

**NORMATIVIDAD LABORAL EN COLOMBIA: ¿INSTRUMENTO O FRENO
CONTRA EL DESEMPLEO?**

Investigación Elaborada por:
ADRIANA SARMIENTO VERBEL
ABOGADA
ESPECIALIZACION EN DERECHO PÚBLICO

CORCIENCIA
BUCARAMANGA

2012

CONTENIDO

INTRODUCCION

CONTRATO DE TRABAJO

Contrato de trabajo a término fijo

Contrato de trabajo a término indefinido

Contrato por duración de obra o labor

Contrato accidental o transitorio

Periodo de prueba

Terminación del contrato de trabajo

Indemnización por terminación del contrato

SALARIO

Salario ordinario

Salario mínimo legal vigente (SMLV)

Salario integral

JORNADA DE TRABAJO

Jornada laboral flexible

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Vacaciones

Seguridad Social

Pensiones

Salud

Riesgos profesionales

PRESTACIONES SOCIALES

Prima de servicios

Auxilio de cesantías

Intereses sobre cesantías

OTRAS OBLIGACIONES LABORALES

Dotación

Subsidio Familiar

Auxilio de transporte

Licencia de maternidad

Licencia de paternidad

REGÍMENES ESPECIALES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Régimen especial de aportes al ICBF, SENA y cajas de compensación familiar

Contratación de estudiantes

DERECHO COLECTIVO

Normatividad aplicable

Sindicatos

negociación de conflictos colectivos

IMPACTO DE LA NORMATIVIDAD LABORAL

Sobre la inversión

Sobre los costos empresariales

Sobre la creación de empleo

RESULTADOS

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

LISTA DE TABLAS

- Tabla 1. Número de Trabajadores
- Tabla 2. Tiempo de creación de la empresa
- Tabla 3. Tipo de Sociedad
- Tabla 4. Nivel de Escolaridad
- Tabla 5. Tipo de vinculación
- Tabla 6. Tiempo de trabajo en la empresa
- Tabla 7. Deseos de invertir en la empresa
- Tabla 8. Inversión efectiva en la empresa
- Tabla 9. Incidencia de los costos laborales sobre la inversión efectiva en su empresa
- Tabla 10. Decisión de invertir si disminuyeran sus costos laborales
- Tabla 11. Incidencia de la actual legislación laboral sobre los costos laborales de la empresa
- Tabla 12. Necesidad de cambios en la actual normatividad laboral
- Tabla 13. Incidencia de altos costos laborales sobre la existencia de la empresa
- Tabla 14. Conocimiento sobre los costos empresariales
- Tabla 15. Incremento de los costos empresariales más dos veces por año
- Tabla 16. Incidencia de los costos laborales sobre los costos empresariales
- Tabla 17. Incidencia de los costos laborales sobre las utilidades de las empresas
- Tabla 18. Dificultad para controlar los costos empresariales
- Tabla 19. Menor incidencia de los costos empresariales si disminuyeran los costos laborales
- Tabla 20. Creación de empleo en el último año
- Tabla 21. Deseos de crear empleo
- Tabla 22. Problemas para crear empleo asociados a los altos costos laborales
- Tabla 23. Creación de nuevos empleos si la normatividad laboral permite disminución de los costos
- Tabla 24. Consideraciones sobre una futura normatividad favorable al empleo en Colombia

LISTA DE FIGURAS

- Gráfica 1. Número de Trabajadores
- Gráfica 2. Tiempo de creación de la empresa
- Gráfica 3. Tipo de Sociedad
- Gráfica 4. Nivel de Escolaridad
- Gráfica 5. Tipo de vinculación
- Gráfica 6. Tiempo de trabajo en la empresa
- Gráfica 7. Deseos de invertir en la empresa
- Gráfica 8. Inversión efectiva en la empresa
- Gráfica 9. Incidencia de los costos laborales sobre la inversión efectiva en su empresa
- Gráfica 10. Decisión de invertir si disminuyeran sus costos laborales
- Gráfica 11. Incidencia de la actual legislación laboral sobre los costos laborales de la empresa
- Gráfica 12. Necesidad de cambios en la actual normatividad laboral
- Gráfica 13. Incidencia de altos costos laborales sobre la existencia de la empresa
- Gráfica 14. Conocimiento sobre los costos empresariales
- Gráfica 15. Incremento de los costos empresariales más dos veces por año
- Gráfica 16. Incidencia de los costos laborales sobre los costos empresariales
- Gráfica 17. Incidencia de los costos laborales sobre las utilidades de las empresas
- Gráfica 18. Dificultad para controlar los costos empresariales
- Gráfica 19. Menor incidencia de los costos empresariales si disminuyeran los costos laborales
- Gráfica 20. Creación de empleo en el último año
- Gráfica 21. Deseos de crear empleo
- Gráfica 22. Problemas para crear empleo asociados a los altos costos laborales
- Gráfica 23. Creación de nuevos empleos si la normatividad laboral permite disminución de los costos
- Gráfica 24. Consideraciones sobre una futura normatividad favorable al empleo en Colombia

INTRODUCCION

La investigación denominada: normatividad laboral en Colombia: ¿Instrumento o freno contra el desempleo?, estuvo orientada a establecer si la normatividad existente en Colombia opera como instrumento para generar trabajo, en un escenario que genera prebendas y beneficios para el empleo o por el contrario contrae la oferta, desincentiva a los empresarios y frena cualquier iniciativa para generar nuevos puestos de trabajo en el país.

La investigación desarrollará los siguientes temas generales, que permitirán evaluar y profundizar sobre la investigación propuesta.

El derecho laboral en Colombia tiene como marco regulatorio la Constitución Política de 1991, los tratados y convenios internacionales suscritos por Colombia y el Código Sustantivo del Trabajo.

De acuerdo con la Constitución Política, el derecho al trabajo es un derecho fundamental de todas las personas que debe ser garantizado por el Estado. Adicionalmente, la Constitución Política consagra el derecho de asociación sindical, que ampara tanto a los trabajadores como a los empleadores. Estas disposiciones concuerdan con los tratados internacionales de los que Colombia

es parte, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

El derecho laboral se divide en dos áreas: el derecho laboral individual, que regula las relaciones entre el empleador y sus trabajadores y el derecho laboral colectivo, que regula las relaciones entre el empleador y los trabajadores reunidos en asociaciones, sean éstas sindicales o no.

La legislación laboral regula los derechos y garantías mínimas de los trabajadores, los cuales son irrenunciables y no pueden ser modificadas mediante los contratos de trabajo.

CONTRATO DE TRABAJO

Es el acuerdo mediante el cual una persona natural (empleado) se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica (empleador), bajo la continuada dependencia o subordinación de ésta y mediante el pago de una remuneración (salario). En caso de no reunir alguno de los anteriores elementos no se configura la relación laboral y por lo tanto no le será aplicable la legislación laboral¹.

El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito, sin que se requiera una forma especial, y por su duración se clasifica en contrato a término fijo, contrato a término indefinido, contrato por la duración de una labor determinada y contrato accidental o transitorio.

Contrato de trabajo a término fijo

Pueden ser por un periodo hasta de tres años, prorrogable indefinidamente. Para el caso de contratos a término fijo inferior a un año, las partes pueden determinar su duración y prorrogarlo sucesivamente por periodos iguales al

¹ FUENTES, Carlos. Derecho Laboral en Colombia. Bogotá. Ediciones La Espada. 2010. p. 17.

inicialmente pactado. A partir de la cuarta prórroga del contrato, se entenderá que éste será como mínimo de un año y las prórrogas posteriores no podrán tener duración inferior².

Para dar por terminado el contrato de trabajo por vencimiento del término, el empleador debe avisar por escrito su interés en que éste se termine por lo menos un mes antes de la fecha de terminación del contrato original o de la prórroga. Sin este aviso, el contrato se prorrogará automáticamente por un periodo igual al inicialmente pactado.

Contrato de trabajo a término indefinido

No tiene una duración determinada por las partes o por la naturaleza del trabajo contratado.

Los contratos laborales, salvo que por su naturaleza se exprese lo contrario, se entienden celebrados a término indefinido³.

² Ibíd. p. 18.

³ Ibíd. p. 19.

Contrato por duración de obra o labor

La duración del contrato está determinada por el tiempo requerido para ejecutar una obra o actividad contratada⁴.

El contrato debe constar por escrito y la obra o labor debe estar clara mente detallada. De no estarlo, sería imposible establecer el momento de la terminación del contrato y se entendería celebrado a término indefinido.

Contrato accidental o transitorio

El que se utiliza para ejecutar trabajos ocasionales, accidentales o transitorios, distintos de las actividades normales del empleador, por términos inferiores a un mes.

Los trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios están excluidos de las siguientes prestaciones: las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el auxilio monetario por enfermedad no profesional; la dotación, gastos de entierro, auxilios de cesantía, seguro de vida y prima de servicios⁵.

⁴ Ibíd. p. 20.

⁵ Ibíd. p. 21.

Periodo de prueba

Es la etapa inicial del contrato de trabajo y tiene por objeto permitir al empleador evaluar la aptitud del trabajador, y a éste último, las condiciones del trabajo. El período de prueba no puede exceder de dos meses y debe constar por escrito (incluyendo su duración) ⁶.

En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un año, el período de prueba no puede exceder la quinta parte de la duración pactada originalmente, sin que exceda los dos meses.

Durante la vigencia del período de prueba cualquiera de las partes puede terminar el contrato sin previo aviso y, si quien termina el contrato es el empleador, no está obligado a indemnizar al empleado.

Terminación del contrato de trabajo

El contrato de trabajo termina por las siguientes causas: ⁷.

- Muerte del trabajador.

⁶ Ibíd. p. 22.

⁷ ADARME, Severiano. Normatividad Laboral en Colombia. Editora Hurtado. Santa Fe de Bogotá. 2001. p. 63.

- Mutuo acuerdo.
- Expiración del plazo pactado en los contratos a término fijo.
- Terminación de la obra o labor contratada en los contratos por duración de la obra o labor.
- Liquidación o clausura definitiva de la empresa y suspensión de actividades por parte de la empresa por más de 120 días. En estos casos se requiere permiso previo del Ministerio de Protección Social.
- Sentencia judicial ejecutoriada.
- Renuncia del empleado.
- Terminación unilateral con justa causa, invocada por el trabajador o el empleador, de acuerdo con las justas causas establecidas en la ley, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato de trabajo.

Adicionalmente la ley laboral colombiana enumera las justas causas para dar por terminado el contrato por parte del empleador, las más importante son⁸:

- El haber sufrido engaño por parte del trabajador al presentar certificados falsos para su admisión.
- Todo acto de violencia en que incurra el trabajador en sus labores.
- Todo daño material causado intencionalmente a los edificios y objetos relacionados con el trabajo.
- Toda negligencia grave que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- Los actos inmorales o delictuosos cometidos por el trabajador en el lugar de trabajo.
- Que el trabajador revele los secretos técnicos, comerciales o asuntos de carácter reservado, con perjuicio para la empresa.
- El deficiente rendimiento o ineptitud en el trabajo.

⁸ Ibíd. p. 69.

- La inexecución sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
- El reconocimiento al trabajador de una pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

Si el empleador despide al trabajador argumentando cualquiera de las justas causas mencionadas anteriormente, no está obligado a indemnizarlo. Si por el contrario, lo despide sin justa causa, debe pagarle la indemnización prevista en la ley, cuyo monto se precisa en el cuadro que se incluye más adelante.

Existen igualmente unas justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato por parte del trabajador, dentro de las cuales se destacan⁹:

- El engaño del empleador respecto de las condiciones de trabajo.
- La violencia o amenazas graves del empleador al trabajador.

⁹ Ibíd. p. 75.

- Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
- El incumplimiento sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones.
- La exigencia del empleador, sin razones válidas, de prestar servicios distintos o en lugares distintos a los que fue contratado.

Indemnización por terminación del contrato ¹⁰.

En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas

¹⁰ Código Sustantivo del Trabajo. Editorial Temis. Santa Fe de Bogotá. 2011.

contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

SALARIO

Salario ordinario

Remuneración básica pactada por las partes, en dinero o especie, más todo aquello que recibe el empleado como pago por el trabajo en horario nocturno, horas extras, comisiones o viáticos, y remuneración por trabajo en días de descanso obligatorio¹¹.

El empleador debe pagar además las prestaciones o beneficios reconocidos por la ley y las convenciones colectivas, aquellos beneficios establecidos unilateralmente por él mismo.

Salario mínimo legal vigente (SMLV)

No hay categorías salariales ni salarios mínimos por actividad en Colombia, salvo algunos casos excepcionales. El Gobierno Nacional mediante acuerdo con las principales centrales de trabajadores del país y los gremios empresariales

¹¹ SALAS, Augusto. Salario y trabajo en Colombia. Ediciones Cruz. Bogotá.2010. p. 100

establece anualmente el salario mínimo que las empresas deben pagar a los trabajadores.

El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario, pero respetando siempre el mínimo legal o el fijado en las convenciones colectivas o fallos arbitrales¹².

Salario integral

Esta modalidad de pago del salario, además de retribuir el trabajo ordinario, compensa de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios por trabajo nocturno, extraordinario, dominical y festivo, primas legales y extralegales, cesantías e intereses sobre las cesantías, excepto las vacaciones.

Este tipo de salario debe pactarse por escrito entre trabajador y empleador y sólo pueden acceder a él los trabajadores que devenguen como salario básico, una suma igual o superior a 10 SMLM (\$ 3.815.000 equivalentes a US\$ 1,590 tomando CO\$ 2.400 como tasa de referencia)¹³.

¹² Ibíd. p. 102.

¹³ Ibíd. p. 103.

La legislación laboral prescribe que el salario integral debe ser como mínimo el valor equivalente a 10 SMLM vigentes más un 30% como factor prestacional. Actualmente el salario mínimo integral es de \$ 4.959.500 (equivalente a US\$ 2,066 tomando CO\$ 2.400 como tasa de referencia) ¹⁴.

El salario integral se calculará con el factor prestacional que se aplica a la empresa, si éste es superior al factor prestacional previsto en la ley.

El monto de los aportes por concepto de pensión, salud, riesgos profesionales y subsidio familiar en contratos con salario integral se calcula sobre el 70% del salario mensual.

Jornada de trabajo

La jornada laboral ordinaria en Colombia es de máximo 48 horas semanales las cuales pueden ser distribuidas de lunes a viernes o de lunes a sábado.

La jornada diurna es entre las seis de la mañana y las 10 de la noche. Si el trabajador debe trabajar en jornadas comprendidas entre las 10 de la noche y las

¹⁴ Ibíd. p. 105.

seis de la mañana su trabajo debe remunerarse con recargo nocturno del 35% adicional al valor de la hora diurna¹⁵.

Las horas trabajadas por fuera de la jornada habitual se remuneran como horas extras. Si el trabajo extra se desarrolla dentro de la jornada diurna, cada hora extra se debe pagar con un recargo del 25%.

Si por el contrario, se desarrollan en la jornada nocturna las horas extras se pagan como nocturnas con recargo del 75%, al igual que el trabajo realizado en días domingo y festivos. Los porcentajes se liquidan sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. Las horas extras de trabajo no pueden exceder de 2 horas diarias y 12 horas a la semana¹⁶..

Adicionalmente, trabajador y empleador pueden convenir como día de descanso obligatorio el sábado y será reconocido como descanso dominical en todos sus aspectos legales¹⁷..

Los empleadores no están obligados a pagar horas extras a aquellos trabajadores que ostenten cargos de dirección, confianza y manejo.

¹⁵ Ibíd. p. 114.

¹⁶ Ibíd. p. 115.

¹⁷ Ibíd. p. 117.

Jornada laboral flexible

Trabajador y empleador pueden acordar la organización de turnos de trabajo sucesivos, todos los días de la semana, que no excedan de seis horas diarias y 36 a la semana.

Igualmente, pueden acordar que la jornada diaria sea flexible, de forma que a la semana se completen las 48 horas, distribuidas en máximo seis días, así el número de horas diarias laboradas puede repartirse en la semana con un mínimo de cuatro horas diarias y un máximo de 10 horas diarias. En tal evento, no habrá lugar a recargo por trabajo suplementario cuando éstas no superen las 48 semanales y se laboren en la jornada diurna¹⁸.

¹⁸ Ibíd. p. 124.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Vacaciones

Descanso remunerado que paga el empleador al trabajador equivalente a 15 días hábiles de vacaciones por cada año de servicio. La mitad de las vacaciones puede ser compensada en dinero durante la vigencia del contrato, previo permiso del Ministerio de Protección Social¹⁹.

Si el contrato termina sin que el empleado haya disfrutado de su período de vacaciones, es obligatorio compensar en dinero (sin necesidad de permiso) y de manera proporcional al tiempo trabajado.

Seguridad Social

Desde 1993, en Colombia rige un sistema de Seguridad social integral. Este sistema comprende pensiones, salud y riesgos profesionales²⁰.

¹⁹ FUENTES, Carlos. Derecho Laboral en Colombia. Op. Cit. p. 79.

²⁰ Ibíd. p. 84.

Pensiones

El sistema cubre los riesgos de invalidez, vejez y muerte por causa común. Tiene dos regímenes independientes, uno administrado por el Instituto de Seguros Sociales -ISS- que maneja un fondo común y otro de capitalización individual a cargo de las administradoras de fondos de pensiones. La contribución a cualquiera de estos regímenes es del 15% del salario mensual del empleado, de las cuales tres cuartas partes están a cargo del empleador, y una cuarta parte le corresponde al trabajador²¹.

Si el trabajador devenga un salario igual o superior a cuatro salarios mínimos legales debe pagar un 1% adicional al Fondo de Solidaridad Pensional sobre su salario base de cotización si devenga hasta 15 SMLM. De igual manera aquellos trabajadores que devenguen un salario igual o mayor a 16 SMLM deben hacer un aporte adicional así: de 16 - 17 SMLM un 0.2% (15.7%), de 17 -18 SMLM un 0.4% (15.9%), de 18- 19 SMLM un 0.6% (16.1%), de 19 - 20 SMLM un 0.8% (16.3%) y los superiores a 20 SMLM un 1 % adicional (16.5%)²².

²¹ Ibíd. p. 89.

²² Ibíd. p. 90.

Adicionalmente, la reforma pensional del 2003, Ley 797 de 2003, dispuso un incremento en la cotización de 0.5% sobre el salario base de cotización para el 1 de enero del 2006. El régimen de fondo común reconoce pensiones de vejez cuando el empleado ha cotizado un mínimo de 1050 semanas y ha cumplido 60 años de edad si es hombre, o 55 años si es mujer. A partir del 1 de enero del 2006 se incrementará en 25 cada año hasta llegar a 1300 semanas en el año 2015²³.

En el régimen de capitalización individual hay lugar al pago de pensiones de vejez cuando el empleado ha ahorrado una suma de dinero que garantice que puede devengar una pensión equivalente al 110% del SMLM, sin necesidad de cumplir los requisitos de edad y pensión²⁴.

Salud

El sistema cubre las contingencias que afectan la salud del trabajador y de su familia que están establecidas en el programa de atención denominado Plan Obligatorio de Salud -POS- y la maternidad²⁵.

²³ Ibíd. p. 95.

²⁴ Ibíd. p. 98.

²⁵ DOMINGUEZ, Enrique. Trabajo, Salud y Seguridad Social en Colombia. Ediciones Lumen. Santa Fé de Bogotá. 2011. P. 40

El empleador debe consignar el 12% del salario mensual del trabajador, del cual el 8% está a cargo del empleador y el 4% restante a cargo del empleado. Este monto es deducido del salario mensual del trabajador²⁶..

Riesgos profesionales

Este sistema cubre las contingencias que afectan la salud del trabajador por causa o con ocasión de su trabajo o enfermedades profesionales, e igualmente las pensiones por invalidez y muerte generadas por tales enfermedades.

La totalidad del aporte por este concepto está a cargo del empleador y su monto depende del grado de riesgo laboral generado en la actividad de la empresa y del cumplimiento de las normas de seguridad industrial. El rango de cotización va desde el 0,5222% hasta el 6.96% del valor total de la Nómina mensual de salarios²⁷..

²⁶ *Ibíd.* p. 41.

²⁷ *Ibíd.* p. 43.

PRESTACIONES SOCIALES

Las Prestaciones sociales son beneficios legales que el empleador debe pagar a sus trabajadores adicionalmente al salario ordinario, para atender necesidades o cubrir riesgos originados durante el desarrollo de su actividad laboral. Las prestaciones legales son²⁸:

Prima de servicios

Equivalente a 15 días de salario por el tiempo laborado durante el semestre. Esta prestación se paga el 30 de junio y el 20 de diciembre, o a la terminación del contrato de trabajo²⁹.

Auxilio de cesantías

Este beneficio tiene como fin brindarle al trabajador un medio de subsistencia a la terminación del contrato de trabajo. Antes de la vigencia de la Ley 50 de 1990: Los trabajadores vinculados con anterioridad al primero de enero de 1991 están

²⁸ ADARME, Severiano. Normatividad Laboral en Colombia. Editora Hurtado. Santa Fe de Bogotá. 2001. p. 108.

²⁹ *Ibíd.* p. 108.

sujetos al régimen de retroactividad de las cesantías, de acuerdo con el cual éstas se liquidan en su totalidad a la terminación del contrato de trabajo³⁰..

A partir de la vigencia de la Ley 50 de 1990: Los trabajadores vinculados con posterioridad al 1 de enero de 1991, y aquellos que, habiéndose vinculado con anterioridad a esta fecha, se hayan acogido al régimen de esta ley, están sujetos a la liquidación anual de las cesantías. En este sistema el empleador liquida las cesantías el 31 de diciembre de cada año y las deposita a más tardar el 14 de febrero del año siguiente. El salario base para liquidar la cesantía en cualquiera de los dos regímenes descritos es el último salario mensual devengado por el trabajador al momento de la liquidación, siempre que no haya variado en los tres meses anteriores. De lo contrario, será el promedio del salario devengado en el último año, o en todo el tiempo servido si éste fuere menor a un año.

Intereses sobre cesantías

En enero de cada año, el empleador debe pagar directamente al trabajador intereses sobre las cesantías a una tasa del 12% anual, calculado sobre las cesantías del último año³¹..

³⁰ Ibíd. p. 110.

³¹ Ibíd. p. 109.

OTRAS OBLIGACIONES LABORALES

Dotación

Todo empleado con contrato a término indefinido que devengue una suma mensual inferior o igual a dos SMLM, deberá recibir de su empleador, tres veces al año, un par de zapatos y un vestido de trabajo acorde con la labor desempeñada³²..

Subsidio Familiar

Todas las empresas deben inscribirse en una caja de compensación familiar. Esta inscripción otorga al trabajador el derecho a obtener subsidios en efectivo para sus hijos menores de edad, así como servicios de capacitación, vivienda y recreación. De igual manera, los afiliados tendrán derecho a un subsidio de desempleo, manejado por las mismas cajas de compensación familiar, pero regulado y controlado por el gobierno³³..

El empleador debe pagar, dentro de los 10 primeros días de cada mes, una suma equivalente al 9% del monto de la Nómina a la caja de compensación que haya

³² FUENTES, Carlos. Derecho Laboral en Colombia. Op. Cit. p. 120.

³³ Ibíd. p. 121.

seleccionado. De este porcentaje, la caja de compensación cobra el 4% para el pago del subsidio familiar y los servicios complementarios que presta, y gira el 2% al Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- y el 3% al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-³⁴..

Auxilio de transporte

Los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales tienen derecho al pago del auxilio de transporte fijado por el Gobierno Nacional.

Licencia de maternidad

Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de 12 semanas, la cual puede comenzar dos semanas antes de la fecha del parto. Esta licencia es remunerada por el sistema general de seguridad social en salud³⁵..

La licencia de maternidad se extiende a la madre adoptante del menor de siete años de edad, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor, y también al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente³⁶..

³⁴ Ibíd. p. 122.

³⁵ Ibíd. p. 123.

³⁶ Ibíd. p. 125.

Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. Si existiere justa causa, ésta debe ser previamente calificada por un inspector del trabajo.

Licencia de paternidad

El esposo o compañero permanente tendrá derecho a cuatro días hábiles de licencia remunerada de paternidad si solo el padre está cotizando al sistema de seguridad social. En el evento que tanto el padre como la madre sean cotizantes, el padre tendrá derecho a ocho días hábiles de licencia remunerada. En ambos casos el esposo o compañero permanente deberá haber cotizado más de 100 semanas continuas al Sistema de Seguridad Social³⁷..

Esta licencia es remunerada por el sistema general de seguridad social en salud.

Contratación con extranjeros

Los trabajadores extranjeros tienen los mismos derechos laborales que los colombianos, salvo en lo que se refiere al derecho a participar en sindicatos, ya

³⁷ CUADERNOS LABORALES. Documento 031. Ministerio del Trabajo. Bogotá. Febrero de 2012. P. 39

que no pueden tener la mayoría en la junta directiva de las organizaciones sindicales³⁸..

Las empresas en Colombia que tengan a su servicio más de 10 empleados, pueden contratar empleados extranjeros teniendo como límite el 10% de su personal general, y el 20% del personal de dirección y confianza y del personal especializado y calificado. Para superar estos límites, el empleador debe obtener autorización de la Subdirección de Relaciones Individuales del Ministerio de Protección Social³⁹..

Los ciudadanos extranjeros contratados laboralmente para prestar sus servicios en Colombia deben obtener una visa expedida por la autoridad de relaciones exteriores.

³⁸ Ibíd. p. 41.

³⁹ Ibíd. p. 42.

REGÍMENES ESPECIALES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Régimen especial de aportes al ICBF, SENA y cajas de compensación familiar

Los empleadores que vinculen trabajadores adicionales a los que tenían en promedio en el año 2002, que devenguen hasta tres SMLM y que cumplan con los demás requisitos previstos no estarán obligados a hacer aportes para ICBF, SENA y subsidio familiar.

Los empleados contratados deben ser: ⁴⁰.

- Vinculados para prestar el servicio desde su lugar de reclusión o inmediatamente después de haber recobrado la libertad.
- Personas con disminución de su capacidad laboral superior al 25%.
- Reinsertados de grupos al margen de la ley.
- Personas entre los 16 y 25 años o mayores de 50 años.

⁴⁰ Ibíd. p. 59.

- Jefes cabeza de hogar.
- El valor de los aportes exentos no puede ser superior al 10% de los aportes ordinarios de la empresa.

Contratación de estudiantes

Los empleadores que contraten estudiantes entre 16 y 25 años que trabajen en jornadas de hasta cuatro horas diarias o 24 horas semanales (distribuidas de común acuerdo con el empleador) estarán excluidos de los Aportes parafiscales (ICBF, SENA y Cajas de Compensación Familiar) ⁴¹..

Para acceder a este beneficio es necesario que el valor de la Nómina por los trabajadores que tienen la categoría de estudiantes no represente más del 10 % del valor de la Nómina total de la empresa.

⁴¹ Ibíd. p. 63.

DERECHO COLECTIVO

NORMATIVIDAD APLICABLE

La Constitución Política de Colombia consagra el derecho de asociación. Este comprende el derecho de asociación sindical y el de negociación colectiva, pero no es obligatorio para un trabajador pertenecer a un sindicato⁴²..

SINDICATOS

Para constituirse y subsistir, los sindicatos de trabajadores deben tener mínimo 25 afiliados (sin importar el número de empleados de la empresa) tratándose de sindicatos de empresa, y los sindicatos patronales, cinco empleadores.⁴³.

NEGOCIACIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

La negociación de conflictos colectivos debe seguir las etapas definidas por la ley. Se inicia con la presentación del pliego de peticiones por parte de los representantes del sindicato al vocero del empleador. El empresario debe iniciar

⁴² Ibíd. p. 73.

⁴³ Ibíd. p. 79.

negociaciones con el sindicato dentro de los cinco días hábiles siguientes a la presentación del pliego⁴⁴..

La negociación es privada y su duración no debe exceder 20 días calendario, prorrogables por acuerdo entre las partes por 20 días más.

Las normas que rigen dicho proceso son: ⁴⁵.

- Código Sustantivo del Trabajo, Ley 141 de 1961
- Ley 50 de 1990
- Ley 100 de 1993
- Ley 789 de 2002
- Ley 797 de 2003

Si hay acuerdo, se suscribe la convención colectiva (si el pliego fue presentado por trabajadores sindicalizados) o el pacto colectivo (si fue presentado por trabajadores no sindicalizados).

⁴⁴ Ibíd. p. 87.

⁴⁵ Ibíd. p. 92.

Si no hay acuerdo, o si éste es parcial, los trabajadores pueden declararse en huelga, la cual debe comenzar entre el tercer y el décimo día después de la declaratoria, o acudir a un tribunal de arbitramento, el cual estará constituido por tres miembros: uno designado por los trabajadores, uno por el empleador y el tercero elegido de común acuerdo por estos dos árbitros.

El derecho de huelga está garantizado en todas las actividades empresariales, excepto en las que prestan servicios públicos esenciales.

Si la huelga se prolonga por más de 60 días, el Ministerio de Protección Social puede ordenar que se conforme un tribunal de arbitramento. Por otra parte, si la huelga, cualquiera que sea su duración, afecta de manera grave los intereses de la economía nacional, el Presidente de la República, previo concepto de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, puede ordenar su cesación y la solución del conflicto a través de un fallo arbitral⁴⁶.

⁴⁶ Ibíd. p. 111.

IMPACTO DE LA NORMATIVIDAD LABORAL

Para conocer el impacto de la normatividad laboral sobre la inversión, los costos empresariales y la creación de empleo, se diseñó una encuesta que fue aplicada a 35 empresas de la ciudad de Bucaramanga.

Para el desarrollo de esta investigación se escogieron empresas de diverso tamaño, tal como se observa en la tabla 1 y gráfica 1. Estas empresas son por lo tanto medianas, pequeñas, micro y mini-empresas. De esta forma se asegura una muestra variada de empresarios, para evitar el sesgo de la investigación.

Número de Trabajadores

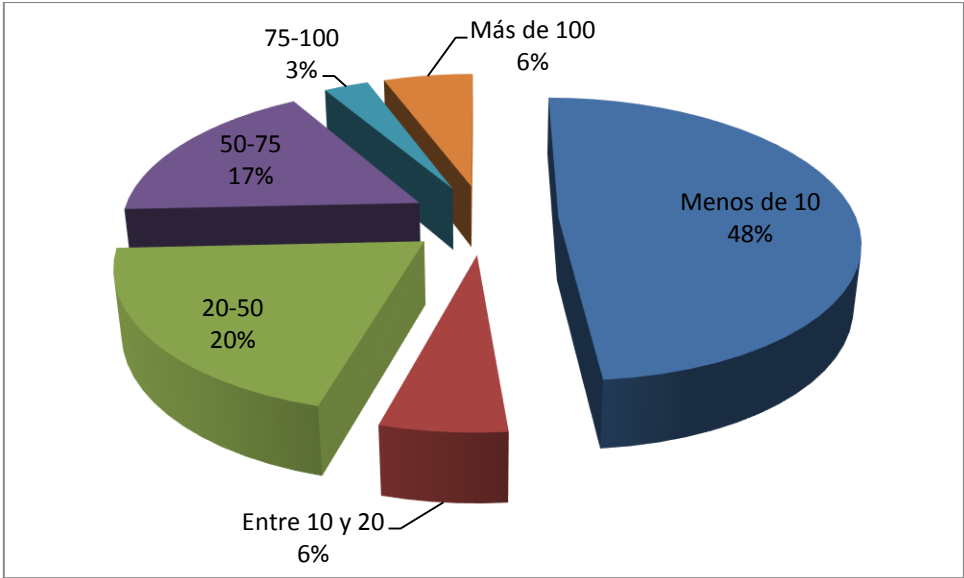
Resultado: El 48,57% de las empresas tienen menos de 10 trabajadores y empleados; el 5,72% tienen entre 10 y 20; el 20%, entre 20 y 50 trabajadores; el 17,14% entre 50 y 75 trabajadores; el 2,86%, entre 75 y 100 trabajadores y el 5,71%, más de 100 trabajadores. Ver tabla 1 y gráfica 1.

Tabla 1. Número de Trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 10	17	48,57
Entre 10 y 20	2	5,72
20-50	7	20
50-75	6	17,14
75-100	1	2,86
Más de 100	2	5,71
Total	35	100

Fuente: elaboración propia

Gráfica 1. Número de Trabajadores



Fuente: elaboración propia

Tiempo de creación de la empresa

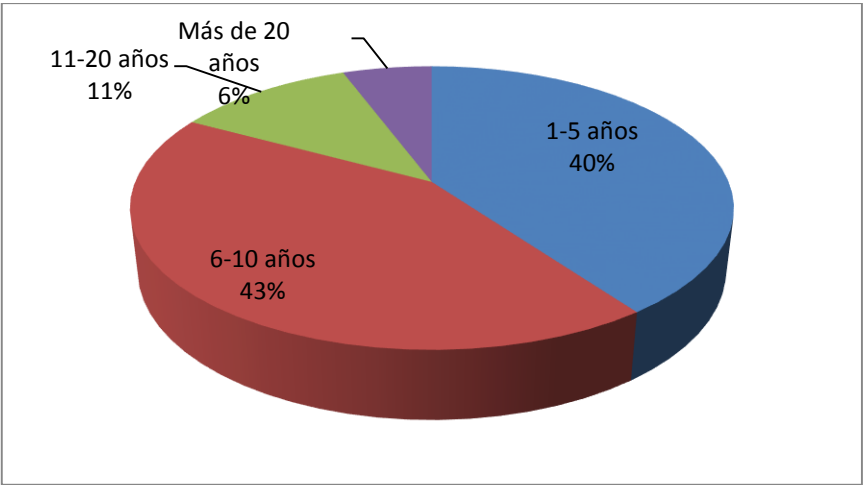
Resultado: De las empresas encuestadas, el 40% se encuentra en el rango de 1 a 5 años de haber sido creadas; el 42,85% entre los 6 y 10 años; el 11,43 entre los 11 y 20 años y el 5,72 más de 20 años. Ver tabla 2 y gráfica 2.

Tabla 2. Tiempo de creación de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje
1-5 años	14	40
6-10 años	15	42,85
11-20 años	4	11,43
Más de 20 años	2	5,72
Total	35	100

Fuente: elaboración propia

Gráfica 2. Tiempo de creación de la empresa



Fuente: elaboración propia

Tipo de Sociedad

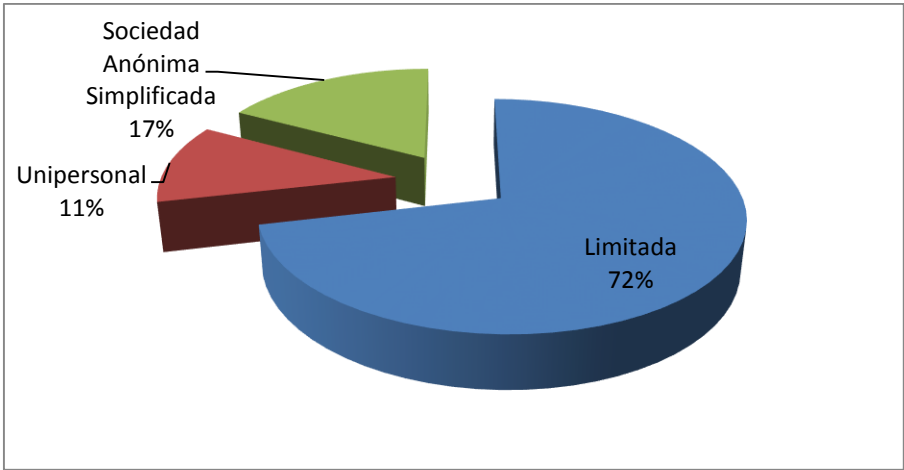
Resultado: El 71,43% de las empresas son limitadas; el 11,42% es sociedad unipersonal y el restante 17,15% Sociedad Anónima Simplificada. Existe por lo tanto una mayoría de empresas que son sociedad limitada, frente a un porcentaje de menos del 30% de otros tipos de sociedades. Ver tabla y gráfica 3.

Tabla 3. Tipo de Sociedad

	Frecuencia	Porcentaje
Limitada	25	71,43
Unipersonal	4	11,42
Sociedad Anónima Simplificada	6	17,15
Total	35	100

Fuente: elaboración propia

Gráfica 3. Tipo de Sociedad



Fuente: elaboración propia

Nivel de Escolaridad de los empleados y empleados

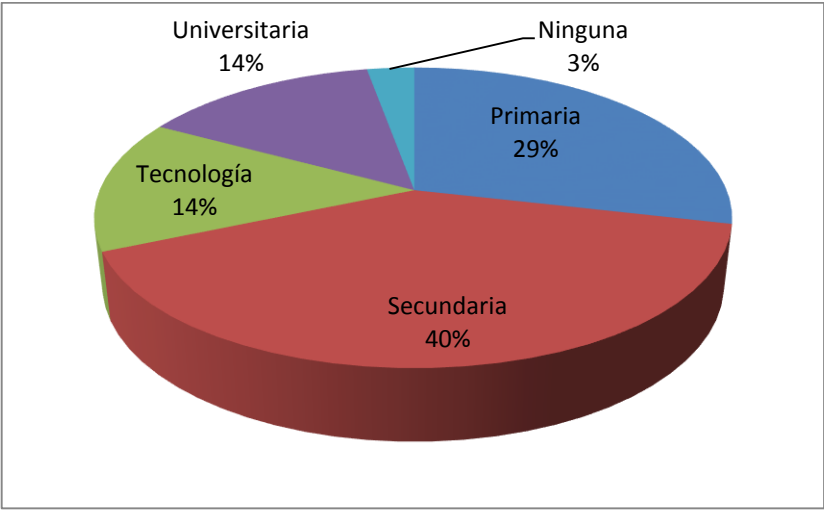
Resultado: De acuerdo con los empresarios, el 28,58% de los empleados y trabajadores de las empresas solo cursaron hasta primaria: el 40% realizó secundaria; el 14,28% tiene educación tecnológica; el 14,28% educación universitaria y el 2,86% no posee ningún grado nivel de escolaridad. Ver tabla 4 y gráfica 4.

Tabla 4. Nivel de Escolaridad

	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	10	28,58
Secundaria	14	40
Tecnología	5	14,28
Universitaria	5	14,28
Ninguna	1	2,86
Total	35	100

Fuente: elaboración propia

Gráfica 4. Nivel de Escolaridad



Fuente: elaboración propia

Tipo de Vinculación

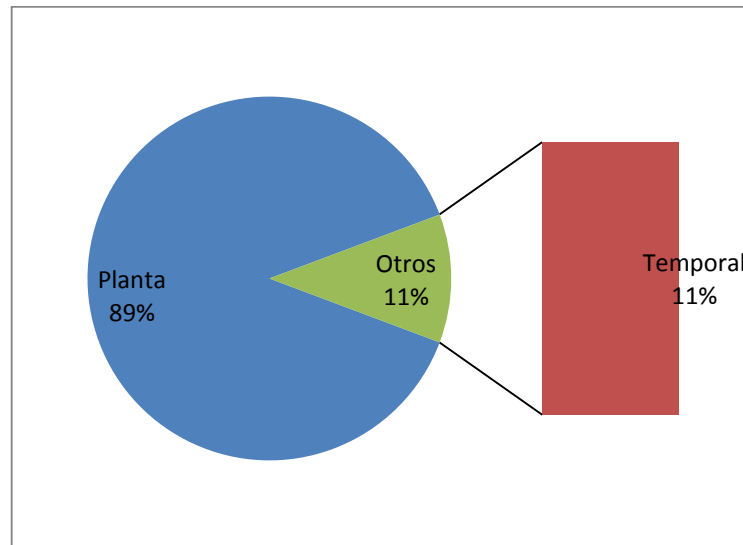
Resultado: El 88,58 de los trabajadores y empleados de las empresas encuestadas pertenecen a la planta de personal, mientras que el restante 11,42% es de carácter temporal. Ver tabla 5 y gráfica 5

Tabla 5. Tipo de vinculación

	Frecuencia	Porcentaje
Planta	31	88,58
Temporal	4	11,42
Total	35	100

Fuente: elaboración propia

Gráfica 5. Tipo de vinculación



Fuente: elaboración propia

Tiempo de Trabajo en la empresa

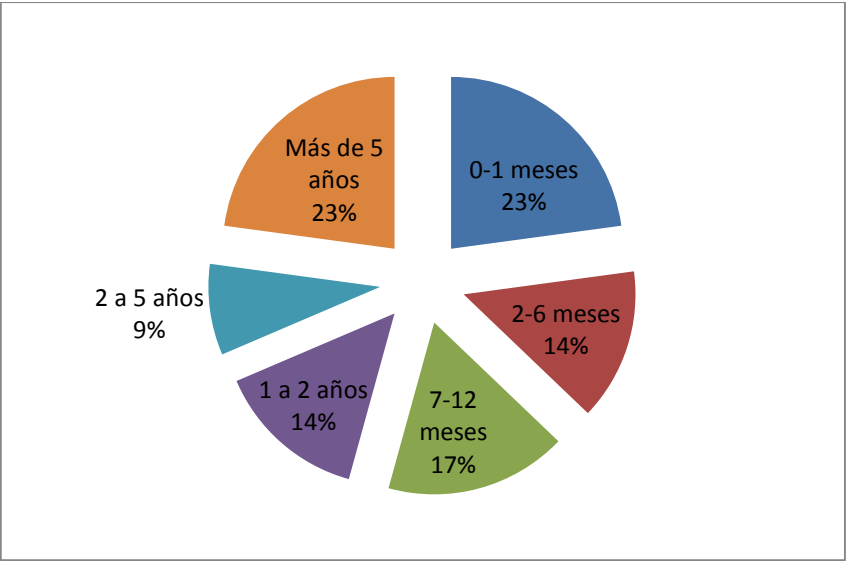
Resultado: El 22,87% de los empleados y trabajadores de las empresas, llevan menos de un mes laborando; el 14,28% tienen entre 2 y 6 meses de trabajo; el 17,14% han permanecido en la empresa entre 7 y 12 meses; el 14,28% lleva entre 1 y 2 años; el 8,57\$ entre 2 y 5 años y el 22,86% más de 5 años. Se destaca la concentración de empleados en los rangos de menor permanencia: menos de un mes y de mayor permanencia: más de cinco años. Ver tabla 6 y gráfica 6

Tabla 6. Tiempo de trabajo en la empresa

	Frecuencia	Porcentaje
0-1 meses	8	22,87
2-6 meses	5	14,28
7-12 meses	6	17,14
1 a 2 años	5	14,28
2 a 5 años	3	8,57
Más de 5 años	8	22,86
Total	35	100

Fuente: elaboración propia

Gráfica 6. Tiempo de trabajo en la empresa



Fuente: elaboración propia

Sobre la inversión

A continuación se presentan los resultados que en materia de impacto de la normatividad laboral actual sobre la inversión, arrojó la investigación.

Deseos de invertir en la empresa

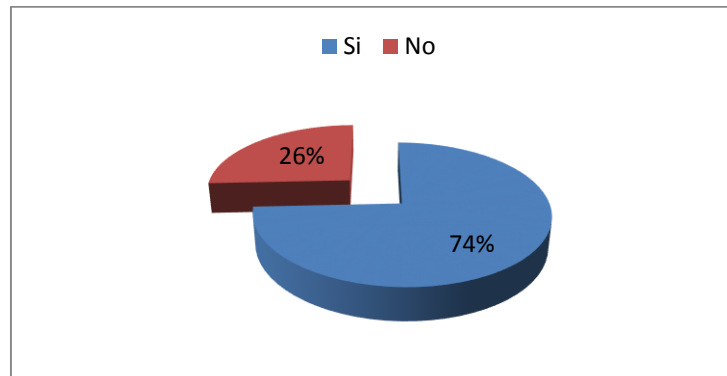
Resultado: El 74%,29 afirma tener deseos de invertir y el 25,71% respondió que no. Esto significa que las tres cuartas partes de los empresarios tienen interés en invertir y solo una cuarta parte no lo haría. Ver tabla 7 y gráfica 7.

Tabla 7. Deseos de invertir en la empresa

	Frecuencia	Porcentaje
Si	26	74,29
No	9	25,71
Total	35	100

Fuente: elaboración propia

Gráfica 7. Deseos de invertir en la empresa



Fuente: elaboración propia

Inversión efectiva

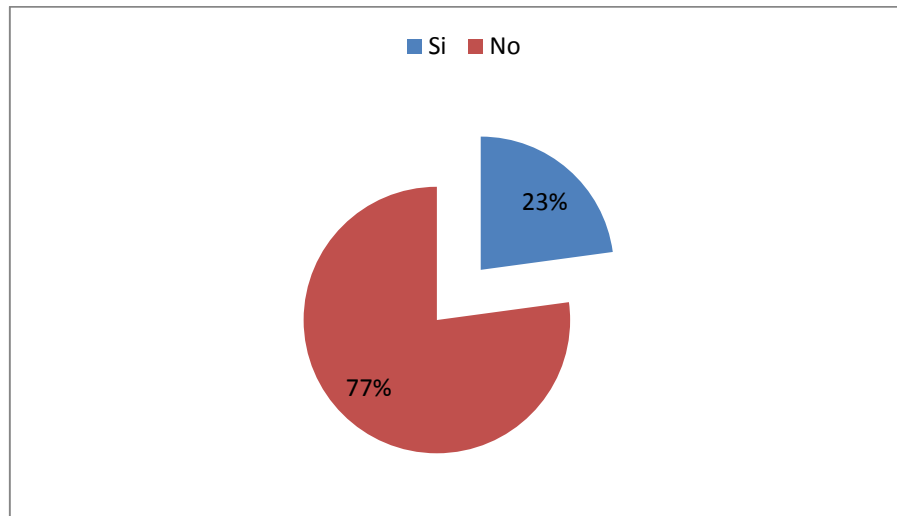
Resultado: No obstante los resultados consignados en la tabla 7 y gráfica 7, de tres cuartas partes de los empresarios deseosos de invertir, el 77%,15 expresa que no desea invertir efectivamente, mientras que el 22,85 restante afirma que si lo haría. Una gran diferencia entre los deseos y la efectiva decisión de invertir Ver tabla 8 y gráfica 8

Tabla 8. Inversión efectiva en la empresa

	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	22,85
No	27	77,15
Total	35	100

Fuente: elaboración propia

Gráfica 8. Inversión efectiva en la empresa



Fuente: elaboración propia

Incidencia de los costos laborales sobre la inversión efectiva en su empresa

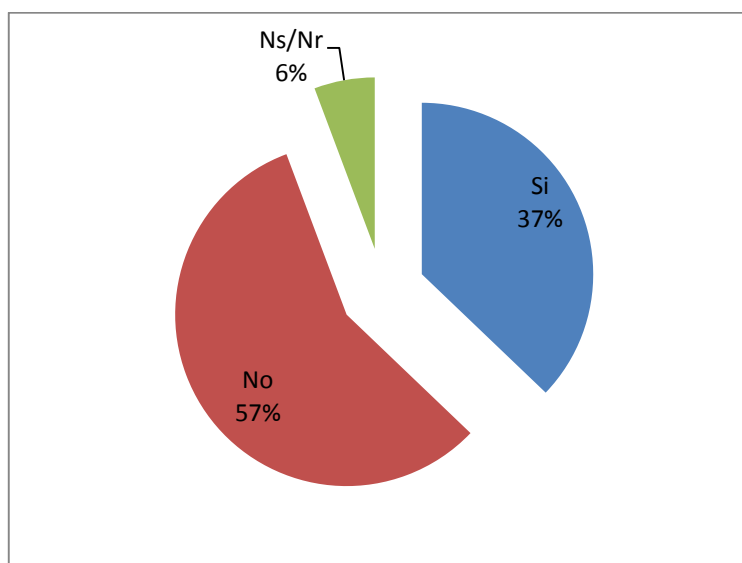
Resultado: El 33%,14 afirma que no existe incidencia de los costos laborales sobre la su decisión de invertir pero el 57,14% expresó que los costos laborales si incidieron sobre su decisión, mientras que el 5,72 no sabía o no respondió. Ver tabla 9 y gráfica 9.

Tabla 9. Incidencia de los costos laborales sobre la inversión efectiva en su empresa

	Frecuencia	Porcentaje
No	13	37,14
Si	20	57,14
Ns/Nr	2	5,72
Total	35	100

Fuente: elaboración propia

Gráfica 9. Incidencia de los costos laborales sobre la inversión efectiva en su empresa



Fuente: elaboración propia

Decisión de invertir si disminuyeran sus costos laborales

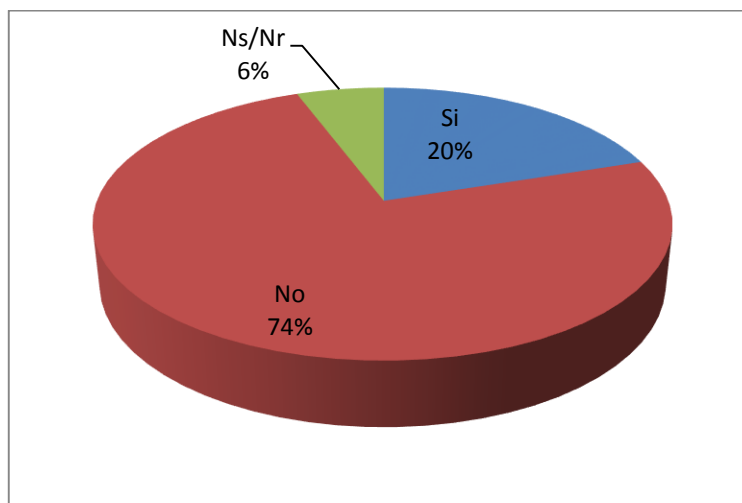
Resultado: El 20% considera que no invertiría si disminuyeran sus costos laborales, pero el 74,28% expresó que si lo haría, si estos costos disminuyeran y el 5,72% restante o no sabe o no respondió. Ver tabla 10 y gráfica 10.

Tabla 10. Decisión de invertir si disminuyeran sus costos laborales

	Frecuencia	Porcentaje
Np	7	20
Si	26	74,28
Ns/Nr	2	5,72
Total	35	100

Fuente: elaboración propia

Gráfica 10. Decisión de invertir si disminuyeran sus costos laborales



Fuente: elaboración propia

Incidencia de la actual legislación laboral sobre los costos laborales de la empresa

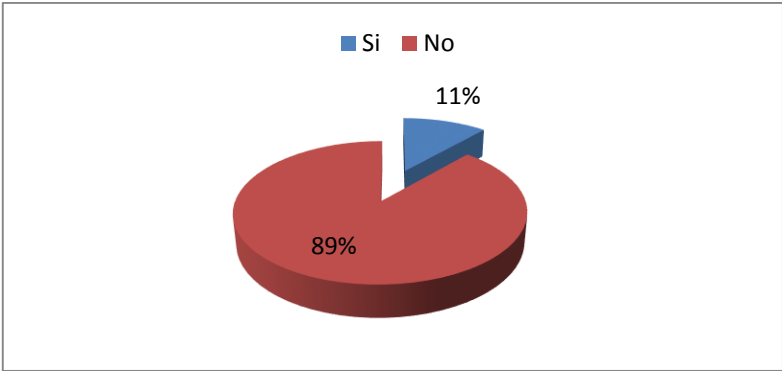
Resultado: El 11,42%, afirma que la actual legislación laboral no tiene incidencia sobre los costos laborales, mientras que la mayoría, el 88,58% considera que si tiene incidencia. Ver tabla 11 y gráfica 11.

Tabla 11. Incidencia de la actual legislación laboral sobre los costos laborales de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje
No	4	11,42
Si	31	88,58
Total	35	100

Fuente: elaboración propia

Gráfica 11. Incidencia de la actual legislación laboral sobre los costos laborales de la empresa



Fuente: elaboración propia

Necesidad de cambios en la actual normatividad laboral

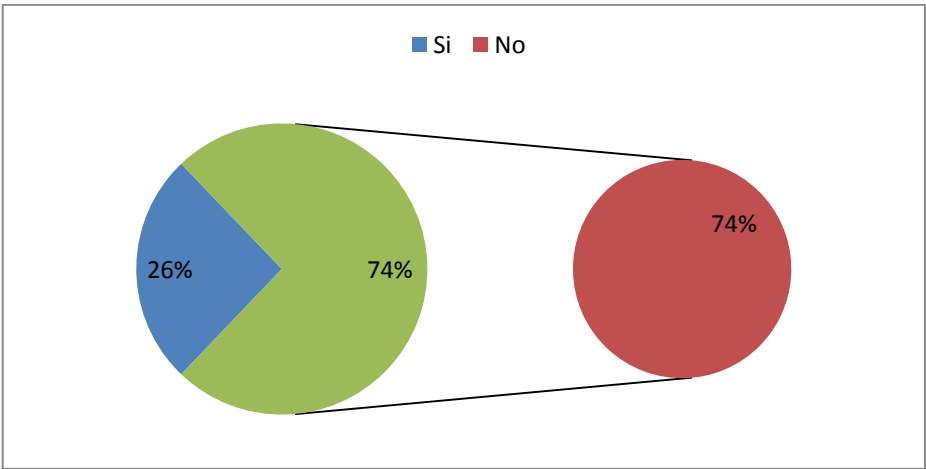
Resultado: El 74,28% de los encuestados señala que es necesario cambiar la normatividad laboral actual mientras que el restante 25,72% considera que no hay que hacerlo. Ver tabla 12 y gráfica 12.

Tabla 12. Necesidad de cambios en la actual normatividad laboral

	Frecuencia	Porcentaje
No	9	25,72
Si	26	74,28
Total	35	100

Fuente: elaboración propia

Gráfica 12. Necesidad de cambios en la actual normatividad laboral



Fuente: elaboración propia

Incidencia de altos costos laborales sobre la existencia de la empresa

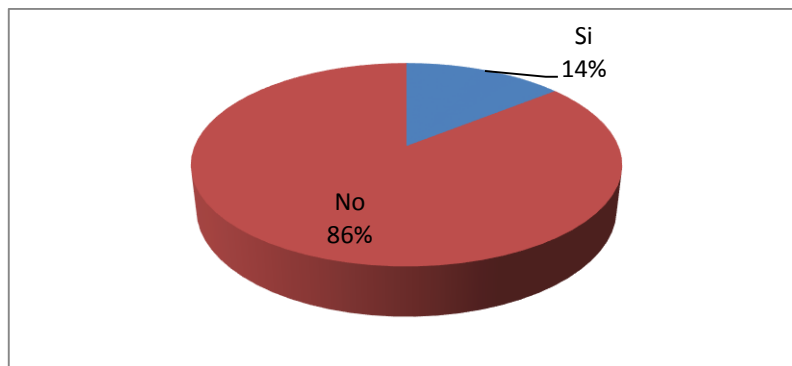
Resultado: El 14,28 %, que los altos costos laborales no incide sobre la existencia de sus empresas, pero para el 85,72% estos costos pueden llevar a las empresas a su quiebra o a su cierre ya que se constituyen en una amenaza para su existencia. Ver tabla 13 y gráfica 13.

Tabla 13. Incidencia de altos costos laborales sobre la existencia de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje
No	5	14,28
Si	30	85,72
Total	35	100

Fuente: elaboración propia

Gráfica 13. Incidencia de altos costos laborales sobre la existencia de la empresa



Fuente: elaboración propia

Conocimiento sobre los costos empresariales

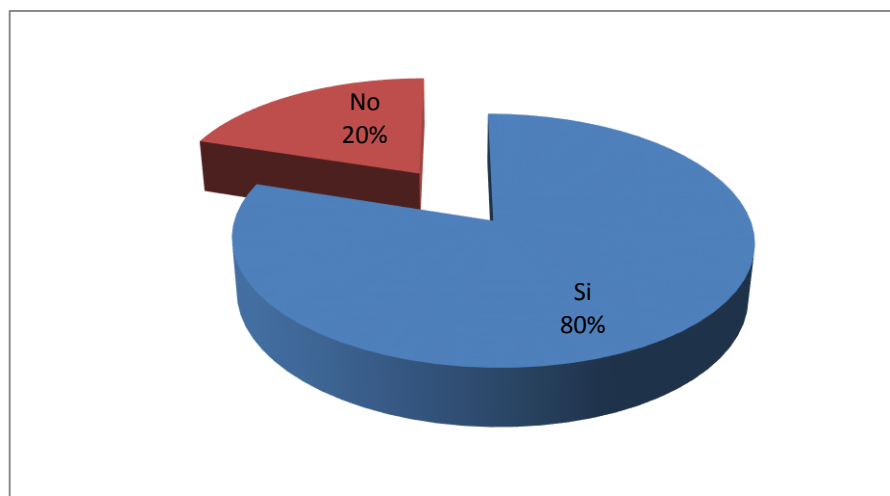
Resultado: El 80% expresa tener conocimiento sobre los costos de sus empresas, mientras que el 20% restante no los conocen. Ver tabla 14 y gráfica 14.

Tabla 14. Conocimiento sobre los costos empresariales

	Frecuencia	Porcentaje
Si	28	80
No	7	20
Total	35	100

Fuente: elaboración propia

Gráfica 14. Conocimiento sobre los costos empresariales



Fuente: elaboración propia

Incremento de los costos empresariales más dos veces por año

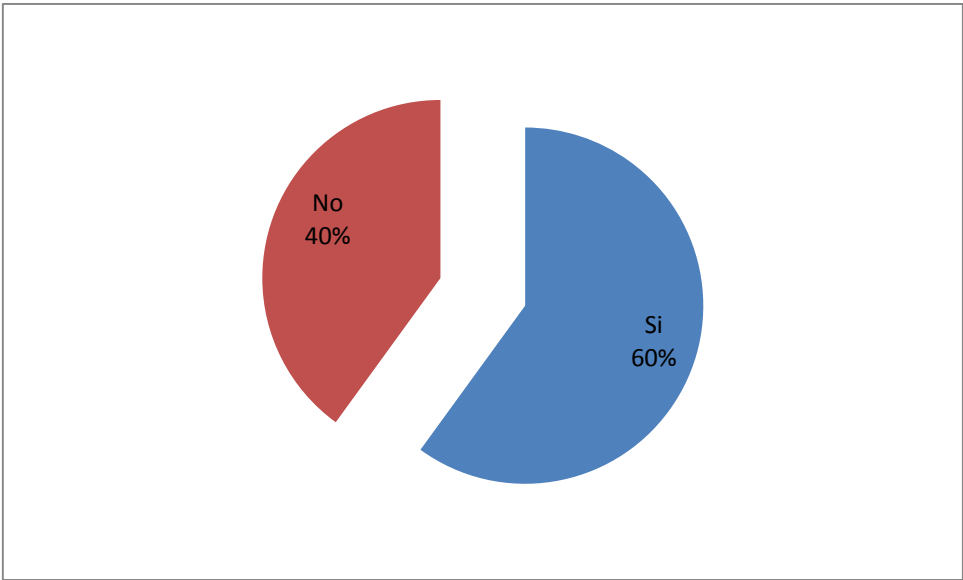
Resultado: El 60% de los empresarios señala que ha tenido incremento de sus costos empresariales más de dos veces por año, mientras que el 40% respondió que no los ha tenido. Ver tabla 15 y gráfica 15.

Tabla 15. Incremento de los costos empresariales más dos veces por año

	Frecuencia	Porcentaje
Si	21	60
No	14	40
Total	35	100

Fuente: elaboración propia

Gráfica 15. Incremento de los costos empresariales más dos veces por año



Fuente: elaboración propia

Incidencia de los costos laborales sobre los costos empresariales

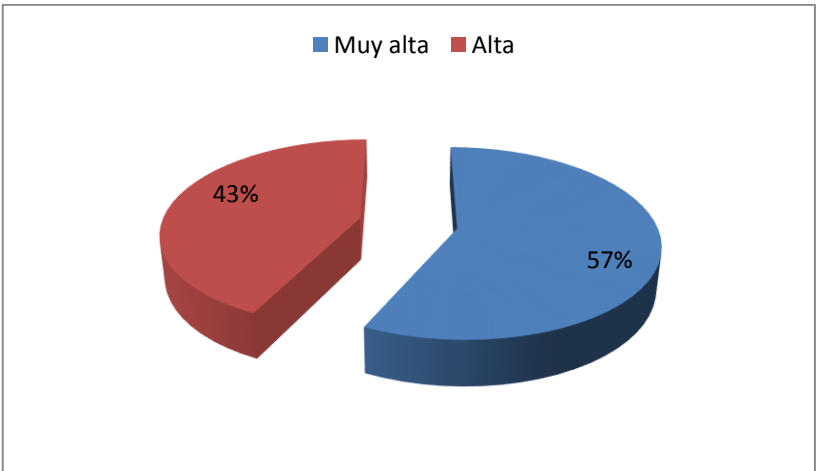
Resultado: Para el 57,14% de los empresarios sus costos laborales tienen una incidencia muy alta sobre sus costos empresariales, para el 42,86% tienen una alta incidencia. Ver tabla 16 y gráfica 16.

Tabla 16. Incidencia de los costos laborales sobre los costos empresariales

	Frecuencia	Porcentaje
Muy alta	20	57,14
Alta	15	42,86
Total	35	100

Fuente: elaboración propia

Gráfica 16. Incidencia de los costos laborales sobre los costos empresariales



Fuente: elaboración propia

Incidencia de los costos laborales sobre las utilidades de las empresas

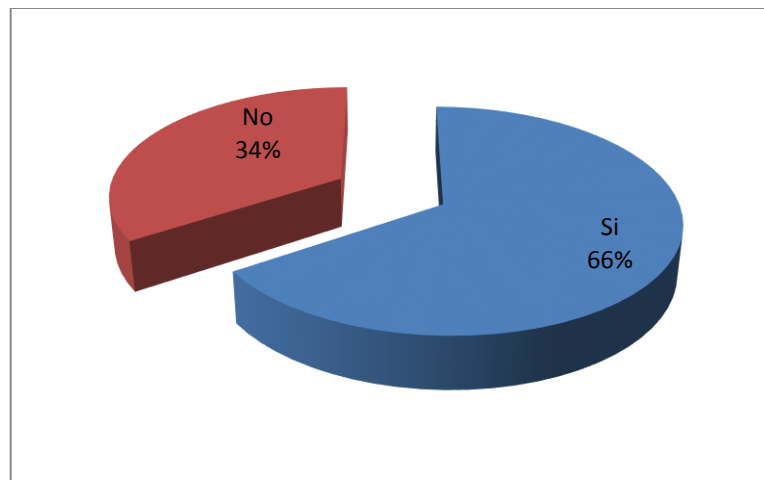
Resultado: El 65,71% de la muestra respondió que los costos laborales si inciden sobre las utilidades de las empresas, mientras que el restante 34,29% respondió que no. Ver tabla 17 y gráfica 17.

Tabla 17. Incidencia de los costos laborales sobre las utilidades de las empresas

	Frecuencia	Porcentaje
Si	23	65,71
No	12	34,29
Total	35	100

Fuente: elaboración propia

Gráfica 17. Incidencia de los costos laborales sobre las utilidades de las empresas



Fuente: elaboración propia

Dificultad para controlar los costos empresariales

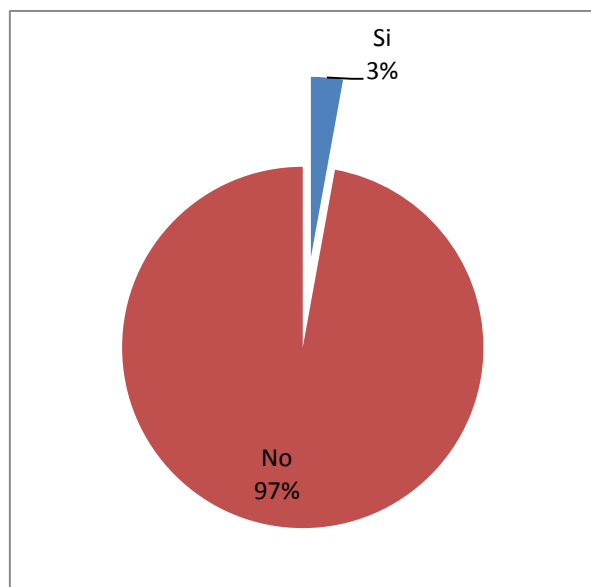
Resultado: La gran mayoría de los encuestados, el 97,14% expresó que tiene dificultad para controlar sus costos empresariales y solo un pequeño porcentaje: el 2,86% consideró que no tiene dificultades. Ver tabla 18 y gráfica 18.

Tabla 18. Dificultad para controlar los costos empresariales

	Frecuencia	Porcentaje
No	1	2,86
Si	34	97,14
Total	35	100

Fuente: elaboración propia

Gráfica 18. Dificultad para controlar los costos empresariales



Fuente: elaboración propia

Menor incidencia de los costos empresariales si disminuyeran los costos laborales

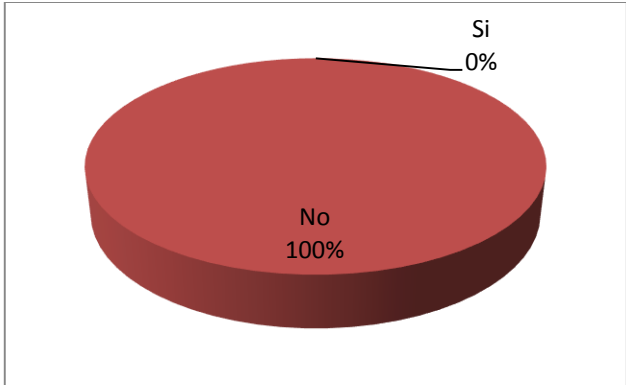
Resultado: La totalidad de los encuestados, el 100% expresó que habría una menor incidencia de los costos empresariales si disminuyeran los costos laborales, de lo que se infiere el impacto que tienen dichos costos sobre la estructura financiera de las empresas. Ver tabla 19 y gráfica 19.

Tabla 19. Menor incidencia de los costos empresariales si disminuyeran los costos laborales

	Frecuencia	Porcentaje
Si	35	100
No	0	0
Total	35	100

Fuente: elaboración propia

Gráfica 19. Menor incidencia de los costos empresariales si disminuyeran los costos laborales



Fuente: elaboración propia

Sobre la creación de empleo

Creación de empleo en el último año

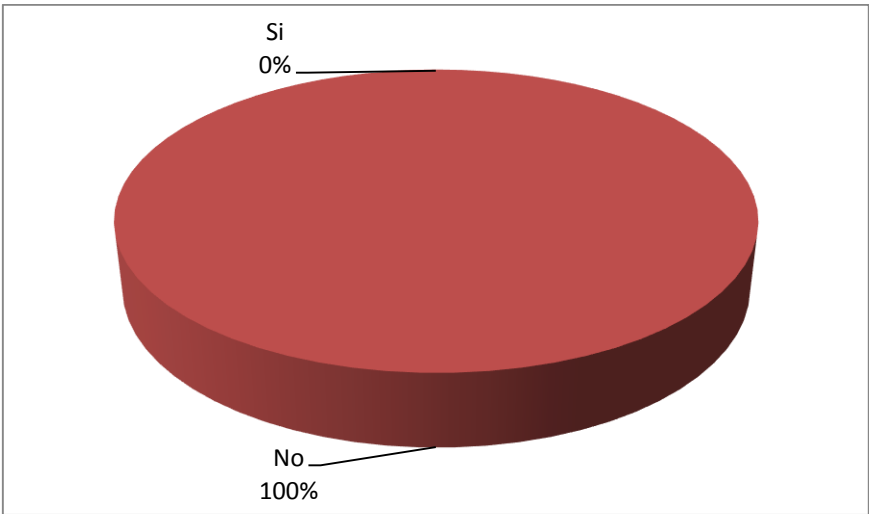
Resultado: La totalidad de los empresarios encuestados: el 100% manifestó no haber creado empleo durante el último año. Ver tabla 20 y gráfica 20.

Tabla 20. Creación de empleo en el último año

	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0
No	35	35
Total	35	100

Fuente: elaboración propia

Gráfica 20. Creación de empleo en el último año



Fuente: elaboración propia

Deseos de crear empleo

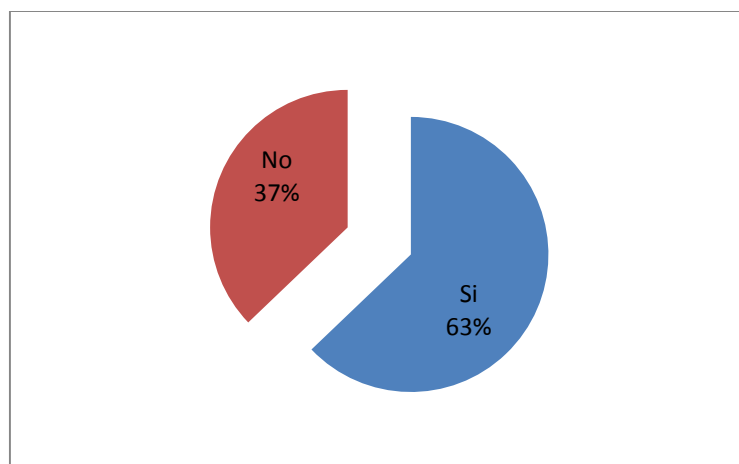
Resultado: El 62,86% de los empresarios encuestados manifestó que desea crear empleo mientras que el restante 37,14%, consideró que no, resultado que contrastan con los consignados en la tabla y gráfica 20, lo que indica que pese a que desean crear empleo no se ha generado dicho proceso. Ver tabla 21 y gráfica 21.

Tabla 21. Deseos de crear empleo

	Frecuencia	Porcentaje
Si	22	62,86
No	13	37,14
Total	35	100

Fuente: elaboración propia

Gráfica 21. Deseos de crear empleo



Fuente: elaboración propia

Problemas para crear empleo asociados a los altos costos laborales

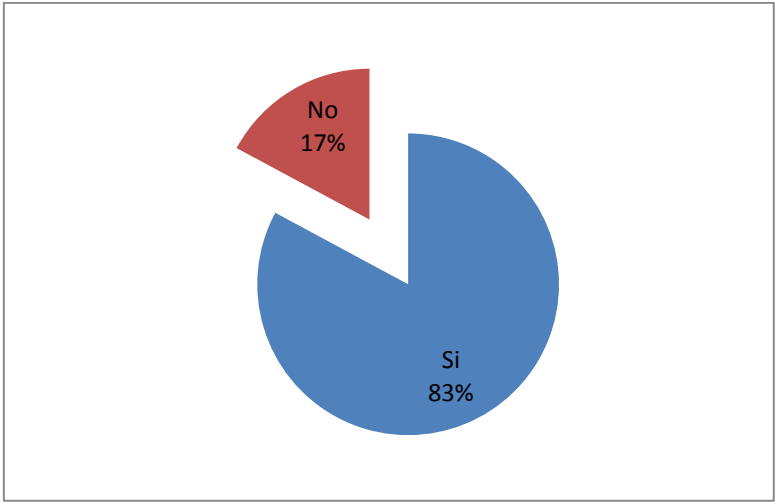
Resultado: El 82,86% de los empresarios encuestados consideró que tiene problemas en su empresa para crear empleo y que estos están asociados a los altos costos laborales el restante 17,14% respondió que no tienen dichos problemas. Ver tabla 22 y gráfica 22.

Tabla 22. Problemas para crear empleo asociados a los altos costos laborales

	Frecuencia	Porcentaje
Si	29	82,86
No	6	17,14
Total	35	100

Fuente: elaboración propia

Gráfica 22. Problemas para crear empleo asociados a los altos costos laborales



Fuente: elaboración propia

**Creación de nuevos empleos si la normatividad laboral permite
disminución de los costos**

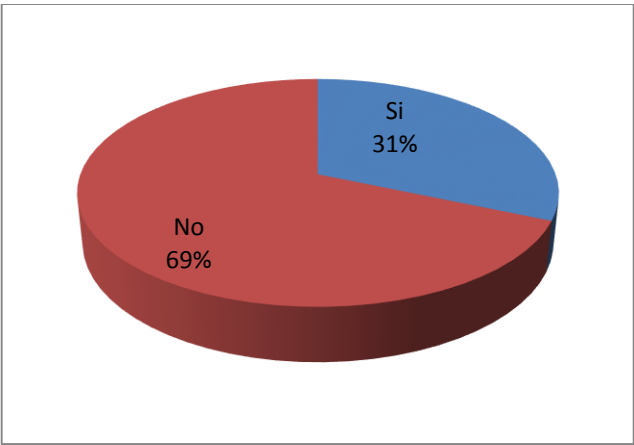
Resultado: El 68,57% de los empresarios expresó que crearían nuevos empleos si la normatividad laboral permitiera la disminución de los costos, mientras que el 31,43% respondió que no los crearía. Ver tabla 23 y gráfica 23.

**Tabla 23. Creación de nuevos empleos si la normatividad laboral permite
disminución de los costos**

	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	68,57
No	11	31,43
Total	35	100

Fuente: elaboración propia

**Gráfica 23. Creación de nuevos empleos si la normatividad laboral permite
disminución de los costos**



Fuente: elaboración propia

Consideraciones sobre una futura normatividad favorable al empleo en Colombia

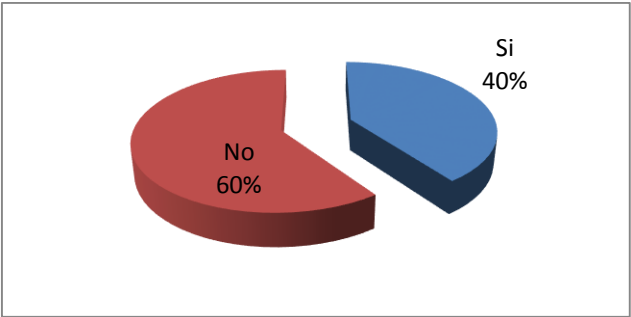
Resultado: El 40% de los encuestados respondió que a futuro puede darse una normatividad favorable al empleo en Colombia mientras que el 60% consideró que no. Ver tabla 24 y gráfica 24.

Tabla 24. Consideraciones sobre una futura normatividad favorable al empleo en Colombia

	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	40
No	21	60
Total	35	100

Fuente: elaboración propia

Gráfica 24. Consideraciones sobre una futura normatividad favorable al empleo en Colombia



Fuente: elaboración propia

RESULTADOS

La investigación permitió establecer que:

Aunque la mayoría de los empresarios tiene deseo de invertir solo una parte pequeña de ellos lo hace efectivamente, debido primordialmente a los altos costos laborales actuales.

Para las tres cuartas partes de los empresarios, los costos laborales tienen una gran incidencia sobre su decisión de invertir, ya que cambiarían su decisión actual de no hacerlo, e invertirían en caso de que estos efectivamente disminuyeran.

La mayoría de los empresarios están conscientes del impacto que tiene la normatividad laboral sobre el costo laboral actual y el costo que este representa para las empresas.

La mayoría de los empresarios desean que la normatividad laboral cambie, para generar menores costos y menor presión sobre los costos empresariales, debido al gran impacto que tienen los costos laborales sobre los costos totales de las empresas.

Existe una quinta parte de empresarios que trabajan y operan sin conocer sus costos empresariales y por lo tanto desconocen sus costos laborales y la incidencia que estos tienen sobre sus empresas.

De esta forma y aunque la mayoría está enterado de sus costos, existe un porcentaje significativo que no puede tener control de los mismos porque los desconocen y por lo tanto no pueden tomar medidas para regularlos.

Ninguno de los empresarios contestó las opciones de mediana o baja incidencia de los costos laborales sobre los costos empresariales y las respuestas se concentraron en la muy alta o alta incidencia, demostrando que existe un alto impacto de los costos laborales sobre los costos empresariales totales.

Para los empresarios, uno de sus mayores problemas es controlar sus costos y si se tienen en cuenta los resultados consignados en tablas y gráficas anteriores, parte de esta presión de los costos reside en la alta carga laboral, que es una variable exógena no controlable para las empresas, es evidente que existe un gran impacto de la misma sobre la capacidad de los empresarios para ejercer control sobre sus costos totales.

Los altos costos laborales impactan en forma negativa sobre la decisión y la

posibilidad de crear empleos en las empresas.

Existe una relación directa entre generación de empleo y una normatividad laboral que incide sobre los costos laborales y su peso relativo dentro de los costos empresariales.

Aunque existe un segmento significativo que espera que cambie la normatividad para generar mayor empleo en Colombia, la mayoría no es muy optimista al respecto.

CONCLUSIONES

Es evidente que la actual normatividad laboral de Colombia tiene una gran incidencia sobre los costos laborales y su peso relativo dentro de los costos empresariales y que el alto costo y el porcentaje que estos significan, generan la decisión de no invertir por parte de los empresarios y por lo tanto impactan sobre la capacidad de generación de empleo de las empresas colombianas.

En Colombia se requiere de una normatividad laboral más flexible que genere inversión y empleo, esto no significa que se vaya a disminuir aún más el salario mínimo que es muy exiguo, sino que existan menos cargas y menos obligaciones laborales que impactan sobre el empleo y la inversión porque incentivan a los empresarios y no permiten que las empresas generen nuevos empleos, tal y como lo desea el actual gobierno del presidente Juan Manuel Santos.

Para que el peso relativo de los costos laborales sea menor es evidente que debe hacerse una reforma laboral de fondo en Colombia y que se tenga en cuenta los intereses de los empresarios porque ellos son los grandes empleadores en Colombia.

Es obvio que todas las reformas tienden a favorecer los trabajadores pero es

evidente que si no se tiene en cuenta los empresarios estas supuestas prebendas y beneficios no van a generar los resultados esperados porque no se va a generar empleo adicional y por el contrario se pueden generar cierres, quiebras de empresas y despidos masivos de trabajadores.

Es necesario lograr un equilibrio entre lo que se desea para los trabajadores y lo que se espera de los empleadores y en la medida que se obre con equidad y se beneficien a estos dos sectores se va a generar la inversión y el empleo que el país tanto requiere.

BIBLIOGRAFIA

ADARME, Severiano. Normatividad Laboral en Colombia. Editora Hurtado. Santa Fe de Bogotá. 2001

CIRCULAR 03 DEL 24/09/2002

Código Sustantivo del Trabajo. Editorial Temis. Santa Fe de Bogotá. 2011.

CUADERNOS LABORALES. Documento 031. Ministerio del Trabajo. Bogotá. Febrero de 2012.

DECRETO 806 30/04/1998

DECRETO 2751 DEL 26/11/2002

DECRETO 2400 DEL 25/10/2002

DECRETO 1949 DEL 29/08/2002

DECRETO 1919 DEL 27/08/2002

DECRETO 1703 DEL 02/08/2002

DECRETO 1755 DEL 06/08/2002

DECRETO 1607 DEL 31/07/2002

DECRETO 1281 DEL 19/06/2002

DECRETO 1073 DEL 24/05/2002

DECRETO 1063 DEL 24/05/2002 .

DECRETO 941 DEL 10/05/2002

DECRETO 660 10/04/2002

DECRETO 1703 DE 2.002

DECRETO 3798 26/12/2003

DECRETO 3808 30/12/2003

DECRETO 3800 29/12/2003

DECRETO 3803 30/12/2003

DECRETO 3771 26/12/2003 "

DECRETO 3770 26/12/2003

DECRETO 3450 01/12/2003

DECRETO 3545 10/12/2003

DECRETO 3772 13/11/2003

DECRETO 2681 DE 2003.

DECRETO 2800 29/09/2003 .

DECRETO 2340 19/08/2003

DECRETO 2090 2/06/2003

DECRETO 1336 27/05/2003

DECRETO 933 11/04/2003

DECRETO 827 04/04/2003

DECRETO 510 DEL 05/03/2003

DECRETO 449 27/02/2003

DECRETO NUMERO 448 DEL 27/02/2003

DOMINGUEZ, Enrique. Trabajo, Salud y Seguridad Social en Colombia. Ediciones Lumen. Santa Fé de Bogotá. 2011

FUENTES, Carlos. Derecho Laboral en Colombia. Bogotá. Ediciones La Espada. 2010.

LEY 21 DE 1982

LEY 712 DEL 5/12/2001

LEY 755 DEL 23/07/2002

LEY 789 27/12/2002 REFORMA LABORAL

LEY 776 DEL 17/12/2002

LEY 771 DEL 14/09/2002

LEY 797 29/01/2003 REFORMA PENSIONAL

LEY 863 29/12/2003.

LEY 860 26/12/2003

RESOLUCIÓN 10871 30/12/03

RESOLUCION 12725 31/12/02

SALAS, Augusto. Salario y trabajo en Colombia. Ediciones Cruz. Bogotá.2010.