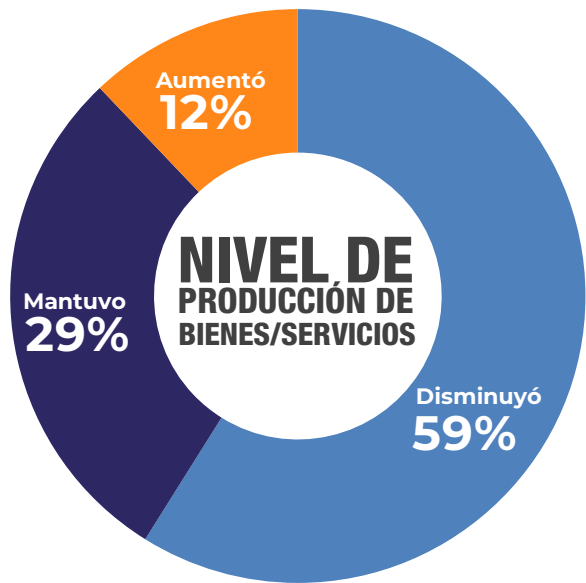
56%

INFORMALIDAD

En el contexto del mercado laboral colombiano en 2024, **donde la tasa de desempleo ha oscilado alrededor del 9,5%** y la **informalidad laboral afecta a más del 56%** de los trabajadores, la discusión sobre la reforma laboral cobra una relevancia importante. Las micro, pequeñas y medianas empresas, que generan aproximadamente 80% del empleo en el país, **enfrentan retos significativos en términos de** debido a los altos costos operativos y laborales.



INDICADORES FUN DA MEN TALES



Fuente: Encuesta de Desempeño Empresarial 2do Trimestre 2024

PROMEDIO DE PRODUCCIÓN DE UN CIUDADANO



COLOMBIA

US\$20*



REINO UNIDO

US\$162,5*

PROMEDIO
DE LA OCDE

US\$67,5*

Colombia, **es uno de los países menos productivos según la OCDE.**

*Aporte de un trabajador al PIB del país

Durante el
2024, tenemos

18 días festivos lo que
representa el **60%** del valor
de un **salario mínimo**
mensual al año.



COSTO DEL EMPLEO FORMAL

Concepto	Tarifa	1 SMLV 2024	1 SMLV 2025 ^{PR}	1 SMLV 2026 ^{PR}	1 SMLV 2027 ^{PR}
COSTOS DIRECTOS					
Salario ¹		\$ 1.300.000	\$ 1.430.000	\$ 1.573.000	\$ 1.730.300
Subsidio de transporte ²		\$ 162.000	\$ 186.300	\$ 214.245	\$ 246.382
Vacaciones	4,2%	\$ 54.600	\$ 60.060	\$ 66.066	\$ 72.673
Prima legal	8,3%	\$ 121.346	\$ 134.153	\$ 148.341	\$ 164.065
Cesantías	8,3%	\$ 121.346	\$ 134.153	\$ 148.341	\$ 164.065
Intereses de cesantías	1%	\$ 13.000	\$ 14.300	\$ 15.730	\$ 17.303
Pensión	12%	\$ 156.000	\$ 171.600	\$ 188.760	\$ 207.636
Caja de compensación	4%	\$ 52.000	\$ 57.200	\$ 62.920	\$ 69.212
ARL ³	0,522%	\$ 6.786	\$ 7.465	\$ 8.211	\$ 9.032
Total costos directos	38,3%	\$ 1.987.078	\$ 2.195.230	\$ 2.425.615	\$ 2.680.667
COSTOS INDIRECTOS					
Incapacidades	0,22%	\$ 2.860	\$ 3.146	\$ 3.461	\$ 3.807
Cuota de aprendiz	5,1%	\$ 66.300	\$ 72.930	\$ 80.223	\$ 88.245
Trabajo dominical, nocturno y suplementario	.	\$ 33.912	\$ 52.000	\$ 59.923	\$ 65.916
Indemnizaciones	8%	\$ 104.000	\$ 114.400	\$ 125.840	\$ 138.424
Dotación ⁴	.	\$ 50.000	\$ 55.000	\$ 60.000	\$ 65.000
Día de la familia ⁵	.	\$ 10.095	\$ 11.609	\$ 13.124	\$ 14.638
Total costos indirectos	13,3%	\$ 267.167	\$ 309.085	\$ 342.570	\$ 376.030
TOTAL	51,6%	\$ 2.254.245	\$ 2.504.316	\$ 2.768.185	\$ 3.056.696

Supuestos:

- ¹ El SMLV aumentará 10% en cada año
- ² El auxilio de transporte aumentará 15% cada año
- ³ Nivel de riesgo 1
- ⁴ La dotación incrementará el 10% cada año
- ⁵ Los días a la familia incrementarán el 15% cada año

^{PR} proyección teniendo en cuenta la reducción de la jornada laboral y el incremento de la remuneración del día de descanso

Exoneraciones por la Ley 1607 de 2012:

Las empresas declarantes del impuesto de renta con trabajadores que devenguen menos de 10 SMLV estarán exentas del pago del 8,5% de salud. Así como el 2% del aporte SENA y 4% del ICBF.

Población ocupada, desocupada, fuera de la fuerza de trabajo y población en edad de trabajar

**TOTAL NACIONAL
AGOSTO 2024**

* CIFRAS EN MILLONES



40.191*

Población en edad de trabajar



23.418*

Población ocupada



2.505*

Población desocupada



14.269*

Población fuera de la fuerza de trabajo

ANTE ESTE PANORAMA, PRESENTAMOS LOS SIGUIENTES IMPACTOS

CUOTA DE APRENDIZAJE

Concepto	Costo Actual por Aprendiz	Costo Proyectado por Aprendiz (con la reforma)	Aumento	Aumento en %
Apoyo de sostenimiento ¹	\$ 975.000 (75% SML)	\$ 2.020.162	\$ 1.045.162	107%
Empresa de 100 Trabajadores Costo mensual para 5 aprendices ²	\$ 4.875.000 (75% SML)	\$ 12.120.972	\$ 7.245.972	107%

¹ Una empresa de 20 trabajadores

² Una empresa de 100 trabajadores

DIC 2023

Había **368.754 aprendices** con contrato de aprendizaje.

\$359.535

Costo Actual Total (millones de pesos)

\$744.942

Proyectado con la Reforma (millones de pesos)

MONETIZACIÓN

- Sigue siendo la opción más económica.
- Reduce la inserción laboral de los jóvenes aprendices.
- Limita el acceso de los jóvenes al sector real.
- Se convierte en una barrera para complementar la formación académica.

80% DE INCREMENTO

\$ 2.340.000

\$ 1.300.000

1 SMLV

1.8 SMLV

LICENCIA DE PATERNIDAD

8 DÍAS

COSTA RICA

3 DÍAS

PANAMÁ

14 DÍAS

VENEZUELA

14 DÍAS

COLOMBIA

12 DÍAS

ECUADOR

5 DÍAS

CHILE

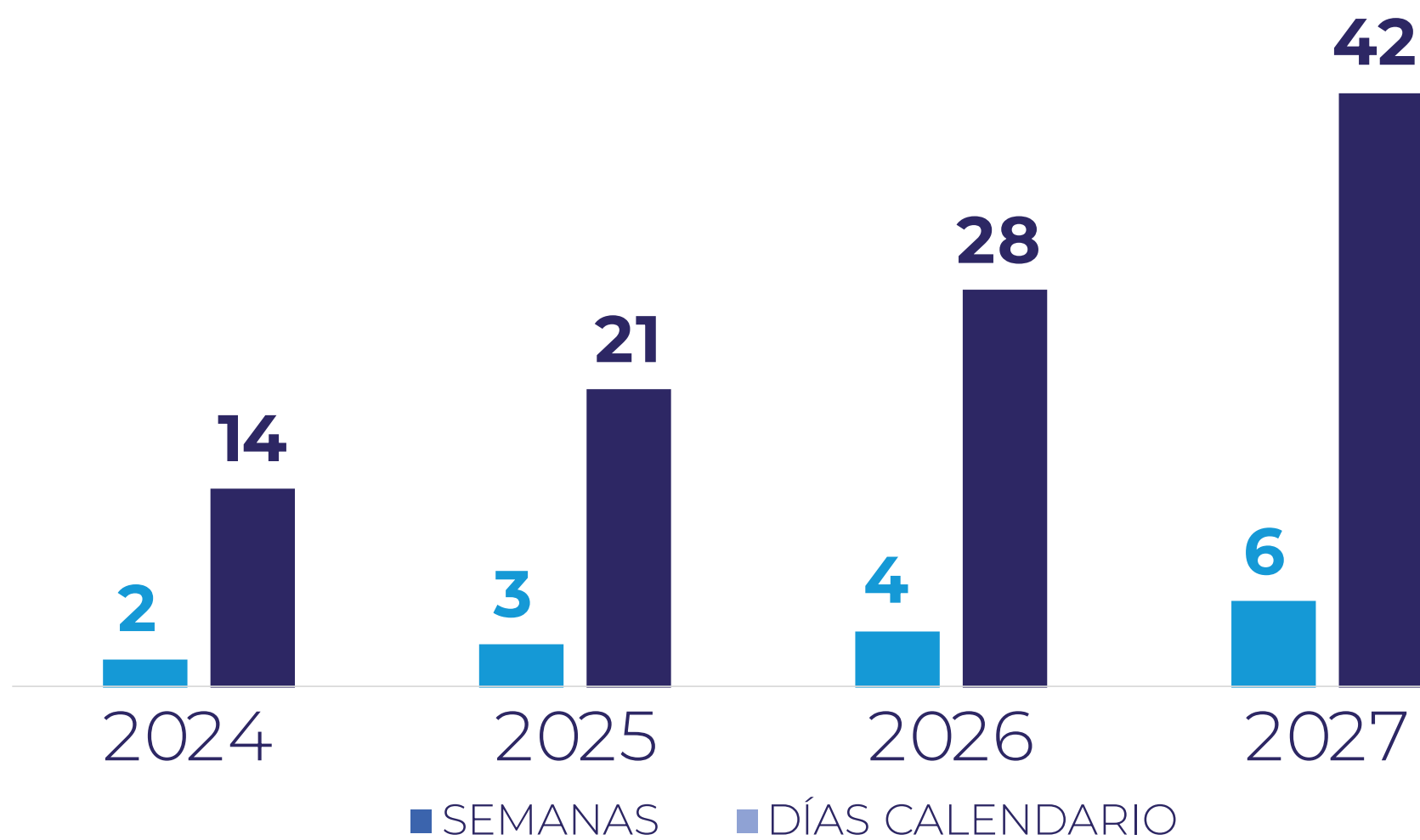
13 DÍAS

URUGUAY

En 2024 la licencia de paternidad en Colombia es de 14 días, realizando un análisis de derecho comparado, encontramos que **Colombia** es uno de los países latinoamericanos que **tiene una de las licencias de paternidad más largas.**

LICENCIA DE PATERNIDAD

La actual reforma laboral pretende incrementarla gradualmente de la siguiente manera:



Según el Ministerio de Hacienda y Crédito Público por cada semana que se incremente esta licencia el costo sería de **24 mil millones de pesos**.

Adicionalmente, este costo lo deben asumir las Empresas Promotoras de Salud (EPS), lo que podría exacerbar la crisis por la cual pasa el Sistema de Salud

1%
COSTOS NO SALARIALES

Por ejemplo, **un aumento del 1% en estos costos aumenta el desempleo en un 0.2%** y **reduce la formalidad en un 0.4%**.

0.2%
DESEMPLEO

FORMALIDAD LABORAL

0.4%

IMPLICACIONES

POR EL INCREMENTO DE LOS COSTOS NO SALARIALES EN LAS MIPYMES

1

Debido a los cambios regulatorios, las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) se ven obligadas a contratar asesores externos para cumplir con las normativas.

2

Las empresas de menor tamaño enfrentan **mayores dificultades para absorber los sobrecostos** derivados de las nuevas regulaciones.

3

Limitado acceso al sistema de financiamiento y cumplimiento de obligaciones tributarias, lo que afecta su capacidad de crecimiento.

4

El aumento de la rigidez laboral dificulta la capacidad de las empresas para adaptarse al mercado global.

RECOMENDACIONES

1

Reducir gradualmente del 4% al 2% el aporte de las empresas a las cajas de compensación familiar, con el objetivo de incentivar la generación de empleo y disminuir los costos no salariales.



2

Mantener la obligatoriedad del preaviso en caso de renuncia del trabajador, garantizando al empleador un período de transición adecuado para cubrir la vacante.



3

Cumplir con la eliminación de los dos días de la familia y las dos horas semanales de recreación, cultura y deporte, en concordancia con la Ley 2101, ya que el costo de estas medidas supera el billón de pesos.



4

Equilibrar el bienestar de los trabajadores con las necesidades operativas de las empresas, ya que Colombia cuenta con un marco sólido de licencias y días festivos.

