

11

Laboral

La contratación y el régimen laboral como factor de competitividad en la economía moderna

Los grandes retos en el área laboral son la creación de trabajo, contar con empleo competitivo y pertinente, y generar las condiciones para eliminar la informalidad.

En la era de la Cuarta Revolución Industrial, las relaciones laborales se transforman rápidamente, de manera más exigente, y traen consigo cambios en la demanda de capital humano. Hoy en día se requieren trabajadores con habilidades específicas que ayuden a fortalecer la empresa moderna en busca de una mayor productividad y competitividad.

La certidumbre jurídica en el área laboral es entonces un determinante clave para lograr

una mejor eficiencia en el sistema. Las reglas claras en materia laboral evitan conflictos, incentivan la inversión y generan empleo. Así mismo, la legislación que contempla estos temas deberá adaptarse a las nuevas necesidades. También es importante que esta legislación laboral colombiana se simplifique y facilite la formalización.

El futuro del trabajo presenta retos y oportunidades para las empresas que están dispuestas a adaptar sus relaciones laborales y procesos productivos. Así, la sostenibilidad de las empresas en lo económico, ambiental y social es la base para el establecimiento de trabajos decentes.

La contratación y el régimen laboral como factor de competitividad en la economía moderna

1

Legislación adaptada a nuevas necesidades de la empresa moderna

2

Sostenibilidad del régimen de pensiones

3

Certidumbre jurídica



4

Ajuste de la legislación a nuevas formas de trabajo

5

Tercerización, una estrategia necesaria para la empresa moderna y competitiva



Introducción

La empresa moderna debe conocer y actuar frente a los cambios que se avecinan en las relaciones laborales, y evaluar el efecto que tienen en sus actividades, capital humano y forma de relacionamiento con los grupos de interés.

La Cuarta Revolución Industrial se caracteriza por un ritmo acelerado en la transformación del trabajo; se crean nuevas formas de empleo y se reemplazan algunos procesos. El contrato tradicional de trabajo pierde su hegemonía y le da paso a formas más autónomas e independientes como el teletrabajo y otras maneras desarrolladas a partir de la conectividad digital. A pesar de que estas son tendencias en el mundo, presentan elementos particulares en cada región y territorio o grupos de países, según su nivel de desarrollo y de penetración de internet, que en los últimos años se ha multiplicado en forma exponencial.

De otro lado, un mayor número de empresas busca orientar su actividad hacia los servicios. Aún

aquellas centradas en la producción industrial, están ampliando su catálogo de oferta de posibles servicios. Así mismo, hay una clara tendencia empresarial a concentrarse en su actividad esencial o principal y tercerizar el resto de las actividades, lo que supone mayor eficiencia y especialización. Esto a su vez permite abrir un mayor campo de acción para el emprendimiento, a través de las pequeñas y medianas empresas, grandes generadoras de empleo en la mayoría de los países, que tienen como meta insertarse en la cadena de suministro.

En el caso particular de la economía colombiana, donde aún persisten altos niveles de informalidad empresarial, laboral y de producto, además de los retos evidentes que trae la economía moderna, el régimen laboral debe cumplir una función adicional: propiciar y facilitar la formalización. Esto implica reducir costos, flexibilizar la contratación, facilitar los trámites y, también, sancionar al informal.

El cambio en la demanda de capital humano de la empresa moderna

Si bien todavía no se dispone de información suficiente y definitiva para saber si las nuevas tecnologías crearán más puestos de trabajo de los que destruirán, sí existen algunos datos sobre los tipos de trabajos que tendrán mayor demanda y que reemplazarán los trabajos rutinarios o repetitivos por nuevos roles laborales que emergen para desarrollar y apoyar las nuevas tecnologías (Autor, D.H, 2015).

Informes del Banco Mundial de 2016 confirman que en Estados Unidos las habilidades de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés) representarán 14 de las 35 habilidades de más rápido crecimiento en 2022.

En Colombia, se estima que tendremos un déficit de 53.000 ingenieros para 2019. Adicionalmente, en Latinoamérica cada año existe una escasez de oferta del orden de 5% de graduados en Tecnologías de la Información (TI), frente a la demanda actual.

De otro lado, se estima que los empleos en el sector de la salud y la asistencia social crecerán casi un 30%. Los perfiles más solicitados incluyen psicólogos organizacionales, consejeros genéticos, asistentes de médicos y terapeutas ocupacionales o físicos (Manyika, Lund, Auguste, & Ramaswamy, 2012).

El sector de la energía y el sostenimiento verde dará lugar a un número creciente de puestos de trabajo, también interconectados con las competencias en TI. Los especialistas en *software* predictivo y analítico serán cada vez más necesarios para la gestión y control del consumo de energía.

La programación básica será una competencia horizontal, y en esta misma línea, científicos de datos, administradores de bases de datos, administradores de seguridad de TI serán ocupaciones en demanda.

Cualquier predicción sobre las futuras necesidades de capacitación no puede permitirse subestimar el impacto de los desarrollos en la robótica, la nanotecnología y la impresión 3D, que ya representan desafíos en términos de adquisición de competencias.

En la Cuarta Revolución Industrial, el contrato tradicional de trabajo pierde su hegemonía y le da paso a formas más autónomas e independientes.

Ahora bien, como ha sido lema de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) a través de su Red Global de Aprendizaje-Colombia (GAN, por sus siglas en inglés)¹, el trabajador del futuro debe tener grandes cualidades emocionales y personales. Entre otras, se destacan las capacidades de persuasión, análisis, comunicación, creatividad, pensamiento innovador, flexibilidad y las habilidades de relacionamiento social.

1. GAN es una coalición de empresas que busca promover el desarrollo de competencias y mitigar el desajuste entre oferta y demanda del empleo juvenil. Creada en 2013, coordinada por la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y el Comité Asesor de la OCDE para Empresas e Industria (BIAC) de la OCDE, con apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La ANDI hizo el lanzamiento del GAN en Colombia en mayo de 2016 y actualmente se cuenta con 30 empresas miembros.

Tendencias globales en el mercado laboral

El envejecimiento de la población es una realidad que está generando enormes dificultades en las economías avanzadas, especialmente en los regímenes de seguridad social. Es un fenómeno que se presenta básicamente porque hay una mayor proporción de trabajadores que llegan a la edad de jubilación, con un menor número de trabajadores en edad de trabajar (entre 15 y 64 años) que son, en últimas, los que contribuyen económicamente al sostenimiento de los primeros. Muchos de estos países ya han comenzado a adoptar importantes reformas estructurales en los regímenes de pensiones. Colombia no es ajena a esta situación. En esta dirección, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) recomienda equiparar la edad de pensión entre hombres y mujeres e incrementar a mediano plazo la edad de jubilación (OCDE, 2016).

En razón de lo anterior, existe una clara necesidad de mejorar la movilidad de la mano de obra y optimizar las competencias necesarias a través de las fronteras. Los países en desarrollo podrían responder parcialmente a las dificultades del envejecimiento de la población en las economías desarrolladas, ya que hay un excedente de jóvenes. Sin embargo, esto solo es viable si tienen las facilidades de movilidad necesaria y, aún más importante, si tienen una adecuada cobertura en sus países de origen en materia de salud y educación.

Cambios en las formas de trabajar: nuevas habilidades y mayor flexibilidad

- **Competencia global de talentos y nuevas habilidades requeridas:** el nuevo trabaja-

dor está activo en diferentes redes laborales y permanentemente orientado a nuevas oportunidades de trabajo. Los trabajadores desarrollan su reputación basada en la satisfacción del cliente de la empresa. Es por eso que los trabajadores del futuro requieren un nuevo conjunto de habilidades para entrenarse en cómo reforzar la reputación y cómo identificar a los mejores clientes. Entre ellas se podrían mencionar algunas de las habilidades blandas más requeridas como lo son el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, el liderazgo y la flexibilidad para adaptarse a nuevas situaciones y retos.

Este tipo de habilidades son cada vez más importantes, incluso para algunas ocupaciones a la par o por encima de la exigencia de contar con un nivel de estudio superior. Las pruebas de los procesos de selección están migrando hacia esta tendencia que es cada vez más necesaria para la competitividad empresarial.

- **Trabajadores autónomos y trabajadores independientes:** un trabajo para toda la vida ya no es la realidad para muchos. Esto ha hecho que los lazos tradicionales entre el trabajador y la empresa se diluyan. Quienes salen al mundo laboral son más autónomos y por tanto más creativos, lo que está llevando a una creciente tendencia hacia el emprendimiento. En este sentido se recomienda a las empresas optar por modelos menos jerarquizados, donde se incentive la autogestión y el autodireccionamiento.

De otro lado, se predice que aumentarán los trabajadores de tiempo parcial, ya que muchos proveedores de servicios complementan sus ingresos con otro trabajo. Los tra-

bajadores del futuro buscan flexibilidad de horarios según sus necesidades, (ej. jóvenes y madres). Para todos los trabajadores, y en particular en el caso de los *Millennials*, como se le conoce a la nueva fuerza laboral, los beneficios económicos ya no son suficientes para calificar un trabajo como deseado, sino que le dan una gran importancia a la flexibilidad en la jornada y a los incentivos que los impulsen a obtener mejores resultados. A esto se conoce como salario emocional.

La definición de lugar de trabajo incluye ahora cualquier espacio donde un individuo desempeña sus funciones. Para muchos, el trabajo ya no es un lugar para ir, sino una tarea para realizar. Nace entonces una fuerza de trabajo dispersa, distribuida y remota; una tendencia que plantea desafíos institucionales y regulatorios como la forma de contratación, la cobertura de seguridad laboral y la protección social.

La certidumbre jurídica: un tema crítico para la competitividad laboral

Colombia se ha caracterizado por honrar sus obligaciones internacionales, acatando los lineamientos de países amigos y organizaciones de carácter multilateral como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), agencia de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la OCDE.

En certidumbre jurídica, además de los cambios internos y otros compromisos internacionales adquiridos, han surgido algunas recomendaciones que, en muchas ocasiones, no tienen en cuenta las necesidades internas y aspectos de la legislación colombiana. En materia laboral se han presenta-

do recientemente una serie de recomendaciones en el marco internacional que restan certidumbre al manejo de las relaciones laborales en Colombia, y que, de ser adoptadas de forma abrupta y sin un análisis adecuado, podrían afectar fuertemente los niveles de competitividad del país.

La nueva fuerza de trabajo plantea desafíos institucionales y regulatorios como la forma de contratación, la cobertura de seguridad laboral y la protección social.

Son recomendaciones enmarcadas en un nuevo entendimiento del mundo del trabajo, que superan el estadio nacional y que como jugadores internacionales se deben acatar, eso sí, con el correspondiente análisis previo para una implementación acorde con las realidades y necesidades. Para esto resulta conveniente entablar un intercambio fluido con estos países con los que competimos, nos relacionamos y tenemos intercambios comerciales al amparo de tratados de obligatorio cumplimiento.

En mayo de 2016, seis sindicatos colombianos y uno estadounidense presentaron una queja con base en el capítulo 17 del Tratado de Libre Comercio (TLC) con Estados Unidos, y el Acuerdo de Cooperación Laboral entre Canadá y Colombia (ACLCCO).

A pesar de que se trató de casos puntuales en dos empresas, los querellantes alegaron, entre otros puntos, que el Gobierno colombiano incumplió la obligación de adoptar y mantener sus leyes, y su

7,4%

de los costos de las empresas encuestadas correspondieron a procesos o servicios tercerizados.

La tercerización es utilizada en el mundo como una vía efectiva de especialización de procesos y una palanca básica para incrementar la productividad y la competitividad de las empresas.

correspondiente aplicación, de acuerdo con la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT en materia de libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Alegaron, además, que se dejaron de aplicar o se dejaron sin efecto leyes o reglamentos, lo cual afectó el comercio o la inversión entre las partes.

Sobre las recomendaciones, lo primero que debe quedar claro es que hay temas que siempre han contado con el apoyo de los empresarios y que están siendo trabajados por el Ministerio del Trabajo en los últimos años. Es el caso del fortalecimiento de la inspección del trabajo, así como del reforzamiento de la Fiscalía General de la Nación en la investigación de delitos contra la libertad sindical.

Hay otras solicitudes que, por el contrario, no pueden menos que asombrar, por su cotidiana ocurrencia en los países que las hacen, y en general en todos los países desarrollados del mundo,

como es el hecho de prohibir cualquier tipo de intermediación o tercerización que implique la realización de actividades misionales permanentes.

Como lo ha expresado la ANDI, la tercerización es uno de los elementos de la flexibilización laboral que consagra el estatuto del trabajo nacional y ha sido definida como el proceso por medio del cual se transfieren actividades dentro de la cadena de valor a proveedores seleccionados, los cuales actúan con plena independencia. La tercerización es utilizada en el mundo como una vía efectiva de especialización de procesos y una palanca básica para incrementar la productividad y la competitividad de las empresas.

También fueron objeto de reproche la utilización de pactos colectivos, algo en lo que coincidió la OCDE en su última revisión del mercado laboral colombiano; esto, a pesar de que son figuras utilizadas en países miembros de esta organización como Chile y México.

Los pactos colectivos son una de las expresiones de la libertad de asociación que suscriben trabajadores que no están sindicalizados. Actualmente, en Colombia el empleador no puede imponer la suscripción de pactos colectivos, y cuenta además con una doble prohibición: i) la de suscribir pactos cuando existe un sindicato que agrupe al menos a una tercera parte de los trabajadores de la empresa y ii) la de suscribir pactos colectivos que, en su conjunto, otorguen mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados, respecto de aquellas condiciones acordadas en convenciones colectivas con los trabajadores sindicalizados de una misma empresa.

Finalmente, las recomendaciones apelan a formas altamente inflexibles, como son la implementación de una política laboral que garantice

que los empleadores ofrezcan contratos directos a largo plazo a los trabajadores que realicen las actividades misionales permanentes.

Crea gran incertidumbre esta visión que va en contravía de los cambios que se están produciendo en el marco internacional y, especialmente, en el mercado de trabajo y que han dado lugar a nuevas formas de contratación, que si bien no responden a los parámetros de la relación de trabajo directa tradicional, no por ello desconocen los derechos de los empleados.

En suma, al insertarse en el mercado internacional y en las Cadenas Globales de Valor (CGV), Colombia no solo debe alcanzar unos estándares comerciales capaces de competir con el resto de países, sino que también debe lograr una evaluación favorable en materia laboral y de derechos humanos, y eso no significa cambiar toda la normatividad vigente avalada por las altas cortes del país, sino entrar en un proceso progresivo de revisión normativa, comparar otros modelos y analizar los beneficios de migrar hacia ellos de manera paulatina, sin lesionar el aparato productivo y el empleo necesario para el bienestar social.

Tercerización: una estrategia necesaria para la empresa moderna y competitiva

La tercerización debe ser un factor de competitividad e innovación. En un mundo globalizado, donde la concepción de cadena de valor ha venido migrando hacia las cadenas globales, las condiciones de producción y empleo han cambiado sustancialmente. En este nuevo entorno, con los mercados integrados regional y globalmente, donde predominan los conceptos de productividad y competitividad, se requiere mayor flexibilidad en los modos de producción, en costos, y en el ámbito laboral.

Las nuevas formas de oferta y demanda de bienes y servicios en los mercados domésticos e internacionales han conducido a la especialización de la producción, apoyada en el desarrollo tecnológico, el uso intensivo de tecnologías de información, la gestión estratégica, la flexibilidad en el sistema de producción y el empleo. La tercerización es uno de estos elementos de la flexibilización.

A nivel internacional, la tercerización ha venido aumentando y evolucionando. En efecto, de acuerdo con la *Encuesta global de tercerización* realizada por Deloitte en 2016, en los últimos años las empresas han ampliado el alcance de la tercerización e incorporan temas como mayor eficiencia en los procesos, especialización en la actividad principal (*core business*) de los negocios, solución de problemas de capacidad, mejoría en la calidad de los servicios, acceso a capital intelectual, entre otros. Es decir, se ha convertido en parte fundamental de la estrategia de innovación empresarial.

La economía digital también se ha convertido en uno de los focos de los procesos de tercerización. En la *Encuesta global de tercerización* de Deloitte, realizada en 2016, 72% de las empresas encuestadas señaló que terceriza en Tecnologías de la Información (TI) e incluso 31% piensa aumentar este tipo de modalidad. Le siguen procesos legales, bienes raíces, temas impositivos, entre otros (Tabla 1).

Es evidente que el país tiene que evolucionar hacia los modos de producción que predominan en la economía moderna. Colombia está bastante alejada de las tendencias mundiales, donde la tercerización se ha convertido en un factor de competitividad e innovación. En Colombia, las empresas han venido tercerizando algunos procesos, pero se encuentran con grandes dificultades en materia regulatoria.

Tabla 1. Estrategias de tercerización en las diferentes funciones del negocio

Funciones de la empresa	Actualmente tercerizan	Piensen aumentar la tercerización
Tecnologías de la información	72%	31%
Legal	63%	14%
Bienes raíces	60%	30%
Impuestos	53%	17%
Recursos humanos	47%	32%
Finanzas	42%	36%
Adquisición de bienes y servicios	41%	29%

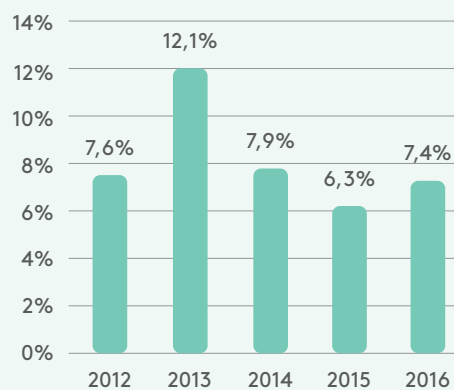
Fuente: Deloitte Consulting, Global Outsourcing Survey (2016)

En la Encuesta de Opinión Industrial Conjunta (EOIC), correspondiente a febrero de 2017, se preguntó a los industriales sobre el porcentaje de los costos que correspondieron a procesos o servicios tercerizados con otras empresas. En 2012, este indicador se situó en 7,6%, con un pico de 12,1% en 2013, hasta llegar a 7,4% en 2016 (Gráfico 1).

La tercerización es uno de los elementos de la flexibilización laboral y en esta dirección conviene recordar que la tercerización laboral, como ha dicho la OIT y como lo regula nuestro Código Sustantivo del Trabajo, es una modalidad no solo permitida, sino considerada fuente de competitividad y estrategia efectiva en el combate contra la informalidad. Solo es censurada cuando, mediante la ambigüedad o el disfraz, el empleador evade las obligaciones que le corresponden y, consecuentemente, desconoce los derechos de sus empleados y colaboradores.

Debido a ciertas campañas de desinformación, en los últimos seis años se creó un manto de in-

Gráfico 1. Subcontratación con terceros como participación de los costos totales



Fuente: ANDI, EOIC (febrero 2017)

certidumbre sobre la validez de la tercerización, especialmente en las llamadas actividades misionales o esenciales²; esto a pesar de que la ley laboral consagra la figura desde hace varias década-

2. Llamadas en otros países *core business*.

das a través del contratista independiente.

Buscando zanjar esas dudas, en abril de 2016 se expidió el Decreto 583. La ANDI envió numerosas comunicaciones expresando su opinión sobre la importancia de preservar modelos de gestión empresarial plenamente válidos, y proteger a la pequeña y mediana industria en un mundo globalizado como el actual, donde las operaciones se realizan a través de las cadenas de suministro.

La expedición del Decreto fue algo positivo pues definió la tercerización laboral, lo que claramente confirmaba su legalidad, independientemente de que se trate de actividades misionales permanentes o no. Para determinar la tercerización ilegal, se estableció que se debían tener en cuenta siempre dos elementos: i.) que haya vinculación de personal para el desarrollo de las actividades misionales permanentes a través de un proveedor y ii.) que esa vinculación se haga de una forma que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.

Adicionalmente, el Decreto presentó una lista de elementos indicativos para que los inspectores del trabajo pudieran evaluar la forma como se están llevando a cabo los procesos de tercerización dentro de las empresas.

Recientemente el Consejo de Estado suspendió temporalmente algunos de sus artículos, pero esto de ningún modo significa que se haya prohibido tercerizar o tercerizar actividades esenciales de la empresa.

Pese a que la tercerización es una figura recurrente en todas las legislaciones del mundo y que la normatividad vigente en Colombia la sigue avalando, es preocupante para las empresas la desinforma-

ción que reina entre ciertos grupos ideológicos, que solo ven como válido el contrato de trabajo directo a término indefinido, así como en el Ministerio del Trabajo, que debería brindar una mejor capacitación a sus inspectores para que logren entender el funcionamiento de la empresa, las relaciones económicas permanentes que se presentan entre proveedores, la importancia de que los negocios concentren sus operaciones según su especialidad y, finalmente, la posibilidad que brinda la tercerización para que la pequeña y mediana empresa logren apalancarse, insertándose en una cadena de valor dentro de la cual pueden comercializar sus productos y servicios.

Estabilidad laboral reforzada por razones de salud

A partir de la constitucionalización del derecho laboral, el concepto de estabilidad laboral reforzada empezó a concebirse a partir de las sentencias C-470 de 1997 y T-426 de 1998, como una “garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono”.

Por regla general, la estabilidad laboral reforzada se estructura de la siguiente manera: i) una condición de debilidad manifiesta que, de ser conocida por el empleador, hace presumir que la desvinculación es discriminatoria; ii) una prohibición absoluta de despidos sin justa causa y iii) una exigencia orientada a que, existiendo justa causa, la desvinculación sea autorizada por una autoridad administrativa o judicial, según el caso.

La Corte Constitucional ha señalado que, en el marco de las relaciones laborales, el ordenamiento jurídico tributa una especial protección constitucional a aquellos sujetos que por su condición económica o de salud se encuentran en circunstancias de

debilidad manifiesta o indefensión (T-663, 2011). En estos casos, los trabajadores son titulares del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, por lo cual les es dable exigir, por vía de una acción de tutela, que se declare la ineficacia de la terminación unilateral, que se ordene el reintegro y, según el caso, que se le cancelen las sumas indemnizatorias y los demás emolumentos laborales.

Esta categoría protege ambigüamente la “situa-

La tercerización laboral es una modalidad no solo permitida sino considerada fuente de competitividad y estrategia efectiva en el combate contra la informalidad.

ción de vulnerabilidad”, “debilidad manifiesta” e “indefensión” por diversas razones; por ejemplo, de índole económica o de salud. Por esta razón, el punto más problemático respecto a la estabilidad laboral reforzada es el grado de indeterminación de estas categorías, pues se deja al arbitrio del operador jurídico la definición de las circunstancias que hacen operativa la protección constitucional.

El problema no radica específicamente en la discrecionalidad del operador jurídico, pues ella es inherente a cualquier labor de adjudicación del derecho. El problema surge y se torna dramático en tanto que esta discrecionalidad degenera en muchos casos en arbitrariedad, puesto que los operadores jurídicos se encuentran facultados no solo para calificar los hechos a la luz de un supuesto hecho asociado a unas consecuencias jurídicas (discrecionalidad), sino también para definir, en sí, los supuestos de hecho que activan la protección constitucional y las consecuencias ju-

ricadas que se siguen de la misma (arbitrariedad).

En el tema de la estabilidad laboral reforzada se presenta una disparidad de criterios entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, frente a la concepción misma de las situaciones de salud que activan la protección reforzada, las relaciones laborales en que aplica, las consecuencias jurídicas de la desvinculación de un trabajador protegido por esta figura, el régimen probatorio y el tratamiento procesal de la misma.

Por un lado, la Corte Constitucional afirma que la garantía a la estabilidad laboral reforzada no solo cubre a las personas en invalidez, sino también a aquellos que por su estado de salud, limitación física o psíquica se encuentran discapacitados y en circunstancias de debilidad manifiesta, o aún a aquellos que presenten cualquier alteración de la salud cuya seriedad impone a criterio del juez de tutela conceder la petición como mecanismo transitorio, así no se haya calificado su nivel de discapacidad.

De otro lado, la Corte Suprema de Justicia ha afirmado en sus sentencias que la estabilidad reforzada es una garantía de carácter especial dentro de la legislación del trabajo, pues procede exclusivamente para las personas que presenten limitaciones en grado severo (pérdida de capacidad laboral mayor a 25% y menor a 50%) y profundo (cuando el grado de minusvalía supera el 50%) y no para las que padezcan cualquier tipo de limitación, ni menos aún para quienes se hallen en incapacidad temporal por afecciones de salud.

Tratándose de contratos de prestación de servicios, la Corte Constitucional ha considerado que se debe garantizar la estabilidad laboral reforza-

PROPICIAR Y FACILITAR LA FORMALIZACIÓN

es la función adicional que debe cumplir el régimen laboral. Esto implica reducir costos, flexibilizar la contratación, facilitar los trámites y sancionar al informal.

da, sin importar el tipo de relación laboral y la naturaleza de la discapacidad. En ese sentido, según la jurisprudencia de la Corte Constitucional, solo podrá desvincularse al contratista que presente una “disminución física o psíquica en su organismo”, si se cuenta con autorización del inspector de trabajo y por una justa causa objetiva.

Frente a este punto, la única importancia que tiene determinar la naturaleza del vínculo, bien sea laboral o contractual, es para establecer el alcance del amparo que otorga la Corte Constitucional.

Finalmente, mediante la sentencia SU-049 de 2017 la Corte Constitucional unificó los criterios en materia de estabilidad ocupacional reforzada, tratándose de contratistas de prestación de servicios.

En esta sentencia la Corte señaló que la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusiva de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. El derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación de salud que les “impida o dificulte sustancial-

mente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, porque esa situación particular puede considerarse como una circunstancia de debilidad manifiesta y la persona puede verse discriminada por ello.

Frente a este punto la Corte concluyó que “más que hablar de un principio de estabilidad laboral reforzada, que remite nominalmente por regla a las relaciones de trabajo dependiente, debe hablarse del derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, por ser una denominación más amplia y comprehensiva. Esta garantía tiene, como se dijo, arraigo constitucional directo y aplica a quienes están en condiciones de debilidad manifiesta, incluso si no cuentan con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda”.

De igual forma, en la mencionada sentencia de unificación, la Corte Constitucional reiteró que el derecho a la estabilidad laboral reforzada aplica no solo a quienes tienen un vínculo de trabajo dependiente, sino también a quienes están insertos en relaciones ocupacionales divergentes, originadas por ejemplo en un contrato de prestación de servicios o en un contrato de aprendizaje.

Esta interpretación amplia del derecho a la estabilidad laboral reforzada genera múltiples confusiones e inseguridad jurídica, pues se otorga un amparo propio de las relaciones laborales a las relaciones civiles y contractuales, sin que se pruebe la existencia de una verdadera relación laboral.

Por otro lado, no existe claridad sobre la competencia de las autoridades administrativas tratándose del procedimiento de autorización requerido para la terminación de contratos de prestación de servicios de contratistas con fuero



1,86%

Es en promedio lo que cada empresa destinó de su nómina para atender los costos del ausentismo en 2015.



59,7%

de los costos del ausentismo, corresponden al pago de salarios y prestaciones sociales que asumió la empresa por los trabajadores incapacitados.

Entre 2014 y 2015 el número de casos de ausentismo laboral por trabajador pasó de 1,8 a 1,9 casos, siendo la enfermedad de origen común la principal causante del ausentismo laboral.

de salud. Mientras que, legalmente, los inspectores de trabajo no se encuentran facultados para resolver conflictos o discrepancias derivados de un contrato de prestación de servicios, al parecer la jurisprudencia constitucional ha ampliado estas potestades.

Ausentismo laboral e incapacidades

El crecimiento que ha experimentado el ausentismo laboral en los últimos años se ha convertido en una preocupación de primer orden para la gestión de las organizaciones, al tener repercusiones negativas en términos de costos, productividad, desgaste administrativo y de recurso humano, además de la provisión de bienes y servicios a la sociedad. Aunque las características particulares de cada empresa y sector determinan habitualmente las diferentes formas y dimensiones en las que se manifiesta, es igualmente cierto que este fenómeno se presenta de forma extendida en toda la actividad productiva.

En este sentido, en un reciente estudio elaborado por la ANDI con el apoyo de la OIT, se realizó una encuesta sobre ausentismo laboral, incapacidades y restricciones médicas y su impacto sobre los costos laborales. Se encuestaron 192 empresas de diferentes tamaños y sectores de la economía. Estas empresas generan más de 201.000 puestos de trabajo y los gastos de nómina son superiores a \$5,8 billones al año. A continuación se describen en términos generales algunos resultados de este estudio:

- El sistema es costoso, ya que en promedio cada empresa destinó un monto equivalente a 1,86% de su nómina para atender los costos del ausentismo en 2015, cifra superior

a la reportada en 2014 (1,50%).

- De esos costos, 59,7% corresponden al pago de salarios y prestaciones sociales que asumió la empresa por los trabajadores incapacitados y 40,3% a otros costos como salarios y prestaciones de los trabajadores que reemplazan, capacitaciones adicionales, daños por accidente de trabajo, costos por reintegro, etc.
- Entre 2014 y 2015, el número de casos de ausentismo laboral por trabajador pasó de 1,8 a 1,9 casos, siendo la enfermedad de origen común la principal causante del ausentismo laboral (1,1 casos por trabajador para ambos años).
- El número de días de ausencia por trabajador también aumentó, al pasar de 8,9 días en 2014 a 9,5 días en 2015, de los cuales 5,4 días (2014) y 5,5 días (2015) correspondieron a incapacidades por enfermedades de origen común.
- Existe una alta preocupación por el alto crecimiento en las restricciones médicas y reubicaciones, las cuales, según la encuesta, pasaron de 26,6 trabajadores por empresa en 2014 a 34,9 trabajadores por empresa en 2015, en promedio.
- El número de trabajadores reubicados por empresa pasó de 10,1 en 2014 a 13,1 en 2015.

La preocupación de las empresas se concentra en aspectos institucionales que han generado dificultades en el funcionamiento del sistema relacionados con la gestión de la información, la coordinación entre entidades, las diferencias de enfoque, la vigilancia y control, la normatividad y reglamentación, y las implicaciones del principio

de estabilidad laboral reforzada.

Las empresas del país han mejorado el entorno de los trabajadores y han realizado acciones e inversiones en seguridad y salud en el trabajo, lo que ha permitido reducir los accidentes y enfermedades laborales. A pesar de estos esfuerzos, reportan un incremento en los casos de incapacidades temporales y reubicaciones.

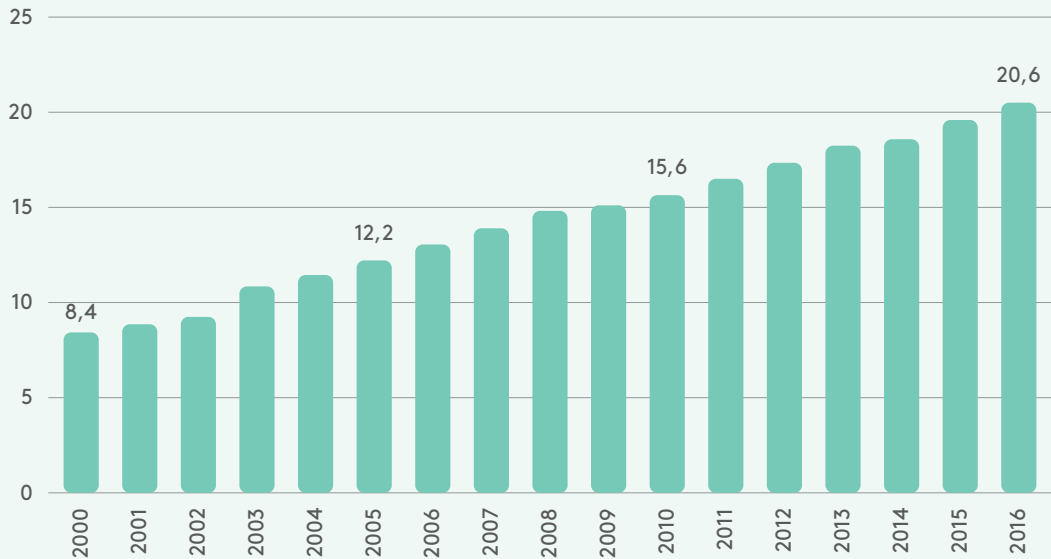
6,9 MILLONES

de personas cotizaron a un fondo de pensiones en diciembre 2016.

Solo uno de cada 10 colombianos logra pensionarse en cualquiera de los dos regímenes pensionales.

Gráfico 2. Afiliados a los fondos de pensiones obligatorias (R.P.M. y RAIS)

Cifras en millones de personas



Fuente: Asofondos/Superintendencia Financiera de Colombia

Pensiones

El régimen pensional en Colombia se fundamenta en dos sistemas independientes, uno público de prestación definida y uno privado de ahorro individual. La población afiliada a ambos regímenes llegó en 2016 a 20,6 millones de colombianos (Gráfico 2).

Con respecto a los pensionados, actualmente 1.357.723 personas están recibiendo pensión. De estas, 1.246.643 lo hacen por medio del régimen de prima media y representan 91,8% de los pensionados; y 111.080 están pensionadas por un fondo privado, representando 8,2% de la población pensionada.

Tabla 2. Afiliados a pensiones en Colombia (2016)

	Régimen de prima media	AFP privadas*	Total
Total afiliados	6.438.868	14.115.397	20.554.265
Cotizantes	2.256.019	4.639.767	6.895.786
Activos	2.818.265	7.494.274	10.312.539
Participación sobre población total			
Total afiliados	13,2%	29,0%	42,2%
Cotizantes	4,6%	9,5%	14,1%
Activos	5,8%	15,4%	21,2%
Participación sobre ocupados			
Total afiliados	29,1%	63,7%	92,8%
Cotizantes	10,2%	20,9%	31,1%
Activos	12,7%	33,8%	46,5%
Pensionados	1.246.643	111.080	1.357.723
Participación del total	91,8%	8,2%	100%

Fuente: superintendencia financiera de colombia
*Rais

De lo anterior es posible concluir que actualmente en Colombia 42,2% de la población está afiliada a un fondo de pensiones, del cual 6,9 millones de personas han estado cotizando en el último mes de referencia (diciembre 2016), lo que equivale solamente 14,1% de la población (Tabla 2). Estas cifras evidencian la alta informalidad del mercado laboral colombiano que, si bien ha mostrado avances, aún se encuentra en niveles poco deseables.

LAS EMPRESAS DEL PAÍS HAN MEJORADO

el entorno de los trabajadores y han realizado acciones e inversiones en seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 3. Afiliados a pensiones según rango salarial y régimen (junio 2016)

Salarios Mínimos Mensuales	Afiliados RPM	Part RPM	Afiliados RAIS	Part RAIS	Total Afiliados	Part Total
Menor o Igual a 2	5.853.709	91,5%	11.620.918	88,2%	17.474.627	89,3%
Mayor a 2 y menor o igual a 4	293.912	4,6%	482.552	3,7%	776.464	4%
Mayor a 4 y menor o igual a 16	233.557	3,7%	687.356	5,2%	920.913	4,7%
Mayor a 16	16.606	0,3%	388.959	3%	405.565	2,1%
Total	6.397.784		13.179.785		19.577.569	

Fuente: Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Boletín de Seguridad Social No. 6 I Semestre 2016

Del total de afiliados al sistema pensional colombiano, 89,3% está en el rango de 2 o menos Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV), mientras que 2,1% de los afiliados cotizan con salarios superiores a 16 SMMLV (Tabla 3). Por régimen, 91,5% de los afiliados al Régimen de Prima Media (RPM) está en el rango de 2 o menos SMMLV y para el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS), los afiliados de este rango representan 88,2% (Gráfico 3).

Si analizamos los afiliados a los fondos de pensiones en Colombia, encontramos que el RAIS tiene 67,3% de los afiliados y 32,7% restante está bajo el Régimen de Prima Media. Este mayor peso de los afiliados en los RAIS se da para todos los rangos de salarios; sin embargo, vale la pena anotar que hay una mayor concentración en los rangos superiores. En efecto, 95,9% de los afiliados que ganan más de 16 SMLV están en el RAIS.

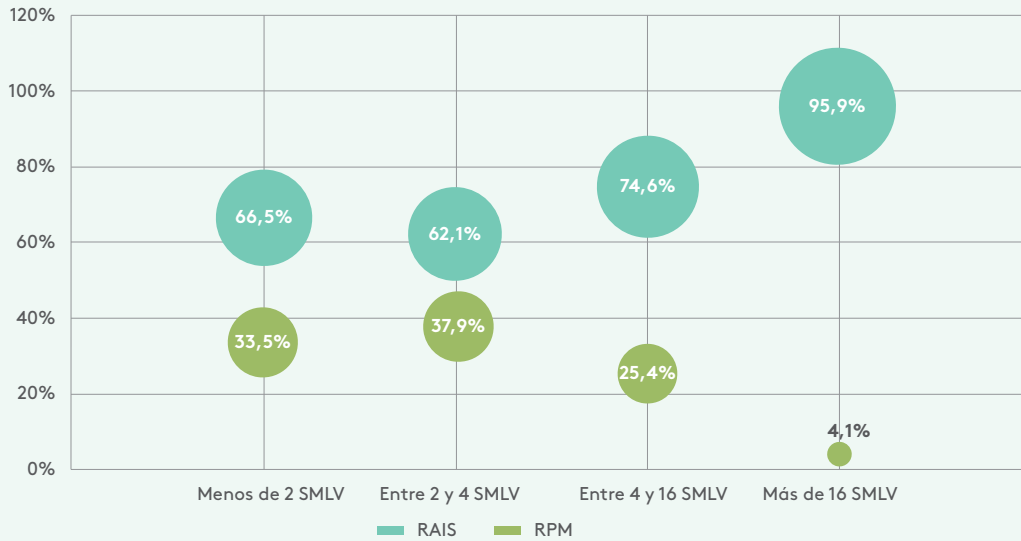
\$37,5

billones

es el monto de las transferencias a pensiones del Presupuesto General de la Nación en 2017. En 2014 esta cifra era de \$31,6 billones.

Gráfico 3. Participación de afiliados a RPM y RAIS según rango salarial

Participación en el total de afiliados



Fuente: Minhacienda, Cálculos ANDI

El sistema pensional colombiano tiene como principales dificultades:

- La baja cobertura del sistema pensional: esta dificultad responde a la alta informalidad laboral. Aunque Colombia ha logrado avanzar positivamente con medidas como las leyes 1429 de 2010 y 1607 de 2012, además del Servicio Nacional de Empleo, la informalidad laboral se ha reducido menos aceleradamente que el desempleo.

Si bien en los últimos años se logró una reducción de la tasa de informalidad laboral (definida como la proporción de trabajadores no profesionales que trabajan en empresas de hasta cinco trabajadores) hasta alcanzar niveles inferiores al 50%, la tasa de informalidad en Colombia aún continúa siendo la segunda más alta de la región, después de Perú.

Otro indicador de informalidad está dado por la proporción de ocupados sin seguridad social en salud, que ha oscilado entre 54% y 51% entre 2007 y 2014, y la cifra de ocupados que no cotizan al sistema de seguridad social en pensiones, que ha oscilado entre 70% y 65% durante el mismo periodo.

- La desigualdad que se genera a partir del RPM: entre más alta sea la pensión, más alto es el subsidio que se otorga. De igual forma, se genera desigualdad entre los trabajadores que cotizan bajo el mismo ingreso base de cotización en el régimen de prima media y en el régimen de ahorro individual, pues los primeros reciben una pensión superior a los segundos.

- La sostenibilidad financiera del Régimen de Prima Media con Prestación Definida (RPM): el subsidio que otorga el Gobierno ha resultado ser una carga fiscal en el presupuesto nacional que implica sostener el sistema y que favorece más a aquellos que cuentan con mayores ingresos.
- Los trabajadores formales son los que cotizan al sistema pensional. Sin embargo, por circunstancias de su vida laboral, un porcentaje alto tampoco logra obtener la pensión de vejez. Lo anterior se ve reflejado en que solo uno de cada 10 colombianos logra pensionarse en cualquiera de los dos regímenes pensionales.

A pesar de los cambios recientes al sistema pensional colombiano, no se ha logrado el objetivo de garantizar la viabilidad financiera del Régimen de Prima Media. Con la Ley 797 de 2003 se endurecieron los requisitos para los beneficiarios de los subsidios a las cotizaciones y con el Acto Legislativo 01 de 2005 se eliminaron los regímenes especiales, lo que permitió una reducción adicional en la deuda pensional. Sin embargo, en 2003 se agotaron las reservas del Instituto de Seguridad Social (ahora Colpensiones), lo que obligó al Gobierno a financiar las pensiones con recursos del Presupuesto General.

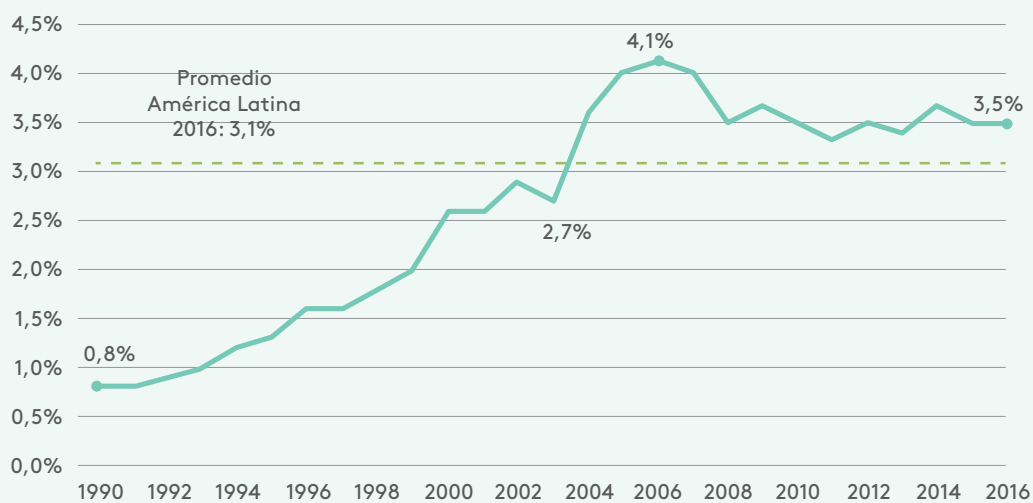
En el Presupuesto General de la Nación, el monto de las transferencias que se destina a pensiones pasó de \$31,6 billones en el año 2014, a \$37,5 billones en 2017, equivalentes a 4,2% del PIB.

El Gobierno Nacional Central (GNC) desembolsó \$29,7 billones en 2016 para el pago de pensiones, equivalentes a 3,5% del PIB, cifra que representa 18,3% de los gastos totales del GNC (Gráficos 4 y 5). Es importante tener en cuenta que en 1990 las transferencias de pensiones del GNC eran equivalentes a 0,8% del PIB, y alcanzaron un máximo de 4,1% del PIB en 2006, y aunque el Gobierno en el Marco Fiscal de Mediano Plazo proyecta una reducción gradual, en todo caso se mantendrían por encima del 3,5% del PIB, nivel difícilmente sostenible a mediano y largo plazo.

Recientes normas han buscado incrementar la cobertura con planes de ahorro para la tercera edad para los trabajadores informales de bajos ingresos, tales como el programa de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS), que consiste en un esquema flexible de protección para la vejez. Es un mecanismo administrado por Colpensiones para las personas que no cuentan con suficientes ingresos como consecuencia de la informalidad de la actividad económica a la que se dedican, o porque ganan menos de un salario mínimo mensual. La baja cobertura, la desigualdad, los riesgos de sostenibilidad financiera y las dificultades de la población más vulnerable para lograr acceder a una pensión evidencian la necesidad de una reforma estructural al sistema de pensiones en Colombia.

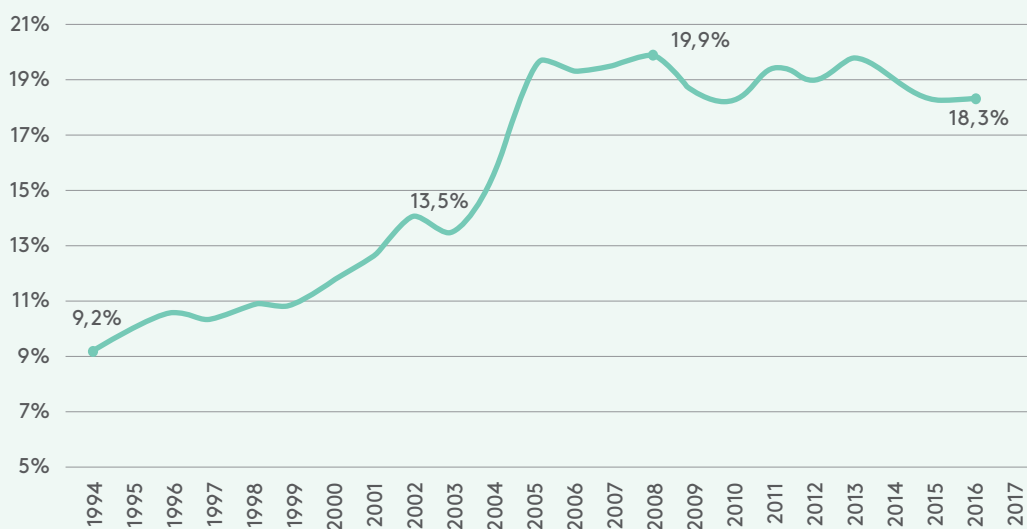
La baja cobertura, la desigualdad, los riesgos de sostenibilidad financiera y las dificultades de la población más vulnerable para lograr acceder a una pensión evidencian la necesidad de una reforma estructural al sistema de pensiones en Colombia.

Gráfico 4. Transferencia de pensiones como porcentaje del PIB de Colombia



Fuente: Ministerio de Hacienda y Crédito Público / Gobierno Nacional Central / OCDE

Gráfico 5. Transferencias de pensiones como porcentaje de los gastos totales de Colombia



Fuente: Ministerio de Hacienda y Crédito Público / del Gobierno Nacional Central



RECOMENDACIONES

A continuación se plantean algunas recomendaciones en aspectos críticos para lograr una mayor competitividad laboral.

Nuevas formas de trabajo

- Se deben privilegiar la innovación y las nuevas tecnologías, que conducen a una mayor productividad, competitividad y creación de empleo. Esto posibilita la democratización empresarial, pues se necesitará menos capital para iniciar una empresa.
- El mundo está entrando en una era de mayor agilidad empresarial a través de la gestión de la cadena de suministro. Las empresas deben ser dinámicas y reactivas a las fluctuaciones económicas y operar mancomunadamente con sus proveedores.
- Se acentuará la polarización entre los trabajadores altamente calificados y los poco calificados, por lo que los trabajadores serán cada vez más responsables de su entrenamiento continuo. La capacitación en nuevas tecnologías y habilidades blandas se debe mirar como una oportunidad y una necesidad para el trabajador del futuro.
- Se deberá analizar la implementación de nuevos marcos regulatorios a nivel nacional e internacional, especialmente en lo que hace referencia a nuevos regímenes de protección social.
- Los trabajadores deben contar con opciones de trabajo más flexibles, de acuerdo con sus necesidades. Las empresas necesitarán nuevas estrategias para retener y motivar a una fuerza de trabajo remota y dispersa.
- En un contexto de globalización se habla de trabajar 24/7, lo que exige estar permanentemente conectado, teniendo en

cuenta que muchos clientes pueden estar en una zona horaria diferente. En este sentido, hay que ajustar la legislación, dándole mayor flexibilización y reduciendo la distorsión entre trabajo diurno y nocturno.

- La jornada laboral debe adaptarse a los cambios de ubicación demográfica de la población colombiana y a la demanda de bienes y servicios que dicha población requiere en el contexto de la modernidad. En efecto, mientras la jornada ordinaria se asimilaba con el día solar, dado que la mayoría (70%) de la población vivía en áreas rurales hace 60 años, en la modernidad, más de 70% de los colombianos vive en las ciudades, en las cuales la actividad económica se extiende hasta horas cercanas a la media noche.

Estabilidad laboral reforzada

- Impulsar la creación de políticas públicas que privilegien estímulos en lugar de sanciones, para así posibilitar la inclusión laboral de los trabajadores amparados con fuero de salud. En el marco de estas políticas, el enfoque deberá centrarse no tanto en la capacidad laboral que se pierde como consecuencia de la patología, sino, más bien, en la capacidad laboral que el trabajador conserva y con la cual puede contribuir al desarrollo social del país.
- Fomentar investigaciones socio-jurídicas que profundicen en aspectos tales como: i) la

afectación de la competitividad empresarial como consecuencia de las rigideces laborales, con énfasis en países de la OCDE; ii) los efectos nocivos de la estabilidad laboral reforzada en las poblaciones protegidas y iii) la eficacia de las leyes y sentencias que sustentan el marco jurídico de la estabilidad laboral reforzada.

Ausentismo laboral

En este tema es importante la adopción de una política pública que aclare la generación de incapacidades, restricciones médicas y reubicación laboral, mediante la cual se garanticen los derechos de los trabajadores, la sostenibilidad del sistema y se brinde seguridad jurídica a los empleadores.

El objetivo general de esta política pública es desarrollar un marco institucional que focalice su acción en la atención eficiente del ausentismo originado por enfermedades generales, enfermedades laborales y accidentes de trabajo, estableciendo instrumentos que permitan generar los incentivos y controles necesarios para garantizar los derechos de los trabajadores, la competitividad de la actividad productiva y la sostenibilidad del sistema en el largo plazo.

Para el logro de estos objetivos se recomienda:

- **Consolidar un sistema de información unificado** que permita contar con datos actualizados e integrales del estado de salud del trabajador y la realidad del ausentismo

originado por enfermedades generales, enfermedades laborales y accidentes de trabajo. El Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social deben coordinar la implementación de este sistema, buscando la integración de los datos, realizar un análisis para informar a la opinión pública y facilitar los mecanismos de recolección de información y seguimiento. La estrategia debe integrarse con el Sistema Único de Información y Riesgos Laborales que viene realizando el Ministerio de Trabajo.

Un sistema de información de esta naturaleza debe:

- » Integrar la historia clínica de los trabajadores e información relevante recogida por las EPS, ARL, AFP y las empresas, de tal forma que se facilite la gestión de las entidades que participan en el sistema.
- » Revisar y ajustar el modelo de historia clínica con base en la resolución 1995 de 1999.
- » Articular de tal forma que cada entidad adelante el proceso de compilación y digitalización de los datos.
- » Desarrollar una plataforma electrónica que permita visualizar la información en tiempo real.

- » Desarrollar dentro de la plataforma electrónica un módulo que integre la información de la historia clínica única.
- » Permitir acceso al récord de incapacidades.
- » Contar con un mecanismo de alertas que permitan vigilar y controlar la adjudicación de incapacidades y permita adelantar una sana auditoría médica.
- » Desarrollar de manera periódica un informe unificado que dé cuenta del comportamiento del ausentismo originado por enfermedades generales, enfermedades laborales y accidentes de trabajo, permitiendo así contar con información oportuna de este fenómeno.
- » Crear los espacios para la participación de los representantes empresariales en la creación del Sistema Único de Información en Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo estipulado en el Plan Nacional de Desarrollo. Este podría ser el punto de partida para la creación del sistema que integra también la información del Ministerio de Salud y Protección Social.

- **Estandarizar procedimientos y regulaciones:** esta recomendación formula acciones para la clarificación, modificación, adaptación y

unificación de definiciones, procedimientos, regulaciones y competencias en el Sistema de Seguridad Social. Esta política debe tener como base la resolución 2266 de 1998, el Decreto 019 de 2012 y el Decreto 047 de 2000. Les corresponde a las empresas, las EPS, las ARL, las AFP, el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud y Seguridad Social, abrir los espacios para discutir y hacer los cambios pertinentes.

Incluye los siguientes aspectos:

- » Revisar y modificar los efectos del concepto de rehabilitación de las EPS, de cara a la responsabilidad de las AFP sobre enfermedades de origen común. Establecer que, en caso de ser un concepto favorable, sea la EPS la encargada de continuar con los pagos de las incapacidades hasta tanto el trabajador se rehabilite o se establezca la imposibilidad de rehabilitarse. En caso de que el concepto sea desfavorable, la AFP deberá encargarse del pago de las incapacidades hasta tanto se dé la calificación de pérdida de capacidad laboral y se defina si el trabajador tiene derecho o no a la pensión de invalidez.
- » Adaptar la resolución 2266 de 1998, para su aplicación a todos los actores del Sistema de Seguridad Social.
- » Identificar las actividades de promoción y prevención que deben desarrollar las ARL, en concordancia con la naturaleza de su actividad, que estén asociados con eventos que generen incapacidad.
- » Proporcionar competencia al tribunal de ética médica para vigilar el actuar médico en la generación de incapacidades. El tribunal, en el marco de sus funciones, debe tener en consideración las guías de atención médica del Ministerio de Salud, al momento de vigilar el acto médico.
- » Posibilitarle al empleador, a través de su departamento de medicina laboral, la revisión de determinados actos médicos que considere pertinentes, sin que estos se entiendan como quejas formales.
- » Establecer criterios uniformes en las distintas direcciones territoriales de los ministerios de trabajo y salud para el manejo de temas relacionados con solicitudes de autorización de terminación de contrato y conciliaciones, entre otras gestiones.
- » Remitir las recomendaciones realizadas por las EPS a los departamentos de salud de las empresas para la emisión de restricciones médicas.

- » Las EPS deben remitir a los trabajadores al área que presta el servicio de salud ocupacional a la empresa, con el fin de verificar la pertinencia en la emisión de las recomendaciones laborales. La emisión de estas últimas debe ser responsabilidad del empleador, quien conoce la naturaleza de la labor y los factores de riesgo a los que puede estar expuesto el trabajador.
- » No permitir la realización de peritazgos particulares ante las juntas regionales de calificación, sin involucrar a todos los actores del sistema.
- » Aclarar la interpretación de la normatividad para que se cumpla con la obligación de notificar al empleador por cualquier medio inmediatamente después de ocurrido un evento laboral.
- » La responsabilidad del empleador frente a la reubicación laboral debe estar supeditada a la existencia de vacantes y a las capacidades técnicas y administrativas del empleado, así como a las capacidades actuales y habilidades del trabajador.

- **Vigilancia y control sobre la normatividad:** con el fin de garantizar el correcto funcionamiento del Sistema de Seguridad Social Integral en lo que respecta al ausentismo

laboral, esta estrategia tiene como propósito fortalecer los esquemas de vigilancia y control sobre la generación de incapacidades y restricciones médicas, los procedimientos de solicitudes de despido, la emisión oportuna de conceptos de rehabilitación, la calificación pertinente de pérdidas de capacidad laboral y la gestión de las incapacidades de larga duración, extendiendo la participación del tribunal de ética médica, Contraloría y Procuraduría, y facultando a los demás actores para que velen por el correcto funcionamiento del sistema.

Para ello es indispensable:

- » Vincular al tribunal de ética médica en la vigilancia del actuar médico en la generación de incapacidades.
- » Incorporar a los procedimientos de solicitudes de despido frente al Ministerio de Trabajo una guía médica que les permita a los inspectores de trabajo decidir de forma objetiva la solicitud y, en caso de no emitir respuesta, que se genere un silencio administrativo positivo.
- » Permitir que todos los actores que intervienen en el Sistema de Seguridad Social tengan la facultad de verificar el cumplimiento de las incapacidades y recomendaciones médicas, tanto en el ámbito laboral como extra laboral.

- » Vincular al tribunal de ética médica, Contraloría y Procuraduría en la vigilancia del actuar de las juntas de calificación de invalidez.
- **Sensibilizar frente a la problemática y abuso del derecho:** tiene como finalidad sensibilizar a todos los actores del sistema frente a la problemática del ausentismo originado por enfermedades generales, enfermedades laborales y accidentes de trabajo, especialmente en lo relacionado con el abuso del derecho, sus efectos sobre el bienestar de las personas, la competitividad de las empresas y la sostenibilidad del sistema e incluye lo siguiente:
 - » Crear un programa de capacitación y sensibilización dirigido a magistrados y jueces que resuelven casos en materia de estabilidad laboral reforzada o debilidad manifiesta por temas de salud, para que conozcan el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y el contexto del sector empresarial.
 - » Solicitar conceptos a los profesionales competentes en el marco del proceso judicial y apoyarse en documentos del tribunal de ética médica, departamento de salud ocupacional del empleador, Ministerio de Salud, entre otros, con el fin de tomar decisiones objetivas e informadas.

- » No se debe aplicar estabilidad laboral reforzada en casos de cese ilegal de actividades con sentencia judicial en firme, procediendo el despido con justa causa previa comprobación de participación mediante proceso disciplinario.
- » Recomendar a las juntas de calificación de invalidez tener en cuenta la información que contiene el sistema electrónico de información.
- » Buscar estrategias para que el aspirante entregue toda la información relevante para su situación de salud.

Pensiones

La OCDE, en su estudio sobre el mercado laboral y las políticas sociales en Colombia realizado en 2016 indicó lo siguiente frente al tema de pensiones: *“Únicamente el 30% más acaudalado entre los hombres y el 10% entre las mujeres aporta lo suficiente para poder disfrutar de una pensión normal. Las personas que se encuentran en el 10% inferior cotizan en promedio cinco semanas por año; por ende, no alcanzan a cumplir el requisito de 1.300 semanas en una vida laboral normal”*.

De acuerdo con este estudio, el país necesita una reforma integral con el fin de incrementar

la cobertura y conseguir que el sistema de pensiones sea sostenible y más equitativo. Las siguientes son las recomendaciones que surgieron a partir del estudio mencionado de la OCDE frente al tema pensional en Colombia:

- Eliminar la competencia entre el esquema público de prestación definida y el privado de contribuciones definidas, dado que es costoso e ineficiente.
- Flexibilizar la limitación de que la pensión mínima no sea inferior al salario mínimo.
- Igualar la edad de jubilación entre hombres y mujeres —que hoy está en 62 y 57 años, respectivamente— lo que incrementaría la cobertura de la pensión en las mujeres, ya que les daría periodos de cotización más largos y una mayor posibilidad de cumplir los requisitos.
- Una de las medidas que incrementaría la sostenibilidad del sistema en el largo plazo sería migrar gradualmente hacia un esquema que aumente la edad de jubilación en la misma medida en que aumenta la expectativa de vida de la población. Según la OCDE, sería poco probable que esta medida redujera las oportunidades laborales de las personas más jóvenes, lo que es contrario a la percepción pública.

En suma, Colombia tiene varios retos en materia pensional, que empiezan por incrementar la cobertura del sistema actual, combatir la alta incidencia de la informalidad laboral, buscar mediante una reforma pensional la sostenibilidad financiera del sistema y adecuar los requisitos para que los ciudadanos adquieran la pensión de vejez.

Bibliografía

ARRIETA, E. (2017). *La estabilidad laboral reforzada en el ordenamiento jurídico colombiano: análisis jurisprudencial con énfasis en la condición de debilidad manifiesta por razones de salud*, Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI). Medellín, Colombia: ANDI.

AUTOR, D. H. (2015). Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future Of Workplace Automation. *Journal of Economic Perspectives*, (29), pp. 3-30.

DE LA MAISONNEUVE, C. (2015). Reforming the pension system to increase coverage and equity in Colombia. *OCDE Economics Department Working Papers* (1235)

DELOITTE. (Mayo 2016). *Deloitte's 2016 Global Outsourcing Survey* Deloitte. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/operations/articles/global-outsourcing-survey.html>.

MANYIKA, J., LUND, S., AUGUSTE, B., & RAMASWAMY, S. (2012). *McKinseHelp wanted: The future of work in advanced economies*, McKinsey Global Institute. Recuperado de <http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/future-of-work-in-advanced-economies>

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE). (2016). *Estudios sobre la OCDE sobre Mercados Laborales y Políticas Sociales: Colombia 2016. Evaluación y Recomendaciones*. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/.../7566-estudio-oecd-sobre-m>

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE), Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y Banco Mundial (BM). (2014). *Panorama de las Pensiones: América Latina y El Caribe*. Recuperado de https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/6892/Panorama_de_las_Pensiones_America_Latina_y_el_Caribe.pdf

VARGAS, C. (2016). *Impacto del ausentismo, las incapacidades y las restricciones médicas sobre los costos laborales de las empresas en Colombia*, Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI). Medellín, Colombia: ANDI.