
VII

MARCO JURÍDICO DEL DERECHO AL TRABAJO Y AL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN COLOMBIA

El marco jurídico del trabajo y de la formación profesional está dado por las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias relacionadas con esos temas. En el presente capítulo nos referiremos a la Constitución Política y a la legislación sobre el Contrato de Aprendizaje.

1. La Constitución de 1991

En 1991 Colombia proclama la Nueva Constitución Política, la cual, en materia laboral, hace referencia concreta a la capacitación y al adiestramiento, artículo 53; a la formación y habilitación profesional, artículo 54; y al derecho de negociación colectiva, artículo 56. El artículo 53 de la Constitución Política menciona dicho aspecto como uno de los principios básicos de la relación y de la legislación laboral, cuando señala que el estatuto del trabajo deberá tener en cuenta, entre otros, la *“garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario”*.

El artículo 44, que se ocupa de los derechos fundamentales de los niños, consagró que entre ellos están los de educación y cultura; y el 67 dispuso que la educación, en general, es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social. Además, expresó que *“con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura.”*

La Asamblea Nacional Constituyente de 1991 puso especial énfasis en el tema de los derechos derivados del trabajo humano. En efecto, el artículo 25 de la nueva Constitución Política consagró la protección estatal para el trabajo como función y obligación social. La Corte Constitucional, más tarde, señaló que el trabajo es un derecho-deber-obligación.

De esa manera, quedó bien identificado el binomio derecho al trabajo, derecho del trabajo, por lo cual el primero obedece al derecho que tiene toda persona en edad y aptitud de trabajar de encontrar un empleo idóneo; y el segundo, en cuanto a que toda persona tiene derecho a un empleo en condiciones dignas y justas.

Fuera de ello, el artículo 53 hizo una enumeración de los principios básicos que regulan la relación laboral en Colombia, que ha sido vital para el desenvolvimiento de la noción del trabajo como derecho fundamental, entre los cuales – como ya se dijo – están los de capacitación y adiestramiento. De suyo, los trabajadores colombianos vieron cristalizado su ideal de constitucionalizar el Derecho del Trabajo en la Carta Política de 1991.

Este logro fue el resultado de un complejo devenir social y político. En una perspectiva histórica latinoamericana podemos decir que Méjico se convirtió en un modelo con su Constitución de Querétaro de 1917, que introdujo la profunda revolución consistente en darle primacía a la noción de la relación de trabajo sobre la del contrato.

El derecho latinoamericano, imbuido del Derecho Romano y estructurado sobre las bases del Derecho Privado, se resistía a salirse de los moldes clásicos y tradicionales de la noción formal del contrato y del negocio jurídico. Lo que no correspondía a las minutas tradicionales de las operaciones contractuales y no se celebraba con las formalidades y la pompa propias de los contratos civiles, prácticamente no existía o no se le reconocía ninguna validez. La forma reemplazó el fondo durante mucho tiempo. Lo accesorio se volvió principal.

Por eso el paso dado en 1917 tuvo una trascendencia tan grande. Sin embargo, en espacios como el colombiano, el Derecho del Trabajo tuvo primero un basamento legal y sólo mucho tiempo después, uno constitucional. De hecho, las primeras controversias sobre trabajo se ventilaron en los estrados judiciales civiles y se resolvieron con los esquemas almidonados del derecho privado.

Fueron necesarias muchas transformaciones de orden social y político para que en el primer gobierno de Alfonso López Pumarejo (1934-1938), se adoptara el Acto Legislativo N° 1 de 1936, que vino a reformar la Constitución de 1886 y que sembró unas bases fundamentales para la expedición de una legislación laboral especializada. Los cronistas e historiadores le han dado a ese periplo la denominación de la “Revolución Social en Marcha”, porque en ese estatuto constitucional se introdujeron por primera vez figuras y conceptos como los de la protección estatal al trabajo, el derecho de huelga, el debido proceso, la función social de la propiedad, el derecho de reunión (del cual nació el de asociación sindical), el derecho de petición (del cual se extrajo la noción de la vía gubernativa de los servidores del Estado), y lo relacionado con la función pública.

En 1944, durante el segundo gobierno de López Pumarejo (1942-1946), se expidieron los primeros estatutos laborales (el Decreto 2350 de 1944, la Ley 6ª de

1945 y su Decreto reglamentario 2127 de 1945).³⁴ (Como el Presidente López renunció, su período fue terminado por el Designado Alberto Lleras Camargo, quien ocupó la primera magistratura, aproximadamente un año).

Vino luego el gobierno de Mariano Ospina Pérez (1946-1950), que promovió un proyecto que había quedado sin aprobar en el Congreso, del cual nació el Instituto Colombiano de los Seguros Sociales (Ley 90 de 1946), y más tarde, en razón de que fue necesario declarar turbado el orden público y decretar el Estado de Sitio con ocasión del asesinato del líder popular Jorge Eliécer Gaitán, se utilizaron las facultades extraordinarias derivadas del mismo para expedir el Código Procesal Laboral (Decreto 2158 de 1948). Tiempo después, en el gobierno de Laureano Gómez, se expidieron los dos decretos 2663 y 3743 de 1950, que se convirtieron en el Código Sustantivo del Trabajo.

Con posterioridad, hubo varios intentos de constitucionalizar el derecho del trabajo, sin embargo ese propósito solamente vino a concretarse con la Asamblea Nacional Constituyente de 1991.

La Carta Política de 1991 ha sido trascendental a la hora de invocar mecanismos de defensa de los trabajadores. En ese estatuto, el derecho al trabajo quedó catalogado como fundamental, pero no de aplicación inmediata; sin embargo, la jurisprudencia de la Corte Constitucional, especialmente, ha sido definitiva para permitir su defensa y aplicación a través de instrumentos como la Acción de Tutela, en cuanto aparece involucrado o en conjunto con otros derechos de aplicación inmediata como el derecho a la vida, a una existencia digna y naturalmente, al libre desarrollo de la personalidad. De igual manera, cuando de su violación se desprende el riesgo de un perjuicio irremediable, en cuyo caso es procedente invocar un amparo transitorio, mientras se instauran las acciones judiciales correspondientes.

De otro lado, existen numerosas regulaciones legales en materia laboral, de educación y de formación para el trabajo, entre las que se destacan el Código Sustantivo del Trabajo, los estatutos que rigen para los servidores públicos, las regulaciones específicas sobre la educación en todos los niveles (primaria, secundaria, universitaria, postgrados, etc.), las que rigen sobre el SENA y, naturalmente, las que tienen que ver con el Contrato de Aprendizaje.

A título de ejemplo mencionemos las siguientes:

- El Código Sustantivo del Trabajo señala en su artículo 373, numeral 6, como funciones principales de todos los sindicatos “*promover la educación técnica y general de sus miembros.*”

³⁴ Es importante mencionar que toda esa legislación laboral fue fruto de la mente visionaria y de avanzada de juristas muy jóvenes y brillantes encabezados por el Ministro de Trabajo, doctor Adán Arriaga Andrade, entre los que se cuentan Blas Herrera Anzoátegui, Guillermo González Charry, Carlos Restrepo Piedrahita y otros.

-
- La Ley 50 de 1990, artículo 21, señala que las empresas con más de cincuenta trabajadores que laboren cuarenta y ocho horas a la semana, deben destinar dos horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, que se dedicarán *“exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.”*
 - La Ley 278 de 1996, mediante la cual se crea la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales y Salariales prevista en el artículo 56 de la Constitución Nacional, señala a esta Comisión, dentro de sus múltiples funciones, la de concertar la política laboral mediante planes estratégicos sobre varios asuntos, uno de los cuales es la adopción de nuevas formas de capacitación laboral.
 - La Ley 789 de 2002 *“por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo”*, contiene una profunda reforma del Contrato de Aprendizaje que amerita un análisis especial, por lo cual este tema se trata en extenso en la siguiente sección del presente documento.
 - El Decreto 249 de 2004, por el cual se modifican la estructura y las funciones de las dependencias del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), da vida legal a instancias ya existentes que tienen importantes implicaciones sobre la orientación de la formación profesional y la certificación del desempeño de los trabajadores (como las Mesas Sectoriales de Concertación de Competencias Laborales, sobre las cuales se trata en detalle en el capítulo IX del presente estudio).

2. El Contrato de Aprendizaje

Durante largos años el Contrato de Aprendizaje ha sido el instrumento por excelencia para capacitar y preparar buena parte de los trabajadores técnicos que requieren las empresas colombianas. Antes de la reforma total efectuada mediante la Ley 789 de 2002, el Contrato estaba regido en lo sustancial por la Ley 188 de 1959; dos Decretos que le introdujeron algunas modificaciones o precisiones, el 2838 de 1960 y el 2375 de 1974; y la Ley 119 de 1994 en lo que tiene que ver con el mecanismo de fijación de la cuota de aprendices, así como por varios Acuerdos del Consejo Directivo Nacional del SENA y algunas resoluciones de la Dirección General de esta entidad.

En la primera parte del presente capítulo presentaremos una síntesis de las principales características que estuvieron vigentes hasta el año 2002 y, en la segunda, un rápido examen de la realidad jurídica actual del Contrato, representada por la mencionada Ley 789/02 y el Decreto reglamentario 933 de 2003.

2.1 El Contrato de Aprendizaje hasta 2002

La Ley 188 de 1959 contiene la siguiente definición: “*Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado y le pague el salario convenido*”.

La finalidad esencial de este contrato, que se utilizaba como una etapa preliminar de la contratación definitiva, era la de proporcionarle conocimientos técnicos, y en todo caso calificados, al trabajador, y suministrarle un salario para su subsistencia, generalmente más reducido que el que se pactaba en los contratos ordinarios.

La Ley 188 de 1959, artículo 5º, dispuso que el salario inicial de los aprendices no podía ser inferior al 50% del salario mínimo legal, o convencional, o del respectivo oficio, y que debería incrementarse periódicamente hasta llegar al 100% de ese mínimo legal, convencional o del oficio.

En los contratos debía estipularse el oficio materia del aprendizaje, su programa, la duración del convenio (hasta por tres años), las obligaciones y los derechos del aprendiz y del empleador, el salario y la escala de aumentos que regiría durante su vigencia, las condiciones propias del trabajo tales como los períodos de instrucción o enseñanza, los operativos, o de trabajo o prácticas, las vacaciones, y las condiciones indemnizatorias en el evento de incumplimiento por las partes.

Las etapas de enseñanza y trabajo debían alternarse en períodos sucesivos e iguales, generalmente de seis meses, según el arte u oficio materia del contrato. Y debían acomodarse a las reglamentaciones que para cada oficio o tipo de oficios estableciera el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

En cuanto a las obligaciones del empleador, consistían en facilitar los medios para una formación profesional metódica y completa del aprendiz y en el arte u oficio respectivos; pagarle el salario pactado, tanto en los períodos de trabajo, como en los de enseñanza; y cumplido el proceso, “*preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido*” (artículo 7º, ordinal 3º, Ley 188 de 1959). Los aprendices tenían derecho a las prestaciones sociales de cualquier trabajador, con la única limitación del monto de su salario.

La concertación y consiguiente fijación de la cuota de aprendices a las empresas, se realizaba por el SENA con la empresa, dentro de los listados de oficios que periódicamente se publican. El mecanismo de concertación está dispuesto fundamentalmente por la Ley 119/94 (artículo 13 numeral 12) por el cual se encarga a la Dirección General del SENA o a los funcionarios en quien lo delegue (artículo 3º del Acuerdo N° 3 del 29 de marzo de 1995) y Resolución 71/97 por la cual se delega la potestad en los directores regionales y seccionales.

2.2 Nuevo régimen legal del Contrato de Aprendizaje

La Ley 789 del 27 diciembre de 2002 estableció un nuevo régimen para el contrato de aprendizaje en sus artículos 30 a 41. A continuación presentamos algunas de sus partes sustanciales:

El artículo 30 reza lo siguiente: **“Naturaleza y características de la relación de aprendizaje.** *El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario”.*

Este apoyo de sostenimiento será como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un salario mínimo mensual vigente y durante la fase práctica al 75%. Cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), el apoyo durante la fase práctica será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente. Ahora bien, si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.

Dice la norma que *“En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva”*, y además señala que *“Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARP³⁵ que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional”.*

El contrato podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título, o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA. Finalmente, de acuerdo con el párrafo transitorio del artículo, *“Los contratos de aprendizaje que se estén ejecutando a la promulgación de esta ley, continuarán rigiéndose por las normas vigentes a la celebración del contrato”.*

Como se desprende de la redacción del artículo, el contrato de aprendizaje sufre una transformación radical, en cuanto se deslabora su naturaleza. La Ley 789 lo presenta como una figura especial, distinta del contrato de trabajo;

³⁵ ARP significa Aseguradora de Riesgos Profesionales.

pese a ello, la ubica dentro del campo del derecho laboral, con lo cual genera confusión en cuanto a la verdadera naturaleza jurídica y los efectos del vínculo que surge entre la persona (aprendiz) y la empresa patrocinadora.

Otras características comparadas importantes son las siguientes:

- La definición legal del contrato es similar a la de la norma anterior, la ley 188 de 1959, pero reduce su duración máxima de tres a dos años.
- La retribución económica ya no se denomina salario sino “*apoyo de sostenimiento mensual*”, y se dice categóricamente que “*en ningún caso constituye salario*”.
- La etapa productiva ahora se identifica como práctica, y durante ella el apoyo de sostenimiento será equivalente al 75% del salario mínimo, que aumentará al 100% del salario mínimo cuando la tasa de desempleo sea inferior a dos dígitos y también cuando se trate de estudiantes universitarios.

Según esta Ley, estas cuantías no pueden ser objeto de negociación colectiva ni laudos arbitrales; empero, su constitucionalidad parece dudosa en la medida que la propia Ley 789 ubica el contrato de aprendizaje como parte del derecho laboral. De otro lado, si el objeto de la negociación colectiva es la regulación y mejoramiento de las condiciones de trabajo en la empresa, no parece lógico que esas cuantías no puedan ser objeto de ese proceso.

Pese al propósito de deslaboralizar el contrato de aprendizaje, la ley dispone que durante la fase práctica el aprendiz deba estar afiliado a una administradora de riesgos profesionales (ARP) y que en las dos fases, lectiva y productiva, deberá estar afiliado en lo concerniente a salud, como trabajador independiente; sin embargo, las cotizaciones deberán ser sufragadas en su integridad, por la empresa.

Como no se regula lo atinente a pensiones, si se estima que es un trabajador independiente, el aprendiz estaría sometido al régimen de cotizaciones y la totalidad de ellas estaría a cargo suyo, lo que parece injusto y eventualmente contrario a la Carta Política. Adicionalmente, la ley dispone que los contratos de aprendizaje vigentes al momento de su promulgación seguirán rigiéndose por la normatividad anterior, lo cual plantea también dudas sobre el principio de igualdad constitucional.

En cuanto a las modalidades de formación, el artículo 31 de la Ley 789 prevé lo siguiente:

“Modalidades especiales de formación técnica, tecnológica, profesional y teórico práctica empresarial. Además de lo dispuesto en el artículo anterior, se consideran modalidades de contrato de aprendizaje las siguientes:

- a) *Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado;*

-
- b) *La realizada en las empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado;*
 - c) *El aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, de acuerdo con el artículo 5º del Decreto 2838 de 1960, y*
 - d) *El aprendiz de capacitación de nivel semicalificado”.*

Respecto de los oficios materia de aprendizaje, el artículo 36 de la Ley dice lo siguiente:

“Listado de oficios materia del contrato de aprendizaje. *Podrán ser objeto del contrato de aprendizaje en cualquiera de sus modalidades, todos los oficios u ocupaciones que requieran de capacitación académica integral y completa para su ejercicio y se encuentren reconocidos como propios de formación educativa técnica-profesional, tecnológica o profesional universitaria titulada, de conformidad con los parámetros generales establecidos por las leyes 30 de 1992 y 115 de 1994. (...) // El SENA publicará periódicamente el listado de oficios y especialidades por región respecto de los cuales ofrece programas de formación profesional integral, sin perjuicio de que puedan ser objeto de este contrato de aprendizaje los oficios u ocupaciones que requiriendo de capacitación de conformidad con el inciso primero de este artículo, no cuenten con programas y cursos de formación impartidos por esta institución. // La etapa lectiva o de formación profesional integral de tales oficios podrá ser realizada en el SENA, en instituciones educativas o especializadas reconocidas por el Estado, o directamente en la empresa previa autorización del SENA, de conformidad con lo establecido por la presente reglamentación”.*

A su turno, el artículo 37 del estatuto legal dispone:

“Entidades de formación. *La formación profesional y metódica de aprendices podrá ser impartida por las siguientes entidades:*

1. *Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.*
2. *Instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado. Se le dará prelación al SENA en los programas acreditados que brinde la entidad.*
3. *Directamente por las empresas que cumplan con las condiciones de capacitación señaladas en el artículo 41 de esta ley.*
4. *Las demás que sean objeto de reglamentación por parte del Consejo Directivo del SENA”.*

Originalmente, el proceso de aprendizaje solamente podía ser adelantado en el SENA. Luego de la reestructuración del organismo (Ley 119 de 1994), se dictó el Acuerdo 03/95 del Consejo Directivo Nacional que permitió que, además del SENA, el contrato de aprendizaje se desarrollara en los establecimientos cuyos cursos hubiesen sido autorizados por éste. Y ahora, con la Ley 789, el apren-

dizaje puede cumplirse en el SENA, en otras instituciones educativas e incluso, en las empresas.

Al respecto, el artículo 38 de la Ley prevé lo siguiente:

“Reconocimiento para efectos de la formación profesional impartida directamente por la empresa. Las empresas que deseen impartir directamente la formación educativa a sus aprendices requerirán de autorización del SENA para dictar los respectivos cursos, para lo cual deberán cumplir las siguientes condiciones:

1. Ofrecer un contenido de formación lectiva y práctica acorde con las necesidades de la formación profesional integral y del mercado de trabajo.
2. Disponer de recursos humanos calificados en las áreas en que ejecuten los programas de formación profesional integral.
3. Garantizar, directamente o a través de convenios con terceros, los recursos técnicos, pedagógicos y administrativos que garanticen su adecuada implementación”.

PARÁGRAFO 3º. Las empresas que reciban autorización por parte del SENA para impartir la formación educativa, solicitarán el reembolso económico del costo de la formación, cuyo monto será definido por el SENA tomando en consideración los costos equivalentes en que incurra el SENA en cursos de formación similares. En ningún caso el monto reembolsable al año por empresa podrá superar el 50% del valor de los aportes parafiscales al SENA de la respectiva empresa”.

El artículo 39 de la Ley regula la distribución de las etapas productiva y lectiva así:

“Distribución y alternancia de tiempo entre la etapa lectiva y productiva. La empresa y la entidad de formación podrán determinar la duración de la etapa productiva, al igual que su alternancia con la lectiva, de acuerdo con las necesidades de la formación del aprendiz y los requerimientos de la empresa. Para los técnicos o tecnólogos será de un (1) año. // La duración de formación en los programas de formación del SENA será la que señale el director general de esta institución, previo concepto del comité de formación profesional integral”.

Este artículo hace más flexible que antes lo relacionado con las etapas productiva y lectiva, en cuanto permite que entre la empresa y la entidad de formación establezcan la duración de la etapa productiva y su alternancia con la lectiva; y esta última tiene como término máximo el que sea exigido oficialmente para el título correspondiente.

El artículo 40 del ordenamiento legal crea una nueva figura jurídica para fomentar las iniciativas empresariales, en los siguientes términos:

“Fondo Emprender. Créase el Fondo Emprender, FE, como una cuenta independiente y especial adscrita al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, el cual será administrado por esta entidad y cuyo objeto exclusivo será financiar iniciativas em-

presariales que provengan y sean desarrolladas por aprendices o asociaciones entre aprendices, practicantes universitarios o profesionales que su formación se esté desarrollando o se haya desarrollado en instituciones que para los efectos legales sean reconocidas por el Estado (...) // En el caso de las asociaciones éstas tendrán que estar compuestas mayoritariamente por aprendices. // El Fondo Emprender se registrará por el derecho privado, y su presupuesto estará conformado por el 80% de la monetización de la cuota de aprendizaje de que trata el artículo 34, así como por los aportes del presupuesto general de la Nación, recursos financieros de organismos de cooperación nacional e internacional, recursos financieros de la banca multilateral, recursos financieros de organismos internacionales, recursos financieros de fondos de pensiones y cesantías y recursos de fondos de inversión públicos y privados (...)/ (...). La decisión de financiación de los proyectos empresariales presentados al Fondo Emprender será tomada por el consejo directivo del SENA”.

Como lo veremos en el capítulo X del presente estudio, las organizaciones sindicales del SENA y las centrales que tienen asiento en el Consejo Directivo Nacional de la entidad han manifestado su oposición a la Ley 789/02, no solamente en lo que respecta a la denominada “deslaborización” del Contrato de Aprendizaje, o a la “desprotección” de los aprendices por parte del SENA y de las demás entidades de formación, sino en muchos otros aspectos de la reforma laboral que ella contiene.

Recordemos que uno de los objetivos de dicha reforma era “apoyar el empleo”, lo cual, en términos reales, significaba suprimir obstáculos formales e incentivar la creación de nuevos puestos de trabajo. Casi dos años después de su expedición se presenta un debate público acerca de sus reales efectos, con dos posiciones antagónicas: la de quienes sostienen que no ha habido generación de nuevo empleo y que la norma sólo ha servido para que muchos empresarios eludan aún más su obligación de coformadores a través del contrato de aprendizaje y la de quienes, como el propio gobierno –apoyado por los empresarios– reivindicaban los logros, sustentados en cifras oficiales sobre comportamiento trimestral de las tasas de desempleo y en los resultados de recientes encuestas empresariales (ver recuadro).

Reforma laboral sí ha generado empleo: Andi

Medellín

La Andi y el Ministerio de Protección Social coincidieron en que la reciente reforma laboral sí ha sido un aliciente para que las empresas generen nuevos puestos de trabajo. Tanto el ministro, Diego Palacio, como el presidente de la Andi, Luis Carlos Villegas, afirmaron que «la reforma laboral sí ha generado empleo» y revelaron que desde la aplicación de la Ley 789 de 2002 se ha ofrecido empleo a 16.752 personas en cerca de 200 empresas.

Ambos directivos destacaron los resultados de la encuesta realizada entre las dos entidades para establecer el impacto de la reforma, según los cuales, el 42,2 por ciento de más de 200 empresas encuestadas ha aumentado el empleo y, en general, el 90,2 por ciento considera que la reforma ha traído beneficios para la actividad empresarial.

El ministro Palacio dijo que entre los resultados figuran el incremento del empleo, el aumento de horas trabajadas y las mejoras en la competitividad de las empresas, así como en los incentivos para mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Otros resultados

La encuesta también reveló que el 47 por ciento de los empresarios reportó mejoras en la competitividad de sus empresas, un 25 por ciento dijo que le ha permitido frenar el despido de trabajadores, un 28 por ciento dice que contribuyó a aumentar las horas extras y sólo un 18 por ciento aduce que ayudó para poder incrementar los salarios de sus empleados.

De las empresas que han aumentado los empleos, el 64 por ciento señala que lo hizo para responder al aumento de los pedidos, mientras que el 50 por ciento lo atribuye, en general, a la aplicación de la reforma laboral.

La Andi llamó la atención sobre un informe reciente del Banco Mundial («Haciendo Negocios en Colombia») que advierte que ha sido el país latinoamericano que más ha avanzado en el último año en mejorar el ambiente para la inversión y lo califica como el segundo más rápido en el mundo para implementar las reformas.

La evaluación midió aspectos como la reducción de trámites para crear empresas, el cumplimiento de los contratos con la justicia y la flexibilización laboral y, en general, todo el clima favorable para la inversión.

(Disponible en www.andi.com.co)

