

Bogotá dc

Mayo 23 2025

Señores Senado
COMISION CUARTA

 COMISIÓN CUARTA SENADO DE LA REPÚBLICA	
Recibido por:	<i>[Firma]</i>
Fecha:	3-53 P.M.
Hora:	23-05/25
No. Rad.:	

Carta de los que hacemos Patria desde los Campos y Carreteras de Nuestro País.

Los Campesinos y Camioneros "conductores"

Señores Senadores y Representantes algunos del Pueblo y otros defienden a los empresarios Somos una estirpe de Don Quijote, Quimbaya y africana que desde que nacemos empezamos a hacer patria nuestras manos se moldean con rudeza. Empuñando el Machete y la Hacha, el Azadón, y los Mangos de la Carretilla que después se convierten en la cabrilla del Tractor y la del camión Para llevar a la ciudad el producto de nuestro esfuerzo que fue abonado por lágrimas, sudor, y sufrimiento "sangre" Para alimentar a nuestra nación, y hacer más rico. A los de la intermediación que en pocas Palabras llamados empresarios dueños del país que HUELEN A RICO.

con Perfumes del extranjero camisas y corbatas italianas y finos cortes de paño inglés.

Pero como no pasarla bueno, si es que se enriquecen con nuestro Trabajo y esfuerzo llenan sus arcas en el extranjero.

Nuestra jornada no es como la que Pelean en la cuna de la democracia
8 horas de Trabajo "le va a reducir"
8 horas de estudio
8 horas de descanso

Nuestra Jornada de Campesino y Camionero "Conductor" empieza desde las 3 o 4 de la mañana hasta que se oculta el sol 12 o 14 horas diarias, y que decir de los Camioneros "conductores" Jornadas que van de 12 a 18 horas y hasta veces se extienden hasta las 36 horas en un viaje.

Para los conductores de Servicio Público Por allá en la época de la violencia más cruda. El presidente doctor. **ALBERTO LLERAS CAMARGO**. con el presidente del Senado Doctor. **ÁLVARO GOMEZ HURTADO** uno liberal y otro conservador Promulgaron la ley. **15 art. 15 de 1959**. Pasaron muchos años para que los empresarios cumplieran con dicha ley hoy **23 de MAYO de 2025**. más del **70%**. de los conductores de servicio Publico están des formalizados y que decir de casi **90%** de los campesinos.

En el paro del **31 de agosto de 1999** en la mesa de negociación con el ministerio de Transporte el Doctor **GUSTA A. CANAL MORA**. aprobó un punto de la negociación en el que se creaba el fondo pensional para los pequeños camioneros y conductores a partir de cobrar 100 pesos a todos los carros, buses, y camiones que pasaran por Todos los Peajes del País.

Y adivinen que los cacaos, de los empresarios se opusieron a esa Propuesta. Pero, sí aprobaron que se creara el fondo de seguridad en carreteras. a partir de 100 pesos a nivel nacional, que a partir del año 2024 no es de 100 pesos si no. de 500 pesos.

Como siempre los grandes empresarios se oponen a los derechos de los Trabajadores.

Disculpe por los horrores de ortografía y redacción esto es culpa de la maestra que hacia paro para defender sus derechos.

Esta carta la hago por la violación al **artículo 13 de la constitución nacional (derecho a la igualdad)** porque se me silencio el micrófono por mas de 2 minutos en la audiencia publica de la reforma laboral del 19 de mayo del 2025.

Atte.

Campesinos y Camioneros de Colombia.

Sindetrac celular: 313-4176438

MANOS QUE TRABAJAN EL DESARROLLO DEL PAIS



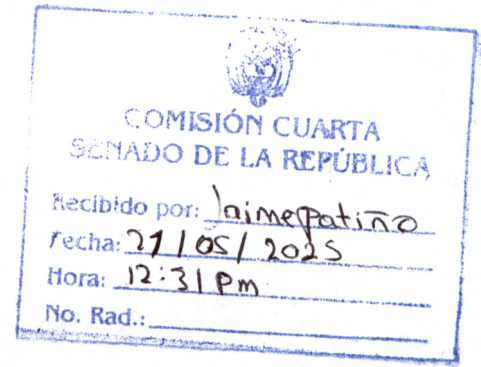
MANOS QUE NO PIDEN LIMOSNA

MANOS QUE EXIGEN SUS DERECHOS



Bogotá, D.C., 20 de mayo de 2025

Honorable SENADORA:
ANGELICA LOZANO
PRESIDENTA COMISIÓN CUARTA SENADO DE LA REPUBLICA
Ciudad



La presente tiene como propósito someter a su consideración el informe adjunto, el cual contiene la justificación y análisis de dos propuestas de articulado relacionadas con el sector de la vigilancia y seguridad privada. Solicitamos respetuosamente su apoyo y colaboración en la revisión de estas disposiciones, con el fin de que sean tenidas en cuenta en el marco del estudio de la Reforma Laboral.

TEXTO PROPUESTO PARA TERCER DEBATE

Texto

Artículo 16. Límite al Trabajo Suplementario. Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

ARTÍCULO 22. LÍMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Parágrafo. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, conforme a la normatividad vigente”

Propuesta:

Artículo 16. Límite al Trabajo Suplementario. Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

ARTÍCULO 22. LÍMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Parágrafo. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, conforme a la normatividad vigente”

Justificación:

El sector de la vigilancia y seguridad privada desarrolla una actividad de carácter continuo, con jornadas extensas y bajo condiciones operativas exigentes. Esta labor implica, además, altos



estándares en los procesos de selección y formación del personal, dado que su objeto principal es la protección de la vida, la integridad y los bienes de los usuarios del servicio.

Es importante destacar que los costos asociados a esta actividad no se determinan libremente por el mercado, sino que están regulados a través de una tarifa definida en salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), según lo establecido por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada como órgano de control competente.

Bajo este esquema regulatorio, cualquier incremento sustancial en las obligaciones laborales, operativas o prestacionales —sin una adecuada previsión normativa o ajuste tarifario— generaría un impacto económico significativo para el sector. Esto podría traducirse en el desbordamiento de los presupuestos establecidos por los usuarios del servicio y, como consecuencia, en una reducción de la demanda de personal, afectando de manera directa los niveles de empleo formal en la actividad.

Por lo anterior, solicitamos respetuosamente a esta Honorable Comisión Cuarta Constitucional acoger el contenido de este artículo, incluyendo el párrafo correspondiente, conforme al texto aprobado en segundo debate por la Cámara de Representantes. Esta disposición busca mantener un equilibrio razonable entre las garantías laborales de los trabajadores y la sostenibilidad económica del servicio, evitando afectaciones que puedan comprometer la estabilidad del empleo y la continuidad de esta función esencial para la seguridad privada y la convivencia ciudadana.



Texto

Artículo 74. Adiciónese un numeral al artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así:

ARTICULO 186. DURACIÓN.

Numeral 3. El personal operativo de los servicios de vigilancia y seguridad privada, definidos en el artículo 2 de la Ley 1920 de 2018 o en la que lo modifique, derogue o sustituya, tendrá derecho a dieciocho (18) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por año laborado.

Propuesta:

Artículo 74. Adiciónese un numeral al artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así:

ARTICULO 186. DURACIÓN.

Numeral 3. El personal operativo de los servicios de vigilancia y seguridad privada, definidos en el artículo 2 de la Ley 1920 de 2018 o en la que lo modifique, derogue o sustituya, tendrá derecho a dieciocho (18) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por año laborado y podrán solicitarse proporcionalmente al tiempo laborado durante el periodo anual.

Justificación:

Los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada desempeñan un servicio de carácter continuo, cuyas jornadas se extienden tanto en horarios diurnos como nocturnos, incluidos fines de semana y días festivos. Esta labor se desarrolla en diversas modalidades, tales como vigilantes, guías caninos, operadores de medios tecnológicos, transportadores de valores, escoltas y supervisores, quienes enfrentan condiciones de alta exigencia física, mental y emocional.

Debido a la naturaleza ininterrumpida del servicio, estos trabajadores están sometidos, de manera habitual, a jornadas que superan las cargas laborales promedio de otros sectores de la economía nacional. Esta situación, además de generar una sobrecarga laboral, afecta significativamente sus derechos al descanso, a la recuperación física y mental, y al fortalecimiento de sus vínculos familiares. Las interrupciones frecuentes de los periodos de reposo y la limitada posibilidad de contar con tiempos continuos de recuperación deterioran la calidad del sueño, el bienestar general y la salud integral de estos trabajadores.

En virtud de lo anterior, y como medida compensatoria al esfuerzo sostenido y al nivel de compromiso que exige esta labor, se propone ampliar en tres (3) días adicionales el período anual de vacaciones para los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada.

En consecuencia, solicitamos a esta Honorable Comisión Cuarta Constitucional revivir el contenido del artículo 74, eliminado en segundo debate por la Cámara de Representantes, en aras de restablecer una disposición que reconoce, de manera equitativa y proporcional, las condiciones



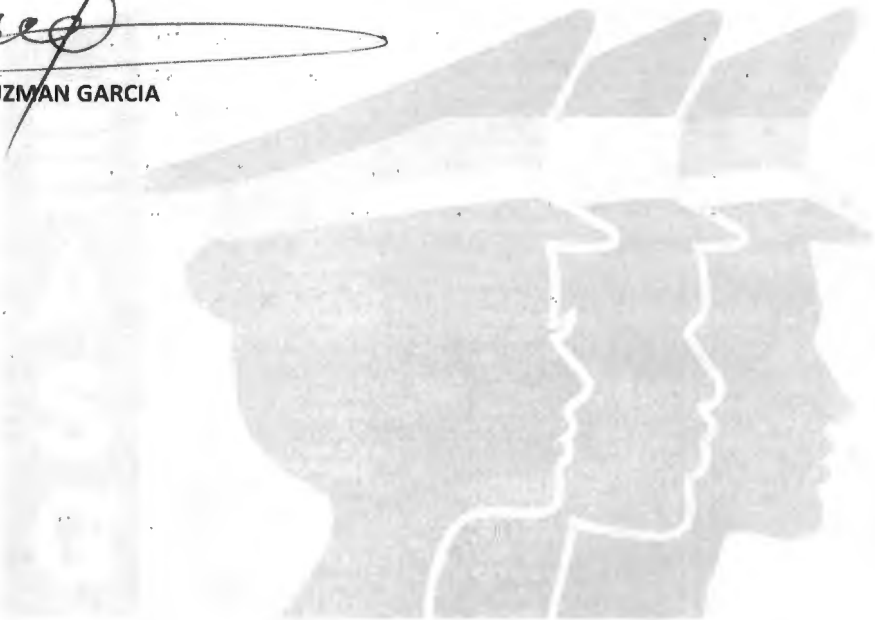
excepcionales en que estos ciudadanos prestan sus servicios a la sociedad. Esta medida representa un avance en la garantía de derechos laborales y en la dignificación del trabajo en un sector esencial para la seguridad y la convivencia ciudadana.

La solicitud de la proporcionalidad al periodo de vacaciones es debido al modelo de contratación por el sector de vigilancia y seguridad privada, entre las diferentes empresas y los empalmes existes anuales.

Agradezco su atención y quedo atento a comentarios y sugerencias.

Atentamente,

WILLIAM GUZMAN GARCIA
Presidente



ASOGUARDAS.co



Comisión Cuarta Senado <comision.cuarta@senado.gov.co>

PROPUESTAS REFORMA LABORAL

1 mensaje

JORGE IVAN Coral <ivancoral@gmail.com>

22 de mayo de 2025, 14:35

Para: "comision.cuarta@senado.gov.co" <comision.cuarta@senado.gov.co>, JORGE IVAN Coral <ivancoral@gmail.com>

Distinguidos comisionados.

A fin de compartir un poco con ideas a la propuesta en estudio, sugiero lo siguiente en atención a mejorar la vida de los informales así como los independientes:

1. En la medida que los desempleados no tienen cómo afiliarse al Sistema de Salud y Pensiones, permitir por un tiempo que sean beneficiarios de algún familiar, al menos a salud.
2. En la medida que los informales no ganan bien, permitirles afiliarse por medio salario mínimo.
3. Permitir a asociaciones que puedan afiliarse a profesionales independientes con una base única de aportes, siempre cuando y superen los 20 o 30 millones de ingresos anuales.
4. En la medida que los independientes ganan poco, permitir que de su retenciones se les permita reembolsos por una sola vez al año, cuando no pase de dos salarios mínimos mensuales.
5. Crear una bolsa para financiar la salud de profesionales desempleados, que se alimente con los aportes de los independientes.
6. Financiar con recursos del estado los aportes a PILA de las microempresas que contraten formalmente hasta dos empleados nuevos.
7. Repensar el sistema simple de tributación para que los independientes paguen un solo impuesto por rangos de ingresos anuales, eje. Si no pasa de 50 Millones solo 1 millón por l anualidad.
8. Auspiciar la creación de bolsas de empleo o formalización del empleo por parte de los municipios, permitiéndoles financiar aportes PILA a dichas entidades.

--



whatsapp (+57) 312 4507181

Email: ivancoral@gmail.com

Santiago de Cali - (V)



**Sindicato Nacional Unificado
de Servidores Públicos de Colombia
(SINUSP)**



Bogotá; 22 de mayo de 2025

Oficio-SINUSP-DIRN-029-2025

**Honorables Senadores y Senadoras
COMISIÓN CUARTA CONSTITUCIONAL PERMANENTE**
Congreso de la República de Colombia
Correo: comision.cuarta@senado.gov.co

Asunto: Presentación de propuestas sindicales al Proyecto de Reforma Laboral (P.L. 367/2023C) y solicitud de participación en audiencias públicas.

Respetados(as) Honorables Congresistas:

Como **Sindicato Nacional Unificado de Servidores Públicos de Colombia – SINUSP**, organización sindical de cobertura nacional con presencia activa en la red pública hospitalaria del país, me permito presentar a esta Honorable Comisión nuestras observaciones, propuestas de ajuste y solicitudes frente al Proyecto de Ley 367 de 2023 Cámara, actualmente en tránsito legislativo.

Estas propuestas se sustentan en principios constitucionales del trabajo digno y decente (art. 53 de la Constitución Política), las recomendaciones de la OIT ratificadas por Colombia, y las necesidades concretas del sector público hospitalario.

1. PROPUESTAS DE AJUSTE Y MODIFICACIÓN AL PROYECTO DE LEY

Artículo 15 – Contratos de prestación de servicios:

"No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios ni cualquier tipo de contrato civil o mercantil con personas naturales para realizar actividades permanentes y subordinadas en empresas privadas, públicas y/o extranjeras con operación en Colombia."

Sustento: Esta modificación extiende la protección frente a la tercerización a todo tipo de empleador. La contratación fraudulenta afecta tanto a entidades públicas como privadas, y omitir a las extranjeras dejaría un vacío de cobertura que podría vulnerar derechos laborales en el marco del principio de igualdad.

Artículo 20 – Pago de horas extra a profesionales y especialistas:



**Sindicato Nacional Unificado
de Servidores Públicos de Colombia
(SINUSP)**



Parágrafo 1. El empleador deberá pagar las horas extras y/o trabajo suplementario a trabajadores profesionales y especialistas cuyos ingresos no superen los doce (12) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Sustento: Esta adición protege a profesionales que, pese a su cualificación, pueden ser objeto de jornadas extensas sin la debida remuneración adicional. Garantiza equidad retributiva conforme al principio de remuneración proporcional al trabajo (art. 53 CP).

Artículo 32 – Protección en procesos de automatización:

Parágrafo 1. En procesos de automatización en entidades públicas, no podrán ser desvinculados funcionarios en carrera administrativa. El DAFP y la CNSC deberán reubicarlos en cargos con igual o mejor asignación salarial, preservando la unidad del núcleo familiar.

Sustento: Refuerza la estabilidad laboral en el empleo público (art. 125 CP), previene despidos injustificados bajo la excusa de modernización tecnológica, y protege derechos adquiridos.

Artículo 34 – Derechos de participación y protección sindical:

El empleador deberá garantizar la participación de sus trabajadores en organizaciones sociales, veedurías y demás expresiones de control ciudadano. Ningún trabajador sindicalizado podrá ser trasladado o reubicado sin motivación legal debidamente sustentada y sin previa concertación con el trabajador o su organización sindical.

Sustento: Protege el derecho fundamental a la participación (art. 40 CP), el derecho de asociación sindical (art. 39 CP) y previene represalias mediante traslados arbitrarios, práctica ampliamente sancionada por la jurisprudencia constitucional (SU-003 de 2021).

Artículo 36 – Prioridad a trabajadores nacionales:

Las empresas públicas y privadas deberán dar prioridad a trabajadores nacionales, salvo cuando existan necesidades técnicas justificadas conforme al principio de no discriminación y a la legislación migratoria vigente.

Sustento: Se alinea con el derecho al trabajo de los nacionales sin vulnerar el Convenio 111 de la OIT. Impide desplazamientos laborales injustificados por parte de empresas que buscan abaratar costos a costa del empleo nacional.



**Sindicato Nacional Unificado
de Servidores Públicos de Colombia
(SINUSP)**



Artículo 44 – Paridad e inclusión representativa:

Se promoverá la participación equitativa y progresiva de hombres, mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y con diversidad sexual en las organizaciones sindicales y de empleadores.

Sustento: Fomenta la democracia interna en las organizaciones sociales, conforme al principio de igualdad sustantiva. Incluye a los hombres como grupo también sujeto a discriminación en algunos sectores, como el de la salud, donde son minoría.

Artículo 70 – Reajuste salarial por IPC:

Todo trabajador que devengue hasta diez (10) SMLMV tendrá derecho a un reajuste salarial en un porcentaje por lo menos igual al IPC anual, aplicado retroactivamente desde el 1° de enero de cada año.

Sustento: Ampliar este umbral protege a sectores profesionales que, pese a superar el salario mínimo, ven deteriorado su poder adquisitivo. Esta medida refuerza el principio de remuneración mínima vital y móvil (Convenio 131 OIT).

2. PROPUESTAS ADICIONALES PARA INCLUSIÓN EN LA REFORMA (Red pública hospitalaria en carrera administrativa)

- **Ingreso al régimen especial de pensiones**, debido a la exposición continua a riesgos biológicos, turnos rotativos y alta carga psicosocial.
- **Reconocimiento de dos grados salariales por cada posgrado** culminado, debidamente registrado ante el DAFP y/o CNSC. Incentiva la formación avanzada del talento humano en salud.
- **Traslado obligatorio a entidades del orden nacional** en caso de liquidación o reestructuración de ESE, garantizando continuidad laboral y derechos de carrera administrativa.
- **Equiparación de beneficios** con los servidores del orden nacional. Principio de igualdad ante la ley y no discriminación territorial.
- **Bonificación del 12% mensual** para quienes laboran en zonas de alto riesgo natural o de violencia, como reconocimiento a su labor en contextos de vulnerabilidad.

3. SOLICITUD FORMAL DE PARTICIPACIÓN

Conforme al artículo 2° del Convenio 144 de la OIT y el principio de diálogo social consagrado en la Constitución, solicitamos que el **SINUSP** sea convocado



**Sindicato Nacional Unificado
de Servidores Públicos de Colombia
(SINUSP)**



formalmente a las próximas audiencias públicas y técnicas programadas en el Senado de la República. Nuestra organización representa legítimamente a trabajadores de la administración pública, especialmente del sector hospitalario.

Reiteramos nuestro compromiso con la justicia laboral, el trabajo decente y el fortalecimiento del Estado Social de Derecho.

Con sentimiento de alta consideración y respeto,

JUNTA DIRECTIVA NACIONAL DEL SINUSP

Sindicato Nacional Unificado de Servidores Públicos de Colombia


JHON FREDY CRIOLLO ARCINIEGAS

Presidente


MARIA IDALIA QUEVEDO APONTE

Tesorera


FERNEY BENAVIDES VALENCIA

Fiscal

"Por la dignidad y los derechos de todos los servidores públicos de Colombia"

Registro No. 0014-2025 con Rad. 13EE2025701800100000349 del Ministerio del Trabajo

Celular: 3208590689 / 318 357 3186 / 312 312 3413 / 322 941 0453

Email: sinus-colombia@hotmail.com

Honorables Senadores

COMISIÓN IV

comision.cuarta@senado.gov.co

Attn: Alfredo Enrique Rocha Rojas - Secretario

Senado de la República

Ciudad.

ASUNTO: CONCEPTO Y APORTES AL TEXTO APROBADO POR LA PLENARIA DE LA CÁMARA DEL PROYECTO DE LEY N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA Y EL PROYECTO DE LEY NO. 256 DE 2023 CÁMARA “POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA”

Respetado Secretario y Honorables miembros de la comisión IV del Senado de la República, la Asociación Colombiana de la Industria Gastronómica (ACODRÉS) es el gremio representativo de los empresarios de restaurantes, cafeterías, heladerías, panaderías y pastelerías del país, con presencia en 17 departamentos y más de 12.000 establecimientos agrupados en más de 900 razones sociales. Fundada en 1957, su propósito es promover, unir y defender al sector gastronómico colombiano, el cual representa aproximadamente el 3,5% del PIB nacional y genera más de 120.000 empleos directos.

Como organización gremial que representa de manera directa e indirecta a más de 10.000 empresarios formales del sector gastronómico en Colombia, hemos decidido participar activamente en el debate de la reforma laboral por tratarse de una iniciativa de altísima trascendencia para el modelo económico y social del país. Nuestro interés se fundamenta en la necesidad de representar técnicamente a una industria que opera con horarios extendidos, alta rotación de personal y gran presencia de jóvenes y mujeres, muchos de ellos en su primer empleo. El sector no solo contribuye a la economía, sino también a la cohesión social, el turismo y la dinamización del espacio público urbano. En ciudades como Bogotá, Medellín, Barranquilla y Cartagena, sin dejar a un lado el resto del país, el sector gastronómico es clave en la economía nocturna, y una reforma sin un enfoque diferencial podría provocar el cierre de establecimientos, aumento del desempleo juvenil e incremento de la informalidad a lo largo y ancho de Colombia. Por ello, el gremio busca aportar insumos jurídicos, económicos y operativos que permitan armonizar los principios constitucionales de trabajo digno con la viabilidad de las microempresas que sostienen buena parte del empleo.

Sea lo primero destacar y respaldar el llamado a la realización de una audiencia pública, entendida como un mecanismo legítimo y democrático mediante el cual los congresistas promueven la participación ciudadana en el análisis de proyectos de ley de alto impacto, como lo es la reforma laboral. Este tipo de espacios permite a los sectores sociales y productivos, como el gastronómico, expresar de forma directa y argumentada sus preocupaciones, propuestas y aportes ante los legisladores. Teniendo en cuenta lo anterior, el día diecinueve (19) de mayo de dos mil veinticinco (2025) acudimos a la Audiencia Pública convocada por los ponentes designados de la Honorable Comisión IV del Senado de la República, y este documento recoge los argumentos técnicos, jurídicos y económicos que respaldan nuestra intervención en la citada audiencia.

i. Análisis

Desde una perspectiva técnico-jurídica, resulta imperativo advertir que el proyecto de reforma laboral, actualmente en discusión en el Congreso de la República, plantea implicaciones de alto impacto para sectores productivos intensivos en mano de obra y de operación extendida, como lo es el gastronómico. Dado su modelo operativo –basado en horarios extendidos, alta rotación laboral, y adaptabilidad a la demanda estacional–, la reforma afecta directamente su sostenibilidad económica y su capacidad de generación de empleo formal.

Uno de los aspectos más sensibles del articulado es la transformación del régimen de contratación laboral. Al privilegiarse el contrato a término indefinido como regla general y limitarse la duración y renovación de los contratos a término fijo y por obra o labor determinada (arts. 5 y 6 del proyecto), se introduce una rigidez estructural que, si bien responde a estándares de estabilidad laboral, puede ser contraproducente para sectores con variabilidad en la demanda. La Corte Constitucional, en la Sentencia C-614 de 2009, ha señalado que la protección al trabajador no puede desligarse de los principios de razonabilidad, proporcionalidad y sostenibilidad empresarial. En efecto, imponer un modelo uniforme a sectores con dinámicas atípicas, como el gastronómico, podría conllevar efectos inversos: aumento del desempleo, desincentivo a la formalización y, en algunos casos, informalización regresiva.

Adicionalmente, el rediseño de la jornada laboral previsto en los artículos 13 al 17 del proyecto – particularmente la definición de jornada nocturna a partir de las 7:00 p.m. y la implementación gradual del recargo dominical/festivo del 100 % hasta 2027– representa un factor crítico. Estudios gremiales señalan que este nuevo marco normativo podría incrementar hasta en un 40% los costos operativos de los restaurantes, afectando especialmente a microempresarios con márgenes de rentabilidad reducidos. Desde una perspectiva jurídica, el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo contempla fórmulas de flexibilidad horaria mediante acuerdos bilaterales, las cuales podrían ser reforzadas por pactos sectoriales o convenios especiales que reconozcan la especificidad del sector.

En el plano constitucional, el artículo 53 de la Carta Política establece los principios mínimos del derecho al trabajo, entre ellos la remuneración mínima, la estabilidad en el empleo, la protección reforzada y la irrenunciabilidad de los derechos laborales. No obstante, el propio constituyente reconoció la necesidad de armonizar dichos principios con las realidades económicas, razón por la cual se impone la incorporación de una cláusula de sostenibilidad sectorial en el articulado, conforme al principio de razonabilidad previsto en el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo y a la doctrina constitucional expresada en la Sentencia C-401 de 2000, en la que se advierte que las cargas impuestas por el legislador deben guardar proporción con la capacidad real de cumplimiento por parte de los sectores regulados.

A esto se suma, que el sector gastronómico en Colombia presenta una alta participación de mujeres. Según cifras del DANE (Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2023), más del 56 % de los empleos en actividades relacionadas con servicios de comidas y bebidas son ocupados por mujeres, muchas de ellas jefas de hogar o trabajadoras informales. Esta sobre-representación femenina en ocupaciones como meseras, auxiliares de cocina, panaderas, cajeras o domiciliarias, expone a este grupo poblacional a una afectación diferencial frente a cambios normativos.

Asimismo, la imposición del contrato a término indefinido como regla general (art. 5), así como la restricción a la duración y prórrogas de los contratos a término fijo o por obra (art. 6), desconoce

la naturaleza estacional y dinámica del sector gastronómico. Esta inflexibilidad puede aumentar la informalidad en un sector donde el 80 % de los empleos ya se encuentran en esa condición (ACODRÉS, 2023), limitando la posibilidad de contrataciones por temporadas, eventos o reemplazos temporales.

Por otro lado, la redefinición de la jornada nocturna desde las 7:00 p. m. (art. 13), la reducción de la jornada semanal a 42 horas (art. 14), el límite a horas extras (arts. 15 y 16) y el incremento progresivo del recargo dominical hasta el 100 % (art. 17) generan una estructura de costos desproporcionada para las dinámicas del sector. Estudios de FENALCO y ACODRÉS (2022) evidencian que más del 60 % de los ingresos de restaurantes, cafeterías y heladerías se concentran en horas nocturnas y fines de semana. Elevar los recargos y limitar la disponibilidad horaria puede comprometer la viabilidad operativa de estos negocios, particularmente los pequeños.

Las nuevas licencias remuneradas (art. 18), muchas de ellas justificadas desde una perspectiva de equidad y salud pública, no contemplan regímenes diferenciales para microempresas. En un contexto donde el 92 % de los negocios del sector son microempresas con menos de 10 empleados (Confecámaras, 2023), cada ausencia representa un vacío difícil de cubrir.

En consecuencia, como gremio pedimos a los Honorables Senadores una revisión técnica de estas disposiciones, con enfoque en escalabilidad, segmentación empresarial y progresividad normativa, garantizando así la protección de los derechos laborales sin poner en riesgo la formalización, empleabilidad ni la sostenibilidad de uno de los sectores más representativos del empleo urbano en Colombia.

ii. Propuesta

a) Modificación artículos del proyecto

Texto aprobado por la Plenaria de la Cámara	Texto propuesto por ACODRES
<p>ARTÍCULO 5°. Contrato laboral a término indefinido. Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO. Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.</p>	<p>ARTÍCULO 5°. Contrato laboral a término indefinido. Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO. Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. <u>En sectores de alta estacionalidad o rotación como el gastronómico, podrá aplicarse el contrato a término fijo o por obra como forma principal de vinculación, siempre que se justifique en necesidades</u></p>

<p>El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. En ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita el preaviso aquí descrito.</p> <p>Parágrafo. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, de las relacionadas como justas causas para dar por terminado el contrato por parte del trabajador en este código; caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y acudir a los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos o vía judicial para obtener el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador”</p>	<p><u>operativas específicas y se garantice proporcionalidad en beneficios</u></p> <p>El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.</p> <p>El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. En ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita el preaviso aquí descrito.</p> <p>Parágrafo. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, de las relacionadas como justas causas para dar por terminado el contrato por parte del trabajador en este código; caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y acudir a los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos o vía judicial para obtener el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador”</p>
---	--

JUSTIFICACIÓN: La imposición del contrato a término indefinido como modalidad general resulta incongruente con las dinámicas del sector gastronómico, caracterizado por alta estacionalidad, rotación laboral y demanda fluctuante. Según ACODRÉS (2023), el 80% del empleo en este sector es informal, y una de las causas principales de esta informalidad es precisamente la falta de flexibilidad en las modalidades contractuales. Desde el punto de vista jurídico, el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades (art. 53 de la Constitución Política) impone la necesidad de adaptar la regulación a la naturaleza del vínculo real entre empleador y trabajador. La jurisprudencia constitucional ha avalado, además, el uso proporcional de contratos temporales cuando se justifique operativamente, tal como ocurre en actividades con picos de demanda cíclicos como restaurantes, cafeterías o servicios de catering.

Texto aprobado por la Plenaria de la Cámara	Texto propuesto por ACODRES
<p>ARTÍCULO 6°. Contratos a término fijo y por obra o labor determinada. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así:</p> <p>“ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.</p>	<p>ARTÍCULO 6°. Contratos a término fijo y por obra o labor determinada. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así:</p> <p>“ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.</p>

1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:

Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo.

Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, éste se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.

1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

~~Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años.~~ **El contrato a término fijo podrá renovarse por un máximo de cuatro (4) años. En microempresas o sectores de alta estacionalidad, este plazo podrá extenderse hasta seis (6) años, previa notificación al Ministerio del Trabajo.**

El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:

Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo.

Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, éste se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.

<p>2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.</p> <p>Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.</p> <p>El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.</p> <p>Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor.</p> <p>Parágrafo. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea”.</p>	<p>2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.</p> <p>Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.</p> <p>El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.</p> <p>Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor.</p> <p>Parágrafo. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea”.</p>
--	--

JUSTIFICACIÓN: Limitar la duración y las prórrogas de los contratos a término fijo o por obra a un máximo de cuatro años genera una rigidez que afecta especialmente a las microempresas del sector gastronómico, que representan el 92 % de los establecimientos, según Confecámaras (2023). Este tipo de negocios, con flujos financieros irregulares y necesidad de adaptabilidad, requieren fórmulas contractuales que permitan escalar y desescalar sus operaciones de manera ágil. La normativa internacional, como el Convenio 158 de la OIT, admite modalidades temporales siempre que se utilicen de forma objetiva y transparente. En este contexto, permitir extensiones de hasta seis años para sectores específicos bajo control administrativo sería una medida razonable que armoniza la estabilidad laboral con la viabilidad económica.

Texto aprobado por la Plenaria de la Cámara	Texto propuesto por ACODRES
<p>ARTÍCULO 13°. Trabajo Diurno y Nocturno. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.</p>	<p>ARTÍCULO 13°. Trabajo Diurno y Nocturno. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.</p>

<p>1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).</p> <p>2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00a. m.).</p> <p>Parágrafo 1. El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia.</p> <p>Parágrafo 2. Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la presente Ley”.</p>	<p>1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).</p> <p>2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00a. m.). <u>En actividades económicas que por su naturaleza su operación principal sea después de las dieciocho horas (6:00 p.m.), como el sector gastronómico, el recargo nocturno se aplicará desde las veintiún horas (9:00 p. m.).</u></p> <p>Parágrafo 1. El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia.</p> <p>Parágrafo 2. Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la presente Ley”.</p>
--	--

JUSTIFICACIÓN: El adelanto del inicio de la jornada nocturna a las 7:00p.m. constituye una afectación directa a la sostenibilidad financiera de los establecimientos gastronómicos, que concentran entre el 60% y 70% de su facturación en horarios posteriores a dicha hora (Fenalco, 2022). Esto incrementaría en más de un 15% los costos laborales por concepto de recargos, sin mejoras equivalentes en la calidad del empleo. Jurisprudencialmente, la Corte Constitucional ha señalado que las condiciones laborales deben ser razonables y proporcionales frente a la realidad productiva (Sentencia C-614/2009). En este sentido, mantener el inicio del recargo nocturno a las 9:00 p. m. respondería al principio de proporcionalidad sin menoscabar la protección laboral.

En Colombia, el patrón de consumo alimentario incluye de manera habitual una comida principal en horas de la noche, generalmente después de las 6:00 p.m., lo cual se encuentra arraigado en los hábitos culturales y sociales del país. De acuerdo con la Encuesta Nacional de la Situación Nutricional en Colombia (ENSIN), una proporción significativa de la población realiza su cena entre las 7:00p.m. y las 9:00p.m. Este comportamiento responde a dinámicas laborales, escolares y familiares que extienden la jornada diaria más allá de las 6:00p.m., haciendo de este horario un momento clave para el consumo de alimentos preparados fuera del hogar.

En este contexto, la operación de establecimientos gastronómicos y de expendio de alimentos en horas nocturnas no constituye una excepción sino una condición inherente a la actividad económica, indispensable para garantizar su viabilidad. Por tanto, cualquier limitación horaria que impida la operación después de las 6:00p.m. desconocería no solo la naturaleza propia del servicio, sino también el derecho a ejercer una actividad económica lícita (art. 333 de la Constitución Política), afectando de manera desproporcionada la generación de ingresos, el empleo y el acceso de los ciudadanos a un servicio esencial en la vida urbana.

<p>Texto aprobado por la Plenaria de la Cámara</p>	<p>Texto propuesto por ACODRES</p>
---	---

<p>ARTÍCULO 15°. Relación de Horas Extras. Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“2. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.</p> <p>El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.</p> <p>De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar.”</p>	<p>ARTÍCULO 15°. Relación de Horas Extras. Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“2. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa. <u>Las microempresas podrán llevar un registro simplificado del trabajo suplementario, validado mediante autodeclaración y firma del trabajador.</u></p> <p>El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.</p> <p>De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar.”</p>
---	--

JUSTIFICACIÓN: La exigencia de llevar registros detallados de trabajo suplementario, aunque loable en términos de transparencia, representa una carga desproporcionada para pequeños negocios gastronómicos que no cuentan con software o infraestructura tecnológica para implementarlo. Más del 70 % de las microempresas en Colombia operan sin herramientas digitales (MinTIC, 2022), por lo que exigir estándares formales pensados para grandes empleadores puede derivar en sanciones injustas. El principio de buena fe (art. 83 C.P.) y el enfoque de formalización progresiva respaldan la posibilidad de aplicar mecanismos simplificados, como formatos autodeclarativos o actas firmadas por el trabajador, que garanticen la trazabilidad sin imponer barreras.

Texto aprobado por la Plenaria de la Cámara	Texto propuesto por ACODRES
<p>ARTÍCULO 16°. Límite al Trabajo Suplementario. Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 22. LÍMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán</p>	<p>ARTÍCULO 16°. Límite al Trabajo Suplementario. Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 22. LÍMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán</p>

<p>exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.</p> <p>Parágrafo. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente”.</p>	<p>exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.</p> <p><u>Parágrafo 1. En actividades declaradas como de alta demanda intermitente por el Ministerio del Trabajo, como el sector gastronómico, en días de temporada alta, festivos o fines de semana, las horas extras no podrán exceder de tres (3) diarias y quince (15) semanales</u></p> <p>Parágrafo 2. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente”.</p>
---	--

JUSTIFICACIÓN: El tope rígido de horas suplementarias impide adaptarse a eventos extraordinarios o temporadas de alta demanda, como Navidad, Semana Santa o vacaciones escolares, donde los restaurantes y panaderías requieren turnos extendidos. Según el DANE (2023), más del 65 % de estos negocios requieren ajustar sus horarios operativos durante estos periodos. Desde una perspectiva jurídica, el Convenio 1 de la OIT permite excepciones al régimen general de trabajo suplementario cuando se justifique en necesidades del servicio o actividad económica. Una regulación flexible, que mantenga el límite general pero permita ampliaciones en circunstancias especiales, es coherente con una visión moderna del derecho laboral, basada en la adaptabilidad.

<p>Texto aprobado por la Plenaria de la Cámara</p>	<p>Texto propuesto por ACODRES</p>
<p>ARTÍCULO 17°. Remuneración en días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.</p> <p>1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.</p> <p>2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.</p>	<p>ARTÍCULO 17°. Remuneración en días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.</p> <p>1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.</p> <p>2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.</p>

Parágrafo 1. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

Parágrafo 2. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a “dominical”, se entenderá que trata de “día de descanso obligatorio”. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo.

Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.

A partir de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.

A partir de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%”.

Parágrafo 1. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

Parágrafo 2. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a “dominical”, se entenderá que trata de “día de descanso obligatorio”. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo.

Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.

A partir de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.

A partir de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de este artículo.

Las micro y pequeñas empresas de sectores esenciales de fin de semana, como restaurantes y panaderías, podrán aplicar el recargo del 100% de manera opcional hasta julio de 2029, siempre que se mantenga el pago del recargo vigente (75%) y se certifique el cumplimiento de las demás condiciones laborales.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%”.

JUSTIFICACIÓN: El aumento del recargo dominical al 100 % genera un impacto económico significativo en actividades que operan de manera estructural en días de descanso. Estudios gremiales muestran que este cambio puede elevar entre un 10 % y 13 % el costo anual de la nómina en negocios gastronómicos que abren los domingos. Si bien el objetivo de mejorar la remuneración es legítimo, el principio de sostenibilidad empresarial (art. 333 C.P.) impone

considerar el impacto diferencial. Aplicar esta medida de manera gradual y con excepción transitoria para micro y pequeñas empresas garantiza una transición justa, en armonía con el principio de progresividad en la implementación de derechos.

Texto aprobado por la Plenaria de la Cámara	Texto propuesto por ACODRES
<p>ARTÍCULO 18°. Licencias remuneradas. Modifíquese el numeral 6 y adiciónese los numerales 13, 14, 15, 16 y 17 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>“6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:</p> <p>a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3 de la Ley 403 de 1997.</p> <p>b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;</p> <p>c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, incluyendo las familias de crianza, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;</p> <p>d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;</p> <p>e) Para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;</p> <p>f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos y/o hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar.</p> <p>g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos y legales, relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas cualquier trabajador o trabajadora independiente de su identidad u orientación sexual, en tales eventos deberá acreditar la</p>	<p>ARTÍCULO 18°. Licencias remuneradas. Modifíquese el numeral 6 y adiciónese los numerales 13, 14, 15, 16 y 17 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>“6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:</p> <p>a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3 de la Ley 403 de 1997.</p> <p>b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;</p> <p>c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, incluyendo las familias de crianza, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;</p> <p>d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;</p> <p>e) Para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;</p> <p>f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos y/o hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar.</p> <p>g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos y legales, relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas cualquier trabajador o trabajadora independiente de su identidad u orientación sexual, en tales eventos deberá acreditar la</p>

respectiva citación o atención de autoridad competente.

h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

(...)

13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o la complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder desarrollar y mantener su trabajo.

14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, e incentivar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial – PDET y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado –ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas

respectiva citación o atención de autoridad competente.

h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

(...)

Parágrafo. En microempresas con menos de 10 empleados, el otorgamiento de licencias remuneradas contempladas en este artículo podrá coordinarse mediante acuerdos individuales que garanticen el derecho, pero permitan reorganización operativa, especialmente en turnos nocturnos o rotativos. La licencia por dismenorrea o endometriosis podrá sustituirse por trabajo remoto o ajuste de jornada si así lo acuerdan las partes.

13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o la complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder desarrollar y mantener su trabajo.

14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, e incentivar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial – PDET y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado –ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas

LGBTIQ+, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.

15. Atender con debida diligenciada y en la medida de sus posibilidades las órdenes de alejamiento del lugar de trabajo expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.

16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad.

17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio de Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en

LGBTIQ+, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.

15. Atender con debida diligenciada y en la medida de sus posibilidades las órdenes de alejamiento del lugar de trabajo expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.

16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad.

17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio de Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en

cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.

Parágrafo. En aquellos cargos y sectores de la economía donde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.

Parágrafo. En aquellos cargos y sectores de la economía donde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

JUSTIFICACIÓN: La inclusión de nuevas licencias representa un avance en términos de equidad y bienestar laboral. Sin embargo, su aplicación sin distinción por tamaño empresarial puede generar efectos no deseados en establecimientos con escasa capacidad de redistribución de tareas. Una sola ausencia en una panadería con tres empleados puede paralizar parte de la operación. Además, este artículo afecta con mayor intensidad al empleo femenino, que representa el 56 % de la fuerza laboral en el sector. La Corte Constitucional ha señalado que el principio de igualdad requiere tratos diferenciados cuando existen desigualdades estructurales (art. 13 C.P.). Permitir acuerdos internos o reubicaciones temporales en estos casos es una medida proporcional que no desvirtúa el espíritu de la norma.

b. Artículos nuevos

Se propone que el proyecto de ley incluya artículos específicos para sectores económicos con condiciones operativas diferenciadas, como lo es el gastronómico, a fin de garantizar una aplicación gradual, contextualizada y viable de las normas laborales, en consonancia con los principios de justicia material, seguridad jurídica y progresividad de los derechos sociales.

Artículo Nuevo. Promoción del empleo formal en sectores de alta estacionalidad. Con el fin de incentivar la formalización y preservar la viabilidad económica en sectores que presenten variaciones significativas en la demanda de bienes o servicios a lo largo del año, tales como gastronomía, hotelería, turismo, agricultura o eventos, el Gobierno Nacional podrá definir condiciones laborales diferenciadas mediante reglamentación especial.

Entre dichas condiciones podrán incluirse:

- a) La ampliación de los límites de duración de contratos a término fijo hasta seis (6) años.
- b) La habilitación de jornadas laborales flexibles pactadas individual o colectivamente, respetando el límite de 48 horas semanales.
- c) La aplicación de esquemas de cotización por ingreso real percibido, con validación periódica, sin detrimento de los derechos mínimos del trabajador.

El Ministerio del Trabajo, en coordinación con los gremios del sector, deberá emitir un listado anual de los sectores reconocidos como de alta estacionalidad y definir los lineamientos operativos para su aplicación.

Artículo Nuevo. Incentivos para la contratación de mujeres y jóvenes en microempresas gastronómicas. Con el fin de reducir las brechas de género, edad y formalidad laboral, el Estado establecerá un programa de incentivos económicos y fiscales para la contratación formal de mujeres y jóvenes menores de 28 años en microempresas del sector gastronómico.

Dicho programa incluirá exenciones en el pago de aportes parafiscales a cajas de compensación por un periodo de doce (12) meses, y asistencia técnica para la legalización del vínculo laboral y apoyo en procesos de afiliación al sistema de seguridad social.

El Ministerio del Trabajo y el SENA implementarán estos incentivos priorizando municipios con altas tasas de desempleo juvenil y brechas de informalidad femenina.

Artículo Nuevo. Compensación del impuesto al consumo para apoyar el pago de obligaciones laborales. Los establecimientos del sector gastronómico que paguen el impuesto nacional al consumo podrán usar hasta un punto porcentual de dicho valor para cubrir el pago de aportes a seguridad social y parafiscales de sus trabajadores formales.

Esta compensación aplicará únicamente para micro y pequeñas empresas que estén al día en sus declaraciones y pagos ante la DIAN. El valor compensado solo podrá destinarse a pagar aportes a salud, pensión, riesgos laborales y cajas de compensación.

El Gobierno Nacional reglamentará esta medida. Tendrá una vigencia inicial de cinco (5) años.

iii. Conclusión

Desde una visión constitucional, legal, económica y técnica, la reforma laboral en su estado actual requiere ajustes diferenciales para sectores como el gastronómico. Esta reforma no puede significar el cierre masivo de micro y pequeños negocios, ni la pérdida masiva de empleos en un sector que representa un motor de inclusión social y generación de empleo juvenil, femenino y de la tercera edad.

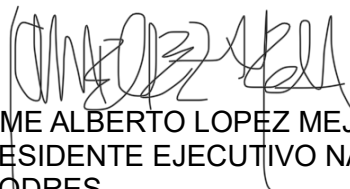
Solicitamos respetuosamente a la Honorable Comisión IV del Senado:

- Acoger los comentarios y propuestas contenidos en este documento.
- Incluir un régimen laboral especial para el sector gastronómico, tal como se aplica en sectores agropecuarios y culturales.
- Permitir modalidades flexibles de contratación, con control administrativo y fiscalización, pero sin rigidez estructural.
- Establecer una mesa técnica público-privada que haga seguimiento a los impactos y proponga ajustes de política laboral diferenciada.

El sector gastronómico no se opone a la dignificación del trabajo, pero necesita condiciones reales para sobrevivir y seguir empleando.

Quedamos atentos si requieren alguna información adicional o que ampliemos algo de lo contenido en el presente documento.

Cordialmente,



JAIME ALBERTO LOPEZ MEJIA
PRESIDENTE EJECUTIVO NACIONAL
ACÓDRES
NIT 800044786-1

MARIO ALFONSO ZAPATA C.

Abogado de la Universidad Libre
Postgrado en Investigación ESAP-CLAD-ONU
Master de la Universidad Politécnica de Madrid
Celular 3114760181
Cúcuta-Pamplona-Arauca
Email: mazc24@gmail.com

Honorable Senadora
ANGELICA LISBETH LOZANO CORREA
Presidente Comisión Cuarta Constitucional
comision.cuarta@senado.gov.co
Bogotá D. C.

MARIO ALFONSO ZAPATA C., identificado con la C. C. No 8.249.064 expedida en Medellín, abogado en ejercicio con T. P. No 57459 del C. S. de la J., respetuosamente me dirijo a Ud. y por su intermedio a los demás Senadores que conforman la Comisión Cuarta, con el fin de solicitarles muy comedidamente, incluir la derogación del plazo presuntivo que se estipula en los contratos de los trabajadores oficiales, por lo siguiente:

El plazo presuntivo en contratos de trabajadores oficiales, que por ley se entiende como de 6 meses para contratos a término indefinido, puede ser utilizado para terminar la relación laboral de manera aparentemente legal, lo que genera dudas sobre su uso ético y posible abuso. Se argumenta que se presta para la politiquería porque permite desvincular trabajadores sin necesidad de demostrar causas justas, y que desconoce los derechos laborales al no asegurar la estabilidad y continuidad en el empleo.

- “Se ha criticado que el plazo presuntivo puede ser utilizado para desvincular trabajadores sin justificación, lo que puede generar prácticas clientelistas o políticas.
Impacto en los derechos laborales:
- **Dudas sobre estabilidad:**
Algunos interpretan que el plazo presuntivo puede vulnerar el derecho a la estabilidad en el empleo, especialmente para trabajadores con larga trayectoria en la entidad.
- **Posible vulneración de derechos:**
Se ha cuestionado si la aplicación del plazo presuntivo puede generar vulneraciones a los derechos fundamentales de los trabajadores, como el derecho al trabajo y a la igualdad.
- **Necesidad de revisión:**
Algunos sectores han propuesto la revisión del plazo presuntivo para asegurar la protección de los derechos laborales y evitar posibles abusos.
Alternativas y medidas:
- **Contratos a término indefinido con mayores garantías:**
Se ha planteado la necesidad de implementar contratos a término indefinido con mayores garantías para los trabajadores, que aseguren la estabilidad y la continuidad en el empleo.
- **Establecimiento de causas justificadas para la terminación del contrato:**

Se ha sugerido la necesidad de establecer causas justificadas y debidamente probadas para la terminación del contrato, que eviten la desvinculación arbitraria de los trabajadores.

- **Refuerzo de la vigilancia y control:**

Se ha propuesto un refuerzo de la vigilancia y control por parte de las autoridades laborales para evitar posibles abusos en la aplicación del plazo presuntivo”.

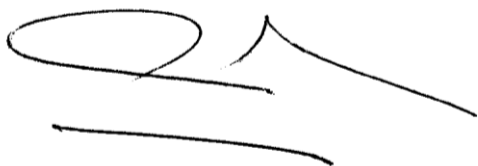
Su aplicación se ampara en una norma traída de los cabellos desde la Ley 6ª de 1945, que el suscrito considera contraviene la Constitución de 1991 y es una norma que debe derogarse con toda razón y justicia, ya que se viene aplicando por politiquería y cada que cambia por ejemplo el Presidente del Banco Agrario, se viene una masacre laboral con la aplicación del plazo presuntivo. Ningún país que se diga democrático puede mantener semejante arbitrariedad.

Aprovechemos el trámite de esta reforma laboral, para terminar con este adefesio y demostrarle al Ejecutivo, que el Congreso sí que si actúa en favor de los trabajadores. Este punto es mas importante que todos los demás unidos.

La norma a derogar es Ley 6ª de 1945, que estableció un **plazo presuntivo** de seis meses, parámetro dentro del cual el Decreto 2127 del mismo año reglamentó dicha situación y las demás que la adicionan o lo modifican en este sentido como el artículo 477 del Código Sustantivo del Trabajo.

Espero que lo honorables Senadores, que son los voceros del pueblo, acaben con esta anomalía ya.

Cordialmente,



MARIO ALFONSO ZAPATA C.
C. C. No 8.249.064 expedida en Medellín
T. P. No 57459 del C. S. de la J.
Correo mazc24@gmail.com



Bogotá, D.C., Mayo de 2025

Honorables Congresistas

ANGÉLICA LOZANO CORREA

Presidenta Comisión Cuarta Senado

AVELLA ESQUIVEL AÍDA YOLANDA

BENAVIDES SOLARTE DIELA LILLIANA

BESAILE FAYAD JOHN MOISÉS

CABRALES BAQUERO ENRIQUE

FARELO DAZA CARLOS MARIO

FORTICH SÁNCHEZ LAURA ESTER

FUELANTALA DELGADO RICHARD HUMBERTO

JIMÉNEZ LÓPEZ CARLOS ABRAHAM

LEMOS URIBE JUAN FELIPE

LOZANO CORREA ANGELICA LISBETH

MEISEL VERGARA CARLOS MANUEL

MÉRHEG MARÚN JUAN SAMY

PÉREZ GIRALDO CLAUDIA

RIASCOS RIASCOS PAULINO

ROLDAN AVENDAÑO JOHN JAIRO

Senadores Comisión Cuarta

E. S. D.

Asunto: Comentarios Universidad del Rosario – Proyecto de Ley
Nº 166/2023 Cámara - 311/2024 Senado - “Por medio del cual
se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en
Colombia”

Apreciados Congresistas:

Dada la importancia de la participación de la Academia en el proceso legislativo adelantado por el Honorable Congreso de la República, la Universidad del Rosario ha venido desarrollando desde hace más de 20 años una especial labor de seguimiento a la actividad de dicha Corporación por conducto del Observatorio Legislativo de la Facultad de Jurisprudencia. El Observatorio apoya el trabajo desempeñado por los Despachos de los H. Congresistas en temas de trascendental relevancia para nuestro país, aportando, desde la Academia, elementos que se estructuran por expertos en los diversos asuntos que se abordan en las iniciativas legislativas.

Desde la Facultad de Jurisprudencia, extendemos nuestro agradecimiento de antemano, por atender las observaciones que como academia formulamos al proyecto de ley de la referencia.



En ese sentido, se presentan a continuación algunos comentarios que recogen las consideraciones de nuestros expertos académicos del área de derecho laboral de la Universidad liderados por la doctora Saida Quintero, con el apoyo de Paola Marcela Iregui, Directora del Observatorio Legislativo y quienes suscriben, respecto del contenido del proyecto de ley y su impacto en el ordenamiento jurídico colombiano.

Sea lo primero, aplaudir el hecho de que el Congreso haya decidido retomar la discusión de este tema, que a todas luces resulta esencial para hacer realidad el derecho al trabajo en Colombia cuyos obstáculos y retos son evidentes. Atendiendo a lo anterior, esta intervención se dividirá en dos acápites: 1) Comentarios generales al Proyecto de Ley y 2) Comentarios específicos sobre el articulado con miras a ser incluidos en la ponencia para primer debate en el Senado.

1. Comentarios Generales

La reforma laboral en Colombia es, sin lugar a duda, necesaria. No obstante, el proyecto actualmente aprobado por la Cámara de Representantes requiere ajustes imprescindibles para garantizar un equilibrio entre la protección de los derechos laborales y las condiciones reales del mercado de trabajo.

Un aspecto esencial del proceso de reforma es su concertación. La eficacia de cualquier política laboral depende de su legitimidad y de la participación de todos los actores del diálogo social: trabajadores, empleadores, sindicatos, pequeñas y medianas empresas, con un liderazgo desde el Estado. En este sentido, el Congreso de la República tiene una responsabilidad institucional de garantizar que el proceso no se convierta en un simple trámite legislativo, sino en un ejercicio democrático que busque soluciones para la informalidad, el desempleo, la ilegalidad y la falta de formación pertinente, como también plantear una nueva visión del trabajo justo, global e inclusivo.

La reforma laboral debe ser también conveniente para los actores económicos y sociales, dada la composición empresarial de Colombia en donde el 90% de los empleadores son MyPimes cualquier proyecto de ley debe tener en cuenta las particularidades de estas compañías. Las medidas deben considerar su capacidad real de cumplimiento, de modo que se promueva la formalización y no se incentive la evasión o el cierre de empresas. Así mismo, los trabajadores deben ver en esta reforma una garantía de sus derechos fundamentales, no un riesgo para sus condiciones laborales o su estabilidad económica.

La sostenibilidad de la reforma en el tiempo es otra condición fundamental. Debe diseñarse como una política pública estructural, construida con visión de largo plazo, que sea capaz de resistir los vaivenes políticos y ofrecer seguridad jurídica tanto a los trabajadores como a los



empleadores. Esto exige normas claras, bien estructuradas, técnicamente viables y aplicables de manera progresiva.

Finalmente, en un País donde casi el 60% de las personas ocupadas están en la informalidad y la tasa promedio de desempleo es cercana al 12% no se puede concebir una reforma laboral que, como esta, no ataque de forma radical estas dos problemáticas. Para ello, es necesario introducir incentivos reales a la contratación formal, simplificar los trámites laborales, fortalecer el acceso a la seguridad social y promover modalidades flexibles de trabajo que respeten los derechos laborales.

Consideramos que los ajustes al proyecto aprobado en la Cámara deben orientarse a estos fines, evitando cargas excesivas que puedan frenar la generación de empleo o ahuyentar la inversión. Solo así se podrá construir un modelo laboral más justo, inclusivo y funcional para todos los colombianos.

2. Comentarios específicos sobre el articulado.

ARTICULADO APROBADO EN PLENARIA DE LA CAMARA DE REPRESENTANTES	COMENTARIOS
Artículo 1. Numeral 6. Principios	Eliminar la palabra “situación” por ser demasiado amplia y ambigua. Genera Confusión.
Artículo 7. Debido Proceso disciplinario laboral.	Eliminar las referencias a los despidos con justa causa. No está acorde con la Jurisprudencia uniforme de la altas Cortes y con el Convenio 158 OIT. El despido justificado no es sanción disciplinaria y la garantía del Convenio 158 consiste en que el trabajador tenga la posibilidad de defenderse, es decir que sea escuchado previamente al despido. El artículo es sumamente grave sobre todo para micro y pequeñas empresas.
Artículo 17. Parágrafos 1 y 2 . Remuneración en días de descanso obligatorio.	Es muy equivocado equiparar el trabajo en festivo con el trabajo en domingo. La habitualidad no se puede predicar de los festivos y derecho a descanso compensatorio solo se genera por trabajo en domingo.



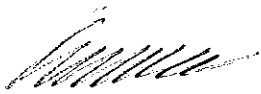
Artículo 22. Contrato de Aprendizaje.	El contrato de aprendizaje no debe ser de naturaleza laboral porque la finalidad principal es la formación profesional del aprendiz.
Artículo 23. Monetización de la cuota de aprendizaje.	El incremento de la monetización al 1.5 del SMLMV viola el principio de proporcionalidad porque aumenta en un 50% el costo actual.
Artículo 45. Contratistas y subcontratistas.	Cambiar la expresión “deberán tener su propia organización empresarial”, que limita desmedidamente las posibilidades de contratación de personas naturales, por “deberán ser verdaderamente independientes y actuar con autonomía técnica y administrativa.
Artículo 48. Numeral 8.	Eliminar este numeral por cuanto disponer que sea la ley donde se celebra el contrato la que rija la relación, viola el principio universal, según el cual la ley aplicable es la del país donde se ejecuta el contrato o dónde se ejerce la subordinación.
Artículo 62. Garantías del derecho de asociación sindical. Numeral 1 literal c.	Eliminar pues no prevé los casos de reserva legal y además su finalidad ya está consagrada en el numeral 2 , literal j del mismo artículo 62
Artículo 62. Garantías del derecho de asociación sindical. Numeral 2 literal g.	Eliminar porque deja a los trabajadores no sindicalizados sin la posibilidad de recibir beneficios y desprotegidos. Además, es contrario a la libertad negativa de asociación pues condiciona la recepción de beneficios a pertenecer a una organización sindical. Estigmatiza al empleador por otorgar beneficios equitativos a trabajadores no sindicalizados.
Artículo 62. Garantías del derecho de asociación sindical. Numeral 2 literal k.	Eliminar la expresión “denigrar” por ser sumamente subjetiva y ambigua.
Artículo 63. Procedimiento judicial sumario de protección de los derechos sindicales.	Eliminar por cuanto ya quedo regulado adecuadamente con un proceso especial para estos fines en el nuevo código procesal del trabajo y de la seguridad social artículo 314.



Finalmente, es preciso mencionar que en caso de ser necesarias las aclaraciones y los comentarios aquí expuestos para que la norma que se pretende implementar responda de manera adecuada a las necesidades del derecho al trabajo, estamos atentos a realizarlas.

Deseando que los comentarios que se expusieron contribuyan al fortalecimiento y desarrollo de esta iniciativa y reiterando nuestra gratitud por tener en cuenta a la Academia en el trámite de esta importante iniciativa.

De los honorables Congresistas, con un atento y cordial saludo,


SAIDA QUINTERO MARTÍNEZ
Directora del Área de derecho laboral
Facultad de Jurisprudencia
Universidad del Rosario

• **PAOLA MARCELA IREGUI PARRA**
Directora Observatorio Legislativo
Facultad de Jurisprudencia
Universidad del Rosario

¡En empleo, grande es posible!

Creación de empleo

**Apéndice sobre
Pensionables**

Iván Federico Mejía Álvarez, i.c.l., i.c.d., th.d.

Bogotá, 2022

¡En empleo, grande es posible!¹

Reto: Crear 11 millones 400 mil empleos nuevos o más – no menos de 12 mil asociaciones solidarias y otras formas empresariales² - que procuren su estabilidad en el tiempo en orden a disminuir el desempleo y la informalidad laboral

Propuesta de Plan de Tratamiento de choque frente al Desempleo y al Empleo Informal (PTCFDEI) (2021-2028)ⁱ

Apéndice sobre Pensionables

Autor:

Iván Federico Mejía Álvarez, i.c.l., i.c.d., th.d.³
imejia03@yahoo.es

¹ Actualización 2017-2022. Si bien los pasos habrían de iniciarse durante el actual período legislativo colombiano, para su implementación plena será necesario considerar una ampliación de los tiempos consignados en la propuesta.

² Esta propuesta en cierto modo se relaciona con los criterios que se exponen en la Ley 1901 de 2018 sobre las Empresas BIC y su Decreto reglamentario 2046 del 12 de noviembre de 2019. Véase el texto en: <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%202046%20DEL%2012%20DE%20NOV%20IEMBRE%20DE%202019.pdf>

³ El suscrito ha sido estudiante universitario de filosofía, educación, psicología, sociología y teología, y ha obtenido grado y posgrados en teología y en derecho canónico. Además de mi práctica profesional, tanto en el ámbito rural como en el urbano, he sido por años profesor e investigador universitario, especialmente en teología moral (social, matrimonial y familiar) y en derecho canónico. Alguna de mis obras sobre el asunto que nos ocupa se menciona en la bibliografía. Mi preocupación por ofrecer un aporte (integral y) concreto viene de hace muchos años y cristaliza en esta propuesta.

CONTENIDO

Contenido	4
Nota previa	8
Introducción	10
I. Exposición de motivos	16
1. Datos estadísticos escuetos de la situación laboral presente con algunas proyecciones técnicas	16
1.1 Indicadores de desempleo y empleo informal (proyección).....	
1.1.0. Mercado laboral [4].....	
1.1.1.1 Población inactiva	
1.1.1.2 Población en ocupación informal	
1.2 Indicadores de empleo.....	
1.1.1.3 1.2.1 Ocupación formal por rama de actividad	
1.1.1.4 1.2.1 Ocupación formal por parentesco.....	
1.1.1.5 1.2.2 Ocupación formal por sexo	
1.1.1.6 1.2.3 Ocupación formal por rama de actividad y por sexo.....	
1.1.1.7 1.2.3 Ocupación formal por edad	
1.1.1.8 1.2.4 Ocupación formal por territorio	
C. Pertenencia a seguridad social.....	
D. Población.....	
E. Presupuesto de inversión sectorial	
F. Provisión por envejecimiento poblacional	
G. Remuneración laboral (2017).....	
H. Cuadrícula de superficie terrestre por población	
2. Causas y efectos del empleo informal y del desempleo	48
3. Legislación nacional.....	51
1.1.2 a. La Constitución Política de la República de Colombia	
4. Principios filosóficos, explicaciones científicas y criterios técnicos en la materia	52
a. En relación con los campesinos y otras personas eventualmente consideradas relegadas, excluidas o menos aportantes desde el punto de vista económico y/o social: prioridades del Plan (PTCFDEI).....	

b.	La importancia del trabajo humano para la persona y la sociedad.....	
c.	Algunos conceptos técnicos (de economía, política, etc.), su definición y empleo en este escrito.....	
1)	La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ofrece las siguientes definiciones en relación con el "desempleo":.....	
2)	En relación con el empleo informal debe hacerse la distinción entre aquel que se origina en el "sector informal" y aquel que se origina en el "sector formal".	
1.1.3	d. En relación con la Producción nacional	
II.	Determinaciones jurídicas, éticas y administrativas.....	62
2.1	Una cuestión previa de orden constitucional y legal.....	62
2.2.	En relación con las personas “desempleadas” o en condición de “empleo informal”. Implicaciones legales de sus actividades	64
2.3.	En relación con el ejercicio profesional y técnico.....	68
2.4.	En relación con la remuneración del empleo en ejecución de este Plan (PTCFDEI). Su estimación financiera.....	69
2.4.1.1.	a. Cálculos de inversión y de asignación (individual) según Escalafón laboral.....	
2.4.1.2.	b. Reglas para establecer la remuneración individual mediante contratos originados en el Plan (PTCFDEI) (Salario mínimo integral del Plan).....	
2.4.1.3.	c. Modalidad de contratación: Salario-Préstamo (valores sobre la totalidad del salario mensual).....	
2.4.1.4.	d. Cupos máximos de personas empleables por población por departamentos.....	
2.5.	Incorporación del personal.....	111
2.6.	Gasto por concepto de vestuario (semestral) (\$45000) por toda la duración del Plan (PTCFDEI).....	113
2.7.	Presupuesto general de salarios básicos del Plan (PTCFDEI)	114
2.8.	En relación con la Producción nacional	114
2.9.	Impuestos y Producción nacional estimada por prestación de servicios indirectos del Plan (PTCFDEI).....	117
	Impuestos de Industria y Comercio (caso de Bogotá) (2021)	
III.	Financiación y calendario del Plan (PTCFDEI).....	119
1.	Convenios con Instituciones Financieras Internacionales y Nacionales	119
2.	Convenios sobre maquinaria, equipos, instalaciones y otros suministros.....	121
3.	Con cargo a la Ley de Presupuesto nacional.....	121
4.	Programación/cronograma de las actividades del Plan (PTCFDEI)	122

3.4.1. Cálculo de personas a contratar en cada convocatoria	
3.4.2. Programación, actividades, responsables, inversiones	
5. Cálculos suplementarios a manera de ejemplo.....	128
Apéndice sobre Pensionables	140
1. El problema de los no pensionados	141
2. La situación más crítica de los mayores de 80 años y una propuesta de solución	146
3. Los no pensionados que sobrepasaron la edad legal de jubilación	148
4. Hipótesis y discusiones: cálculo de pensiones suplementarias para régimen extraordinario	149
4.1 Las condiciones para la pensión.....	149
4.2 La hipótesis y propuesta mayor	154
4.3 Cálculo de la acumulación del fondo individual básico.....	156
4.4 El problema constitucional y legal ante ciertas opiniones y/o tabúes.....	157
4.5 Nuevas consideraciones.....	158
4.6 Cálculo de capital global sin considerar incrementos, actualizaciones ni rendimientos	161
4.7 Pago de salario para quien estuviera dentro del marco del contrato extraordinario de trabajo en orden a alcanzar mínimos para pensión a partir de los 80 años:.....	166
4.8 Bibliografía del apéndice.....	168
Bibliografía del texto sobre el empleo	170
Notas finales.....	179

NOTA PREVIA

A veces puede ocurrir que no se lance una idea a la espera de que ella esté, por decirlo así, “perfeccionada”, si no “perfecta”. Y, cuando ello sucede, en el llamado “mundo de los negocios”, sale... ¡tarde!⁴ Se pierde el “coste de oportunidad”. Más aún, los temas que trataremos en este texto, si bien caen dentro del ámbito de competencias de expertos y especialistas, nos afectan a todos los seres humanos a diario, en especial y negativamente, a muchos hermanos nuestros: son problemas radicalmente humanos. Aún a riesgo de saber que el problema viene siendo tratado (por muchos y muy cualificados autores) desde hace mucho tiempo, por ello y por otras razones más, me atrevo a ofrecer esta “propuesta” a la manera de “documento mártir”, para que se le “dé todo el palo” que requiera... Pero, no me “podía tragar” indefinidamente mi madurada oferta ante la necesidad cada vez más imperiosa y urgente de atacar a fondo y debidamente el problema que considero básico, transversal y fundamental de la vida social por todo lo que oportunamente se irá diciendo: el del empleo, o, más exactamente, el del desempleo y el del empleo informal, cuya solución tiene inéditas y trascendentales consecuencias. [Aunque, en realidad, esta propuesta ya ha sido ofrecida a personas “de pro” (...) que “no han dicho ni mu” (...)]. Ojalá este nuevo medio que utilizo pueda servir para la divulgación amplia y la discusión *constructiva* de la propuesta con vistas a la solución del llamado “meollo de la cuestión social”, y para suscitar en alguno (s) interés y deseos por intentar ponerla *debidamente* en práctica... tras las necesarias mejoras (y, sobre todo, de la *meta, noia*) que sé que requiere por parte de todos⁵.

⁴ Ocurrió que en la defensa de una tesis doctoral uno de los lectores o examinadores dijo al doctorando: “El tema de su tesis es bueno, pero hubiera sido mejor ¡si la hubiera presentado hace veinte años!”

⁵ Soy consciente del déficit que posee este texto especialmente en lo que tiene que ver con la calidad, cantidad, actualización y análisis de las estadísticas (cosa que, de entrada, dejo en manos de los expertos en ellas).

INTRODUCCIÓN

Esta propuesta, en su debido momento, requiere considerar sus vínculos y alineación con el *Plan Nacional de Desarrollo* que se encuentre vigente (hasta este momento se han tenido en cuenta el 2014-2018 y el 2018-2022⁶) y con los planes y las acciones que se emprenderán en los ámbitos regionales, departamentales y municipales durante los cuatrienios (en nuestro caso, el 2020-2023 que en la actualidad siguen vigentes).

Se exponen a continuación los *principios, criterios operativos, políticas y estrategias* de la propuesta de un Plan (PTCFDEI) enfocado especialmente en dos principales grupos que forman parte de la "pobreza extrema"⁷ que caracteriza a numerosos conciudadanos colombianos: los desempleados y los empleados informales⁸.

El Plan (PTCFDEI) **quiere responder** con realismo, sin "sentimientos populistas ni demagógicos", a una problemática que, por diversas razones y de diferentes maneras, inveteradamente, ha golpeado a amplios segmentos de la comunidad colombiana y mundial, y en la actualidad afecta, en forma directa o indirecta, prácticamente a más de la mitad de la población colombiana.

El Plan (PTCFDEI) **quiere argumentar** de manera proactiva, creativa y, sobre todo, responsable, equitativa y solidaria, a los retos provenientes del denominado "posconflicto" y, aún más, a aquellos otros surgidos de actuaciones que han querido asediar a la sociedad colombiana mediante diversas expresiones de comercio ilegal y el fomento de violentos radicalismos y polarizaciones, ante un panorama de aparente desánimo, frustración o inercia en relación con la índole, los beneficios y la necesidad del trabajo personal, social y culturalmente consideradoⁱⁱ, en el marco de una educación que contribuya a motivarlo, a obtenerlo y a realizarlo.

⁶ <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/Bases%20del%20Plan%20Nacional%20de%20Desarrollo.pdf>

⁷ (RDL): "Crear los mecanismos, y mejorar o potenciar los existentes, que, de manera pronta, eficaz, justa y equitativa, digna de seres humanos, permitan desaparecer o disminuir al mínimo, en un plazo razonablemente corto, la pobreza extrema de grandes grupos de la población en cuanto tiene que ver con salud, educación y posibilidades reales de acceso a los recursos no sólo materiales del País y a las formas de propiedad de la tierra."

⁸ La noción de "informalidad", para el caso colombiano, ha revestido en algunos sectores no propiamente un significado despectivo, pero sí una connotación de factor creador de problemas, sobre todo de orden económico. Alguno señala sobre ella: "Todos los informales venden contrabando de mala calidad, no facturan, o sea, no pagan ni cobran IVA, no pagan predial, no pagan renta, y, para acabar el círculo, la mercancía y el dinero que les sirve de músculo es una lavandería del narcotráfico. O sea, toda una economía circular de ilegalidad, fomentada por el alcalde de turno, comerciantes corruptos, etc." (Rebellón 2021): nota recibida por el suscrito por correo WhatsApp).

El Plan (PTCFDEI) **quiere ser expresión** de la eficacia/eficiencia/efectividad y cercanía del Estado⁹ a los ciudadanos, especialmente a aquellos que se encuentran en las condiciones de vida más desfavorables y en los límites de humanidad; **señal** de un mejor empleo del ingenio, del esfuerzo, de la responsabilidad y de los recursos públicos y privados¹⁰; y **muestra** de la solidaridad de todos los conciudadanos, que asumen el riesgo de sus iniciativas y de sus capacidades y contribuyen a salir de esas situaciones y a integrarse más activa y plenamente en el logro de un crecimiento más fraterno, universal, razonable, integral y sostenido.

No es fácil dimensionar ni describir los problemas relacionados con el empleo, en especial los “problemas humanos” asociados con él. Y bien sea en sus causas, bien sea en sus efectos, las aproximaciones al mismo desde las ideologías, teorías, experiencias y estadísticas nos dicen que se trata de un asunto que no sólo es para expertos.

⁹ La noción de “Estado” posee una muy diversa interpretación, no sólo desde el empleo que de ella hacen uso las ciencias sociales, sino en el propio lenguaje popular, que le suele atribuir prácticamente el origen de todas las desgracias...

Siguiendo la enumeración que al respecto hace el *DLE* (<https://dle.rae.es/estado>), abarca desde las descripciones más generales: “país soberano, reconocido como tal en el orden internacional, asentado en un territorio determinado y dotado de órganos de gobierno propios” y “forma de organización política, dotada de poder soberano e independiente, que integra la población de un territorio” (acepciones 5ª y 6ª, en las que son comunes los elementos de territorio, habitantes y soberanía); hasta las nociones más específicas y académicas: “conjunto de los poderes y órganos de gobierno de un país soberano” (acepción 7ª) y “en ciertos países organizados como federación, cada uno de los territorios autónomos que la componen” (acepción 8ª).

Sin dejar de tenerlas en cuenta, para nuestro caso, sin embargo, la noción de Estado es indisoluble de otras, como la de “bien común”, principalmente, pero también con la de “autoridad”. Anclado en la tradición vétero y neotestamentaria, y siguiendo en ello a Santo Tomás de Aquino, y, por él, a Aristóteles, el magisterio social de la Iglesia Católica afirma que toda sociedad requiere sus gobernantes, pues a ellos se les confía “el provecho común del país”; para el logro de lo cual, estos gobernantes deben estar “revestidos de legítima autoridad” (véase el *Catecismo de la Iglesia Católica*, n. 1897); cf. n. 1927). Más precisamente señala: “si toda comunidad humana posee un bien común que la configura en cuanto tal, la realización más completa de este bien común se verifica en la *comunidad política*. Corresponde al Estado defender y promover el bien común de la sociedad civil, de los ciudadanos y de las instituciones intermedias.” (ib., n. 1910). Siendo interdependientes, las nociones de “estado”, “bien común”, “gobierno” y “gobernantes”, tienen que ver con las de “nación” y “país”, “habitantes”, “ciudadanía” y “ciudadanos”, “poder” y “soberanía”.

De alguna manera, pues, “todos somos Estado”, y de ahí se desprende la obligación ética de todos los ciudadanos, cada uno desde su propio lugar, de propender por la búsqueda del “bien común”. Y también viceversa se puede y debe afirmar que cualquier afrenta que se cometa contra el bien común, es una afrenta contra el Estado y contra el conjunto de los ciudadanos. (Introducción a la teología y al magisterio moral social, 106-108; 194-204; 205-219).

¹⁰ Sin afirmar que sea la única ni la mejor muestra de ello, no puede ignorarse que empresas, como Ecopetrol, de acuerdo con sus intereses y motivaciones, poseen e implementan iniciativas propias buscando apoyar a los jóvenes “emprendedores” del campo y de la ciudad, p. ej., para promoverlos como “pequeños empresarios”. Véase la propuesta para 2022 en: (Valencia Grisales 2022)

Dentro de nuestra propuesta bien cabe esta línea de acción asociada, retroalimentada y potenciada con otras sobre todo con cobertura nacional.

Como se dijo antes, nos referiremos en este escrito fundamentalmente a dos problemáticas relacionadas con el empleo, precisamente por sus carencias, y a nuestra propuesta de solución: las que tienen que ver con el denominado “empleo informal” y las que tienen que ver con el “desempleo”.

Encuadremos primeramente el asunto señalando que no se trata la inveterada constatación de desigualdades “coyunturales” (económicas, sociales, etc.)¹¹ ni las “profundas históricas”¹². Pero sí de apreciar justamente que, de modo más preciso y de acuerdo con cifras oficiales del DANE, para junio de 2022, en una población de más de 50’000.000 de habitantes de Colombia, teníamos:

- Una situación de “pobreza multidimensional”¹³ (en al menos 5 indicadores) que aflige al 16% de la población, es decir, a unos 8’000.000 de compatriotas, mientras que
 - Sólo en la “pobreza monetaria” (39,3%) y
 - En la “pobreza monetaria extrema” “o indigencia” (12,2%)
- se ven afectados, en el primer caso, 19’650.000 habitantes, y en el segundo, 6’100.000¹⁴ conciudadanos nuestros.

¹¹ De acuerdo con el DANE, en Colombia “el PIB de 2021 en términos corrientes llegó a los \$1.177 billones, lo que significó un PIB per cápita anual de \$23,05 millones, que representa una equivalencia mensual de \$1,92 millones por habitante” (consulta del 2 de junio de 2022, en: (Portafolio 2022). Como se ve, el *per cápita* mensual, por ser promedio matemático y estadístico, está muy lejos de representar el ingreso *real* para numerosísimos colombianos, como se observará enseguida y por las razones que se indicarán.

¹² (Redacción Trochando 2021)

¹³ “En 2021, la pobreza multidimensional en el país fue de 16,0%, 2,1 puntos porcentuales menos que en 2020 (18,1%)”, en: *Pobreza multidimensional Resultados 2021*, en: (República de Colombia - Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) 2022).

“El Índice de Pobreza Multidimensional (IPM) adoptado para Colombia es un índice integrado que permite analizar múltiples dimensiones de la pobreza que son experimentadas simultáneamente por los hogares (unidad de análisis para este fin). Este índice se compone de 5 dimensiones (a saber: condiciones educativas del hogar; condiciones de la niñez y la juventud; trabajo; salud y acceso a servicios públicos domiciliarios y condiciones de la vivienda), que agrupan 15 indicadores (se suelen mencionar, entre otros: la salud, la educación, vivienda y alrededores, el estándar de vida, el empleo y la protección social; la calidad del medioambiente, los impactos en los medios de subsistencia, o la cohesión social), cada indicador a su vez tiene un punto de corte definido para el cual un hogar es considerado en privación. Además, para el caso de esta medición en Colombia se utiliza una estructura de ponderación anidada, en la que cada dimensión tiene el mismo peso (20%) en el índice y cada indicador tiene el mismo peso al interior de cada dimensión. Así, cuando un hogar, y todas las personas que lo componen, presenta privaciones en al menos 5 de los 15 indicadores (33,3% del IPM) de acuerdo con el punto de corte definido para cada indicador, es considerado multidimensionalmente pobre (Angulo et al., 2011)” (República de Colombia - Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) 2020).

¹⁴ ¿Qué entender por “pobreza monetaria”? “La pobreza monetaria identifica a los pobres de una manera indirecta a través de la comparación del ingreso per cápita de la unidad de gasto con el costo monetario de adquirir una canasta de bienes alimentarios y no alimentarios, a través de un umbral mínimo” (Osorio Idárraga, Sebastián 2022).

“El DANE presenta las cifras oficiales de pobreza monetaria, las cuales corresponden a la *actualización metodológica* (actualización de las líneas de pobreza monetaria y pobreza monetaria extrema) con base en la información de la Encuesta Nacional de Presupuesto de los Hogares - ENPH 2016-2017, por lo cual, no son

Además, debe tenerse en cuenta que

“En 2021, el coeficiente de Gini en el total nacional fue 0,523 y en 2020 fue 0,544. Esto significa una disminución en la desigualdad del ingreso de los hogares”.¹⁵

Ejemplifiquemos la situación aportando algunas pocas imágenes tomadas en un barrio del “norte” de Bogotá. Prestemos atención a ellas y hagamos un breve y sencillo comentario:

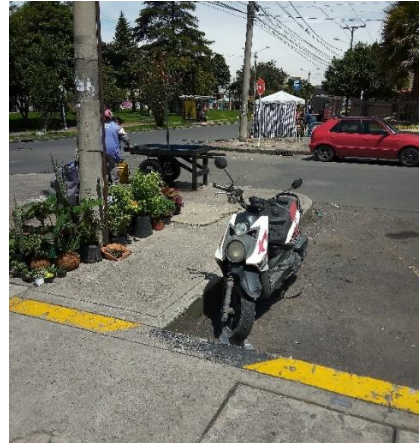
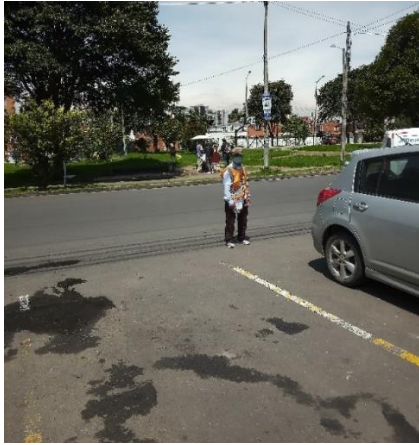


En la foto podemos observar un almacén de cadena. Se trata de un negocio establecido, es decir, no sólo con años de tradición, sino legalmente cumplidor, hasta donde es posible saber, de todas las exigencias que el Estado requiere para su funcionamiento, comenzando por la vinculación reglamentaria de sus empleados (estabilidad, salarios, prestaciones, etc.), por el pago de sus impuestos, de contribuciones, etc. A la hora en que fue tomada la foto, 11 a.m. de un jueves, en el turno estaban trabajando unos treinta y tres empleados. En dos turnos, 66 personas.

Mientras tanto, en un andén mismo del almacén, encontramos tres “puestos” equivalentes a tres negocios de personas que, seguramente, a duras penas obtienen de estos lo necesario para su supervivencia: no tienen para “adicionales” como pagarse su salud, proveer para su pensión, etc., ni para sí mismas, ni para sus familias, y, probablemente, ni mucho menos pagan impuestos, incluso municipales. Por lo general y en su mayoría, son mujeres (jóvenes) quienes los atienden. Al fondo se pueden observar algunas motos: corresponden a los vehículos, propios o en alquiler, de cuatro “repartidores”, que, seguramente, se encuentran en similares condiciones que los anteriores.

comparables con las cifras de la serie MESEP”: (República de Colombia - Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) 2022).

¹⁵ *Ibid.*



Podemos ver en cada una de estas dos fotos dos “negocios” más. En la primera de ellas (izquierda), en primer plano, por ser la zona de estacionamiento en la calle, frente al almacén, se encuentra el señor que “ayuda” a estacionar y “cuida” los carros. A veces es una señora, o un joven. El segundo, al frente de la calle, el puesto del señor que vende café, en este caso, pero podría ser otra mujer. En la segunda foto (derecha), de igual manera está en primer plano una señora que prepara su carretilla para comenzar a vender matas. Al frente, pasando la calle, encontraremos en la caseta, otra señora vendiendo flores y matas. Veamos una última fotografía:



Junto a un almacén de cadena encontramos otros dos, dedicados, uno a la venta de frutas, hortalizas, carne, etc., y, al lado, otro de supermercado. Cerca del primero, prácticamente a su entrada, podemos ver otro puesto de venta de mangos, pero podría ser de cualquier otro producto. Como en los casos anteriores, se trata de personas que hacen un “último esfuerzo” para sobrevivir, ellas y sus familias. Y *esperan* del Estado sus “subsidijs”. Ocho “negocitos”, más las mujeres u hombres repartidores (de alimentos, por lo general).

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. DATOS ESTADÍSTICOS ESCUETOS DE LA SITUACIÓN LABORAL PRESENTE CON ALGUNAS PROYECCIONES TÉCNICAS

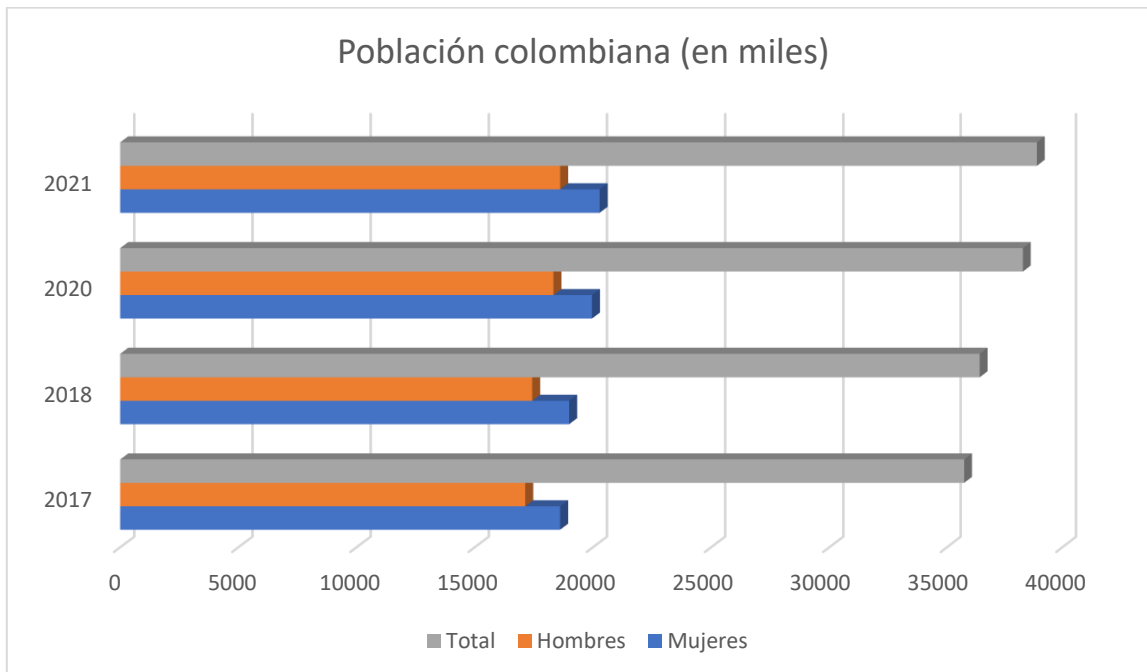
1.0 Población colombiana/Proyección

	2017 ¹⁶			2018			2020			2021		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Cabeceras Municipales	35.74	17.13	18.61	36.42	17.43	18.99	38.29	18.33	19.96	38.898.	18.61	20.28
Centros Poblados y Rurales Dispersos	9.834	7.135	2.699	4.653	0.958	3.695	3.939	1.840	2.099	851	3.464	5.387
Total	11.66	6.059.	5.609.	11.83	6.142.	5.691.	12.07	6.263.	5.815.	12.150.	6.298.	5.851.
	9.366	826	540	3.841	329	512	8.485	042	443	647 ¹⁷	767	880
Total	47.41	23.19	24.22	48.25	23.57	24.68	50.37	24.59	25.77	51.049.	24.91	26.13
	9.200	6.961	2.239	8.494	3.287	5.207	2.424	4.882	7.542	498	2.231	7.267

Tabla I

¹⁶ https://www.dane.gov.co/files/censo2018/proyecciones-de-poblacion/Nacional/anexo-area-sexo-edad-proyecciones-poblacion-Nacional2005_2017.xlsx

¹⁷ (RDL): “Se constata el envejecimiento de los habitantes del campo: afrontar mediante la creación de una política de “Juventud y Desarrollo empresarial y agrario””.



Gráfica 1.0

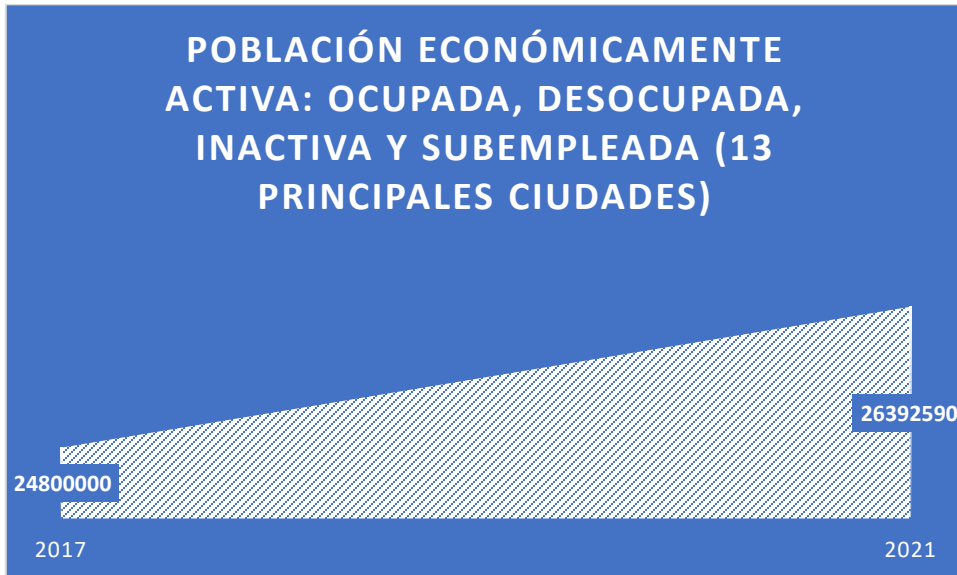
1.1 Indicadores de desempleo y empleo informal (proyección)

Los indicadores económicos son de gran importancia en esta propuesta por cuanto ellos se fundan en las necesidades materiales humanas que deben ser gratificadas. Algunos de estos indicadores se refieren a la fuerza de trabajo, a la población económicamente activa¹⁸, a la ocupación, a la producción, la productividad, el salario, los recursos naturales y las materias primas, al comercio y el sector financiero, la balanza de pagos. (No ofrecemos cuadros y estadísticas sino sobre algunos de estos indicadores).

¹⁸ Es una expresión técnica con la que se pretende definir e incluir “al conjunto de personas que *aportan trabajo* para la producción de bienes y servicios y que incluye tanto a las que tienen empleo como aquellas que están desempleadas y lo están buscando” (¿Por qué hay que trabajar?, 16).

La noción de “activa”, sin embargo, en mi opinión, es restrictiva, si no discriminatoria. Sólo considera las personas en razón del empleo o del desempleo que poseen o buscan, no debido a la economía, en su sentido más amplio, pues “económicamente activas” también son las personas que se pensionaron, o los que están estudiando, etc., ya que, de ninguna manera, todas ellas quedan por fuera del círculo de la producción y del consumo “de bienes y servicios” y por ello también todos ellos “mantienen activa la economía”.

1.1.0. Mercado laboral [4]



Gráfica 1.1

Se observa en la gráfica que en conjunto la Población Económicamente Activa (PEA) comprende tanto a las personas ocupadas como a las desocupadas, las inactivas y las subempleadas. Para el año 2017, se estimaba en veinticuatro millones ochocientos mil personas, pero, para el año 2021 el número había crecido a veintiséis millones trescientos noventa y dos mil quinientas noventa personas, es decir, 1.592.590 más (un incremento del 6,42%). El sistema productivo instalado del País no está asumiendo el crecimiento poblacional correspondiente, ni siquiera el de las trece principales ciudades. ¿Qué se podrá decir de las ciudades intermedias y menos pobladas y de todo el sector rural?



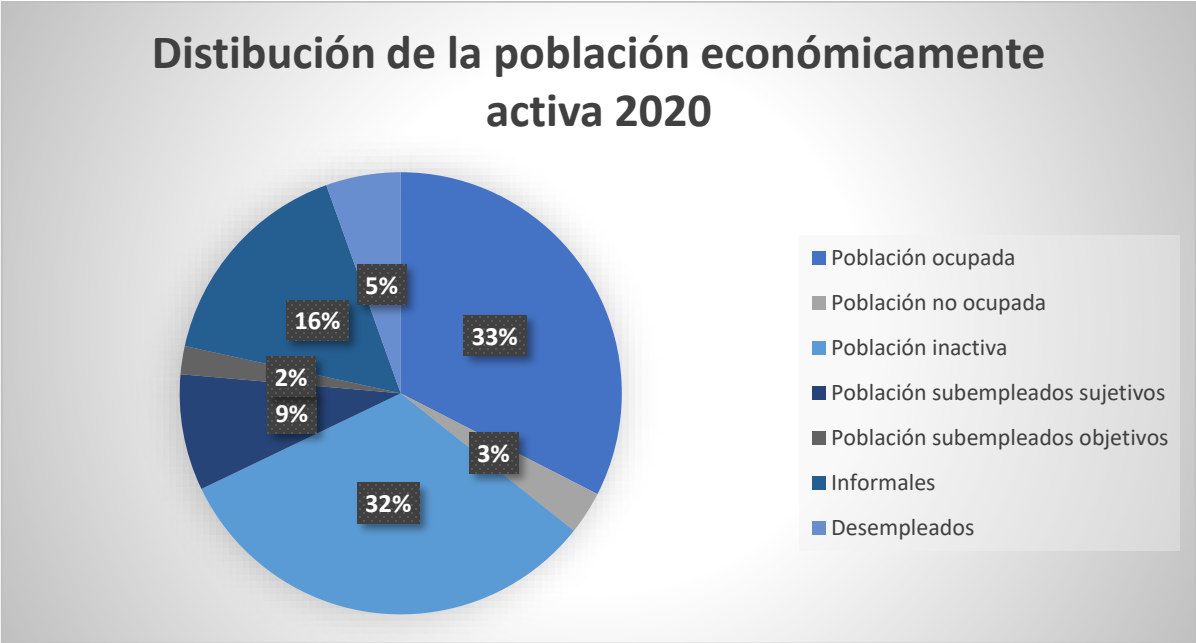
Gráfica 2

Esta segunda gráfica nos permite comparar lo que los expertos denominan la Población Económicamente Activa y la Población Económicamente Inactiva (PEI). Si se observan los datos, para el año 2017 la PEA, como se dijo, rondaba las veinticuatro millones ochocientos mil personas mientras para 2021 se calculó en veinticuatro millones novecientos dos mil personas. Pero, dentro de la PEI durante el año 2017 había veintidós millones seiscientos diecinueve mil doscientas personas, mientras que este número se elevó drásticamente para el año 2021: veinticuatro millones seiscientos cincuenta y dos mil novecientos ochenta personas esto es, en 2.033.780 personas, equivalentes al 8,99%.



Gráfica 3

La gráfica nos muestra que, según un estudio, para el año 2020, la PEA estaba compuesta en un 58% por hombres, y en un 42% por mujeres.



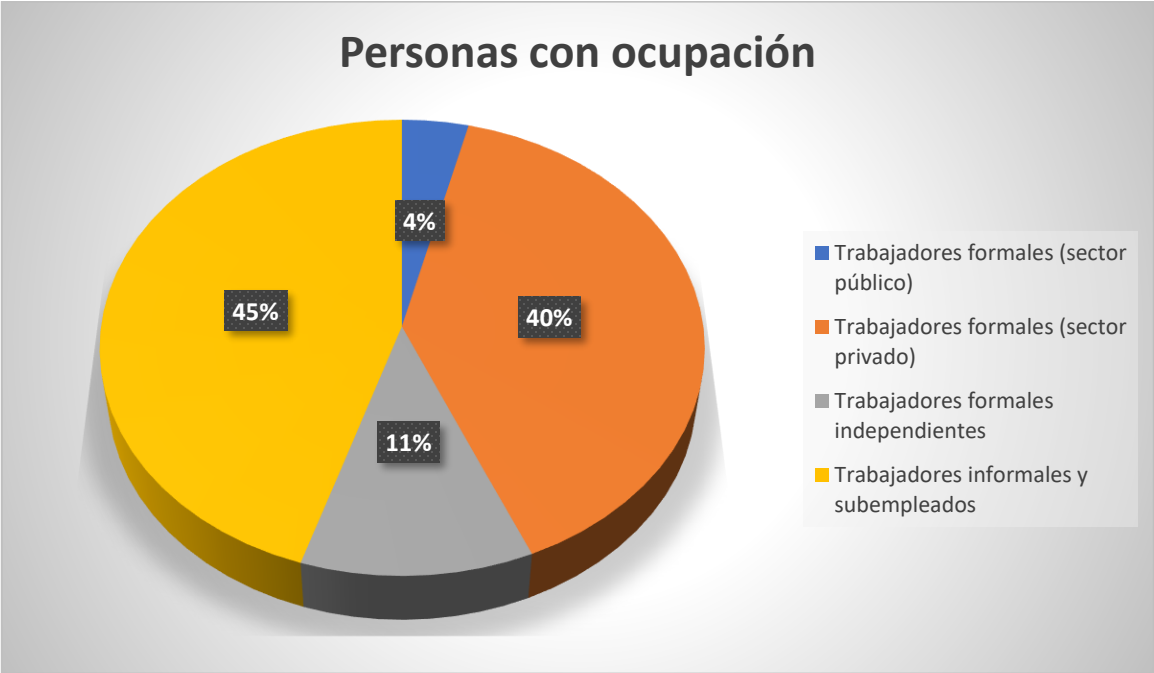
Gráfica 4

Esta gráfica nos permite observar los datos sobre la PEA en el año 2022. La población ocupada representaba el 33%; la población no ocupada, el 3%; la población inactiva ascendía al 32%, mientras que la población de subempleados subjetivos llegaba al 9% y la de subempleados objetivos al 2%. El porcentaje de trabajadores informales se encontraba en el 16% y el de quienes se definieron como desempleados, en el 5%.



Gráfica 5

Total de la Población económicamente activa	50.384.974	
Ocupados	20.900.000	41%
No ocupados	29.484.974	59%

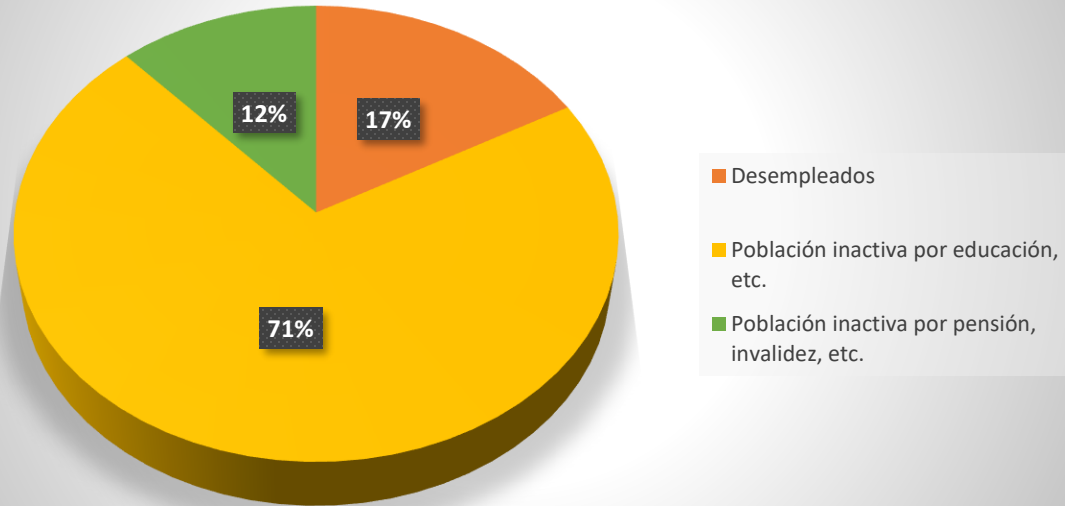


Gráfica 6

Ocupados:	20.900.000	
Trabajadores formales total:	11.483.944	
• Trabajadores formales (público)	815.226	4%
• Trabajadores formales (privado)	8.285.718	40%
• Trabajadores formales independientes	2.383.000	11%
Trabajadores informales y subempleados	9.416.056	45%

Gráfica 7

Personas en no ocupación



No ocupados:	29.484.974	
• Desempleados	3.538.197	17%
• Población inactiva por educación, etc.	14.900.000	71%
• Población inactiva por pensión, invalidez, etc.	2.461.803	12%

13 mayores ciudades (%) ¹⁹ ; 23 mayores ciudades (%)	Año 2017 ²⁰			Año 2018			Año 2019			Año 2020			Año 2021 ²¹		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Población económicamente activa: ocupada, desocupada, inactiva y subempleada	24.800.000							8%		25.900.000			26.392.590		
Porcentaje equivalente de la población total %										51,42			51,7		
Población ocupada	22.397.000			12.822.081	6.199.944	6.622.137	13.034.906	6.314.367	6.720.539	13.241.224	6.426.221	6.815.003			
Porcentaje equivalente de la población global del mercado										26,29	26,13	26,44			

¹⁹ Se entiende: Bogotá D.C.; Villavicencio; Medellín - Valle de Aburrá (Caldas, La Estrella, Sabaneta, Itagüí, Envigado, Bello, Girardota, Copacabana y Barbosa); Tunja*; Cali - Yumbo; Florencia*; Barranquilla - Soledad; Popayán*; Bucaramanga - Girón-Piedecuesta-Floridablanca; Valledupar*; Manizales - Villa María; Quibdó*; Pasto; Neiva*; Pereira - Dos Quebradas - la Virginia; Riohacha*; Cúcuta - Villa del Rosario - Los Patios - El Zulia; Santa Marta*; Ibagué; Armenia*; Montería; Sincelejo*; Cartagena; San Andrés*.

²⁰ A septiembre de 2017, información del DANE: http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_jun_17.pdf

²¹ https://www.dane.gov.co/files/censo2018/proyecciones-de-poblacion/Nacional/anexo-proyecciones-poblacion-Nacional2018_2070.xlsx

Población desocupada, inactiva y subempleada					4.708.819	5.029.472		4.795.684	5.104.208		4.880.675	5.175.952	12.747.621 = 48.3%		
Población desocupada	2.276.000														
Población inactiva	13.786.000														
Población subempleados subjetivos	6.452.000														
Población subempleados objetivos	2.330.000														

	Año 2017 ²²		Año 2018			Año 2020 ²³			Año 2021		
	13 mayores ciudades (%)	23 mayores ciudades (%)	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Desempleo						13,40%			16,80%		
Equivalente de población desem						3.470.600			4.433.955		

²² La información actualizada a septiembre de 2017 se encuentra en: http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_sep_17.pdf

²³ <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/Informe-sobre-cifras-de-empleo-y-brechas-de-genero-10-2020.pdf>

plead a											
------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tabla II

1.1.1.1 1.1.1 Población inactiva

	Año 2017			Año 2021		Año 2022	
	% Total ²⁴	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total ²⁵
<i>Población en edad de trabajar</i>							38'884.307
<i>0.3. Inactivos (en población en edad de trabajar: 12 años en urbano, 10 años en rural: no trabajaron y no se encontraban desocupadas en el período de referencia)</i>				39,30%	27,90%	50,30%	44%
<i>Porcentaje equivalente de la población global del mercado</i>				20.639.006	7.363.533	13.275.473	21'957.395
0.3.1. Educación	39,8			33,80%	51,30%	24,50%	
0.3.2. Tareas del hogar	40,5			44,30%	10,80%	62%	
0.3.3. Otros²⁶	19,8			22%	37,90%	13,50%	

Tabla III

1.1.1.2 1.1.2 Población en ocupación informal

²⁴ 13 mayores ciudades (%)

²⁵ (Diseño Digital - El Tiempo - Leonardo Parra 2022)

²⁶ "Otros" corresponde a: "Incapacitado permanente para trabajar, rentista, pensionado, jubilado, personas a las que no les llama la atención o creen que no vale la pena trabajar."

	Año 2017		Año 2018		Año 2019		Año 2020		Año 2021		Año 2022				
	13 mayo res ciuda des (%)	23 mayo res ciuda des (%)	Tot al	Homb res	Muje res	Tot al	Homb res	Muje res	Tot al	Homb res	Muje res	Total	Homb res	Muje res	Total ²⁷
1.1. <i>Ocupación informal</i> %	46,8	48										49%			42%
Equivalente de la población global del mercado												129.324			9'185.240
1.1.1. Por ramas de actividad (comercio, hoteles, restaurantes)	41,1	41,7													
1.1.2. Por posición ocupacional (cuenta propia)	62,1	63,4													
1.2. <i>Por parentesco</i>															
1.2.1. Hijos	14,8														
1.2.2. Jefes de hogar	5,1														
1.2.3. Cónyuges	9,4														
1.3. <i>Por sexo</i>															
1.3.1. Hombres	7														
1.3.2. Mujeres	11,7														
1.4. <i>Por edad</i>															
1.4.1. Entre 14 y 28 años	15,6														
1.4.2. En edad laboral (inactividad)	35,2														

Tabla IV

Dos datos adicionales nos revelan la situación del momento presente en relación con el empleo informal y el desempleo:

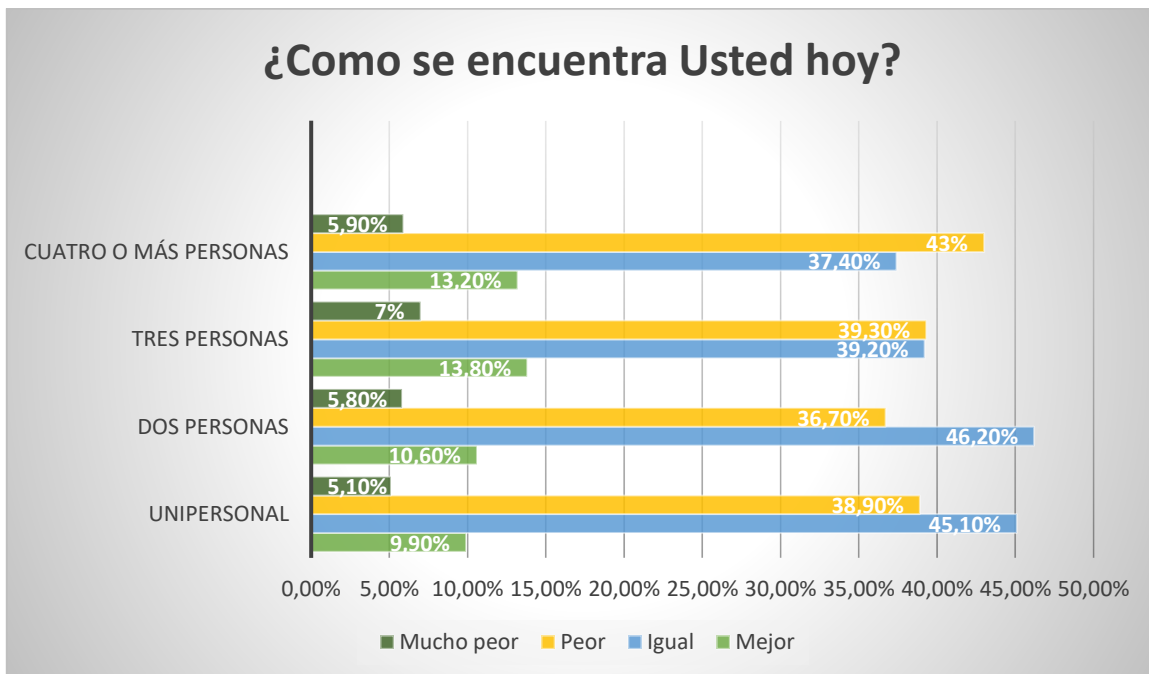
²⁷ (Diseño Digital - El Tiempo - Leonardo Parra 2022)

En primer lugar, se afirma por parte de la “Encuesta de Micronegocios” del DANE (2021) que en la actualidad pueden existir más de seiscientos mil “micronegocios” en las calles del país²⁸:

	2021
Número de micronegocios ambulantes en espacio público	668.873

En segundo lugar, preguntadas las personas sobre una comparación entre la situación económica que experimentaban sus hogares hace un año y la que viven en el año presente, es ostensible el empeoramiento que sienten se está exteriorizando sobre todo por parte de los hogares²⁹ con cuatro integrantes o más:

Gráfica 8



²⁸ (Diseño Digital - El Tiempo - Leonardo Parra 2022)

²⁹ Por diversas razones ya no se habla de “familias” sino de “hogares”, un concepto, al parecer, más neutral. (Diseño Digital - El Tiempo - Leonardo Parra 2022)

1.2 Indicadores de empleo³⁰

1.1.1.3 1.2.1 Ocupación formal por rama de actividad

												Año 2022
Año 2017 ³¹			Año 2018			Año 2020 ³²			Año 2021			
	13 mayores ciudades (%)	23 mayores ciudades (%)	Total	Hombreres	Mujeres	Total	Hombreres	Mujeres	Total	Hombreres	Mujeres	Total
2.1. Ocupación formal	53,20%	52	22'600.000			51,70%	10,60%	6,70%	51,70%			58%
Equivalente de población ocupada formalmente						13.390.300			13.644.969			29'580.000
2.1.1. Por rama de actividad (servicios comunales, sociales, personales)	28	29,4										
2.1.1.1. Rama de actividad con mayor crecimiento (actividades inmobiliarias)	8,4	8,1										

³⁰ <http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/cuentas-satelite/cuentas-economicas-cuenta-satelite-economia-del-cuidado>

³¹ La información actualizada a septiembre de 2017 se encuentra en: http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_sep_17.pdf

³² <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/Informe-sobre-cifras-de-empleo-y-brechas-de-genero-10-2020.pdf>

<i>liarias, empresariales y de alquiler)</i>												
2.1.2. Por posición ocupacional (obrero o empleado particular)	78,4	77										
2.1.2.1. Peón o jornalero	12,5											
2.1.2.2. Trabajador sin remuneración	9,2											
2.1.2.3. Empleado doméstico	3,4											
2.1.2.4. Cuidador no remunerado												
2.1.2.5. Actividades profesionales, científicas y técnicas, y servicios administrativos							551 000	627 000				
2.1.2.6. Administración pública y defensa, educación y atención de la salud							838 000	120 600 0				

human a												
2.1.2.7. Actividades artísticas, de entretenimiento, recreación y otras actividades de servicio							502 000	831 000				
2.1.3. Mayor aporte a población ocupada (industria manufacturera y otras) ³³	2,1						107 300 0	743 000				

1.1.1.4 1.2.1 Ocupación formal por parentesco

	Año 2017 ³⁴		Año 2020 ³⁵			Año 2021		
	13 mayores ciudades (%)	23 mayores ciudades (%)	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres

³³ De acuerdo con el DANE: “Transporte, almacenamiento, comunicaciones; Explotación de minas y canteras; suministro de electricidad, gas y agua; e intermediación financiera.”

³⁴ La información actualizada a septiembre de 2017 se encuentra en: http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_sep_17.pdf

³⁵ <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/Informe-sobre-cifras-de-empleo-y-brechas-de-genero-10-2020.pdf>

2.2. Por parentesco						
2.2.1. Hijos	44,6					
2.2.2. Jefes de hogar	76,5					
2.2.3. Cónyuges	56					

1.1.1.5 1.2.2 Ocupación formal por sexo

Año 2019-2020 ³⁶			Año 2020-2021 ³⁷				
Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
69,6	30,4						
2526000	428000	3433062	2806415	626647	3006746	2526211	482135

1.1.1.6 1.2.3 Ocupación formal por rama de actividad y por sexo

	2017	2021
2.3.1.a. Rama de actividad mayor (Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca³⁸, con sus cadenas de producción)	22,5 ³⁹	
2.3.1.b. Rama de actividad segunda (Comercio, hoteles y restaurantes)	22,1	
2.3.2. Mujeres	48,7	
2.3.2. Mujeres: tasa sostenida de ocupación	48,7	

³⁶ <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/Informe-sobre-cifras-de-empleo-y-brechas-de-genero-10-2020.pdf>

³⁷ Último trimestre de 2020.

³⁸ Véase la situación mundial de la pesca en: <http://press.vatican.va/content/salastampa/es/bollettino/pubblico/2017/10/03/vigo.html> En cuanto a los aspectos nutricionales, los productos pesqueros representan el 6,7% de todas las proteínas consumidas en el mundo y aportan el 20% de la necesidad media de proteínas animales a casi la mitad de la población mundial.

³⁹ <http://www.dane.gov.co/index.php/transparencia/178-economicas/agropecuario/2924-mayoristas-boletin-mensual>

1.1.1.7 1.2.3 Ocupación formal por edad

	Año 2017 ⁴⁰	Año 2020 ⁴¹			Año 2021		
	13 mayores ciudades (%) 23 mayores ciudades (%)	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
2.4. Por edad							
2.4.1. Entre 14 y 28 años	49,6						
2.4.2. En edad laboral (dedicación masculina: a estudiar)	59,1						
2.4.2. En edad laboral (dedicación femenina: hogar)	58						

1.1.1.8 1.2.4 Ocupación formal por territorio

	Año 2017 ⁴²	Año 2020 ⁴³			Año 2021		
	13 mayores ciudades (%) 23 mayores ciudades (%)	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres

⁴⁰ La información actualizada a septiembre de 2017 se encuentra en: http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_sep_17.pdf

⁴¹ <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/Informe-sobre-cifras-de-empleo-y-brechas-de-genero-10-2020.pdf>

⁴² La información actualizada a septiembre de 2017 se encuentra en: http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_sep_17.pdf

⁴³ <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/Informe-sobre-cifras-de-empleo-y-brechas-de-genero-10-2020.pdf>

2.5. Centro poblado y rural disperso							
2.5.1. Rama de agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca absorbió	60						
2.5.2. Rama comercio, hoteles y restaurantes absorbió	12,6						
2.5.3. Mayores incrementos: agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca e industria manufacturera	-						
0.2. Desempleo rural disperso y centro poblado	4,4		447.395				

Tabla V

C. Pertenencia a seguridad social⁴⁴

	13 ma yor es ci u dad es (%)	23 mayores ciudades (%)	Año 2018			Año 2021			2022			2023			2024		
			To tal	Ho mbr es	Mu jere s	T ot al	Ho mbr es	Mu jere s	T ot al	Ho mbr es	Mu jere s	T ot al	Ho mbr es	Mu jere s	T ot al	Ho mbr es	Mu jere s
3.1.1. Régimen contribu tivo/espec ial		58,3%															
3.1.2. Beneficia rios Régimen contribu tivo/espec ial		11,4%															
3.1.3. Régimen subsidiad o		23,3%															
3.2. Afiliació n a pensión		51,1%	49, 70 %														
3.3. Afiliació n a salud		93,4%	93, 40 %														

Tabla VI

⁴⁴ <http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/cuentas-satelite/cuentas-economicas-cuenta-satelite-economia-del-cuidado>

D. Población⁴⁵

Se trata del indicador fundamental de todo estudio de esta índole, por cuanto él nos permite conocer y reconocer que cada persona representa – y cae sobre sus hombros – el potencial que posee una sociedad. Sin la debida consideración del potencial humano este estudio pierde prácticamente todo su valor.

	13 mayores ciudades (%)	23 mayores ciudades (%)	Año 2018	Año 2019			2020			2021			2022			2023		
				Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total				49'830	24'605.796	22'288.444	50'378	24'873.329	25'501.149	50'917	25'138.964	25'772.783			51.049.498			
4.1. Por grupos de edad																		
4.1.1. Entre 0 y 5 años				5'220.203	2'671.413	2'548.790	5'230.957	2'677.300	2'553.657	5'238.478	2'681.748	2'556.730						
4.1.2. Entre 6 y 18 años				11'091.986	5'668.254	5'423.732	11'088.809	5'668.242	5'420.567	11'096.626	5'670.717	5'419.909						
4.1.3. Entre 19 y 28 años				8'496.809	4'338.410	4'158.399	8'513.560	4'344.261	4'169.299	8'520.945	4'345.287	4'175.658						
4.1.4. Entre 29 y 62 años				20'288.107	9'810.040	10'478.067	20'624.778	9'991.010	10'633.768	20'951.308	10'168.074	10'783.234						
4.1.5. Ma				5'126.513	2'299.260	2'827.253	5'321.711	2'381.061	2'940.650	5'531.968	2'468.972	3'062.996						

45

<http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/proyecciones-de-poblacion>

por es de 62 años																				
-------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

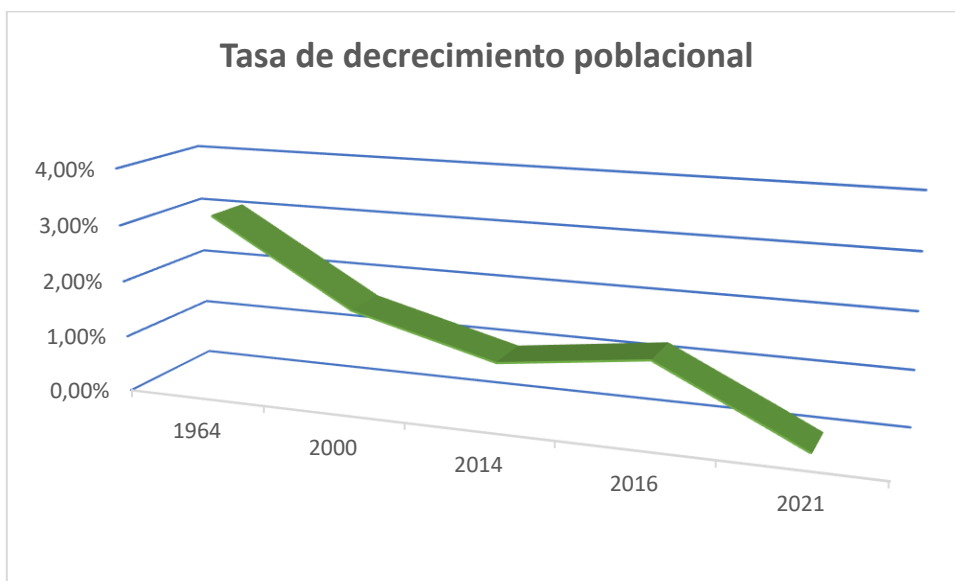
Tabla VII

E. Presupuesto de inversión sectorial

Los indicadores políticos, culturales, sociales y económico sociales son también de importancia, pues ellos indican las relaciones sociales de la población y sus necesidades básicas en este ámbito. Dentro de los indicadores *socioeconómicos* se mencionan en particular la vivienda, el medio ambiente natural y su ecología, la salud, recreación y deporte, la educación, la protección y seguridad social y el turismo. Dentro de los *sociales* se incluyen la familia, la religión, la moral, la seguridad jurídica y la delincuencia, la estratificación socioeconómica. Entre los indicadores *culturales* se consideran especialmente los medios de comunicación y la composición étnica con sus interrelaciones y con su referenciación geográfica. Los indicadores *políticos* hacen referencia a las formas como se organiza y distribuye el poder en la sociedad. El sistema democrático y republicano por el que se ha decidido conformar el Estado lleva consigo el reconocimiento de las fuerzas e instituciones que tienen que ver con su organización política. Entre sus indicadores la estabilidad y la participación son fundamentales, y, con ellos, los relacionados con los partidos políticos, con la defensa militar y policial, y con las diversas organizaciones comunitarias, familiares, vecinales, administradoras locales, gremios, sindicatos, etc., en los ámbitos municipal, departamental y nacional.

	13 ma yo res ciu da des (%)	23 mayores ciudades (%)	Año 2018			Año 2019			Año 2020			Año 2021			Año 2022			Participación	Producción/(Inversión) actual estimada (a superar)
			T o t a l	Ho m b r e s	M u j e r e s	T o t a l	Ho m b r e s	M u j e r e s	T o t a l	Ho m b r e s	M u j e r e s	T o t a l	Ho m b r e s	M u j e r e s	T o t a l	Ho m b r e s	M u j e r e s		
5.1. Gasto nacio nal inclui do privado																		\$ 273'397.00 0'000.000	

F. Provisión por envejecimiento poblacional ⁶⁵



Gráfica 9

	1964	2000	2014	2016	2021
Tasa de crecimiento poblacional⁶⁶	3,11%	1,63%	0,96%	1,28%	0,98%

Tabla IX

A establecer: mínimo tasa de reposición intergeneracional (número de muertes sea menor que número de nacidos vivos).

⁶⁵ Creación de incentivos para animar a las personas a cotizar en pensión, y para no relegar a personal calificado y altamente capacitado, pero que se encuentra en la condición de pensionado o de adulto mayor, y reintegrarlo, según sus situaciones y decisión, en diversos campos la actividad productiva nacional que se beneficiarían de su experiencia.

La situación actual puede verse en: Oswaldo Vargas: “Qué significa que Colombia alcance 50 millones de habitantes” (2017), en: *Dinero.com* - Publicaciones Semana S.A., en: <https://www.dinero.com/edicion-impres/pais/articulo/implicaciones-del-crecimiento-poblacional-de-colombia-en-los-ultimos-anos/250398>

⁶⁶ Tomado de: <https://countrymeters.info/es/Colombia>

G. Remuneración laboral (2017)⁶⁷

Corresponde al empleador

	2017	2018	2019	2021	2022
7.1. Salario mínimo legal mensual	737.717	781.242	828.116	908.526	1'000.000
7.2. Subsidio de transporte mensual	83.140	88.211	97032	106.454	117.172
7.3. Ahorro mensual para pago de Prestaciones sociales [1]	242.192	256.482	271.870	298.269,09	328.300
7.4. Pagos por Salud, Pensión, Accidentes laborales y Enfermedad profesional [2]	167.624,06	177.514	188.165	206.435,28	220000
Total	1.230.674	1.303.449	1.385.183	1.519.684	1'665.472

Tabla X

Discriminación de los pagos:

	Total	A cargo del empleado	A cargo del Empleador
--	-------	----------------------	-----------------------

⁶⁷ <http://www.comunidadcontable.com/BancoConocimiento/Laboral/salario-minimo-y-auxilio-de-transporte.asp>

Para el caso de los trabajadores independientes, deben estos asumir las siguientes cargas mensuales, de modo que podrían ser multados de no cumplirlas: Salud: 12,5 %; Pensión: 16 %; Riesgos laborales: 0,522 % (nivel I). Parafiscales (caja de compensación familiar): 2 %.

Sin embargo, respecto al pago del porcentaje del aporte a riesgos laborales puede variar dependiendo del nivel de riesgo. Cuando el nivel de riesgo para el trabajador sea calificado en VI o V, el aporte debe ser realizado por el contratante.

Así mismo, un trabajador independiente no tiene la obligación de realizar aportes parafiscales. No obstante, puede efectuar un aporte a una caja de compensación familiar de su elección para el acceso a sus beneficios por el porcentaje señalado. Estos aportes deben ser realizados sobre el 40 % de los ingresos mensuales percibidos por el trabajador según su actividad.

Pagos mensuales por concepto de Salario	100%		100%	
Préstamo mensual individual		0%		
Prestaciones sociales (Vacaciones, 2 Primas semestrales, Cesantía, Intereses de Cesantía, Dotación)	32,83%		32,83%	
<i>Cotizaciones:</i>				
Salud	12,50%	4,00%	8,50%	
Pensión	16,50%	12,50%	4%	1% adicional por el trabajador si su salario es superior a 4 SMLM
Riesgos laborales	0		0,522%; 1,044%; 2,436%; 4,35%; 6,96%	
Sena	2%		2%	
ICBF	3%		3%	
Caja de Compensación	4%		4%	

Tabla XI

H. Cuadrícula de superficie terrestre por población⁶⁸

Clave de colores:

Con área marítima anexa (mar territorial: 928.660 (44,85%) km ²)	Baja densidad poblacional	Muy alta densidad poblacional	Densidad poblacional media	Densidad poblacional alta
--	---------------------------	-------------------------------	----------------------------	---------------------------

N.º	Departamento	Capital	Población (estimada 2017) ²	Superficie (km ²)	Habitantes por km ²
1	Amazonas	Leticia	79.541	109.665	0,73
2	Vichada	Puerto Carreño	88.575	100.242	0,88
3	Cauquetá	Florencia	505.477	88.965	5,68
4	Meta	Villavicencio	1.024.843	85.635	11,97
5	Guainía	Inírida	41.203	72.238	0,57
6	Antioquia	Medellín	6.614.886	63.612	103,99
7	Vaupés	Mitú	44.817	54.135	0,83
8	Guaviare⁶⁹	San José del Guaviare	117.934	53.460	2,21
9	Chocó	Quibdó	510.327	46.530	10,97
10	Casanare	Yopal	344.027	44.640	7,71
11	Nariño	Pasto	1.844.027	33.268	55,43
12	Santander	Bucaramanga	2.314.427	30.537	75,79
13	Cauca	Popayán	1.404.744	29.308	47,93
14	Bolívar	Cartagena	2.149.083	25.978	82,73
15	Córdoba	Montería	1.858.090	25.020	74,26

⁶⁸ https://es.wikipedia.org/wiki/Anexo:Departamentos_de_Colombia_por_superficie#cite_note-Censo2005-2
Ha detenerse en cuenta la actualización del DANE ya que en el año 2018 se efectuó el Censo de Población y sus datos no están incorporados aún en esta Propuesta.

⁶⁹ Subregiones naturales de la Orinoquía colombiana: Piedemonte llanero, Llanuras del *Meta*, Llanuras del *Guaviare*, Pantanos del *Arauca*, Serranía de la Macarena.

Parques nacionales naturales de la Orinoquía colombiana: Parque nacional natural El Tuparro, Sierra de la Macarena, Parque nacional natural El Cocuy.

Conforman la hidrografía de la región todos los ríos de la vertiente del río Orinoco (incluyéndole), los cuales suman unos 328.000 km². Está formada por las siguientes cuencas: Cuenca del río Guaviare (140.000 km²); Cuenca del río Meta (112.000 km²); Cuenca del río Vichada (26.000 km²); Otras cuencas (22.000 km²); Cuenca del río Tomo (20.000 km²); Cuenca del río Arauca (parte colombiana) (8.000 km²); Cuenca del río Casanare (hasta su desembocadura en el río Meta).

Algunos recursos económicos: ganadería extensiva, extracción de petróleo,

Proyectos agrícolas, Proyectos energéticos basados en la energía eólica, sembrados y grandes pastizales.

Se considera (RDL) la construcción de un Ferrocarril por privados para la zona (actual carretera con conexión con Buenaventura está aprobada y en ejecución: Agosto 01, 2015: <http://www.elpais.com.co/economia/beneficios-de-la-conexion-vial-hacia-la-orinoquia-colombiana.html>).

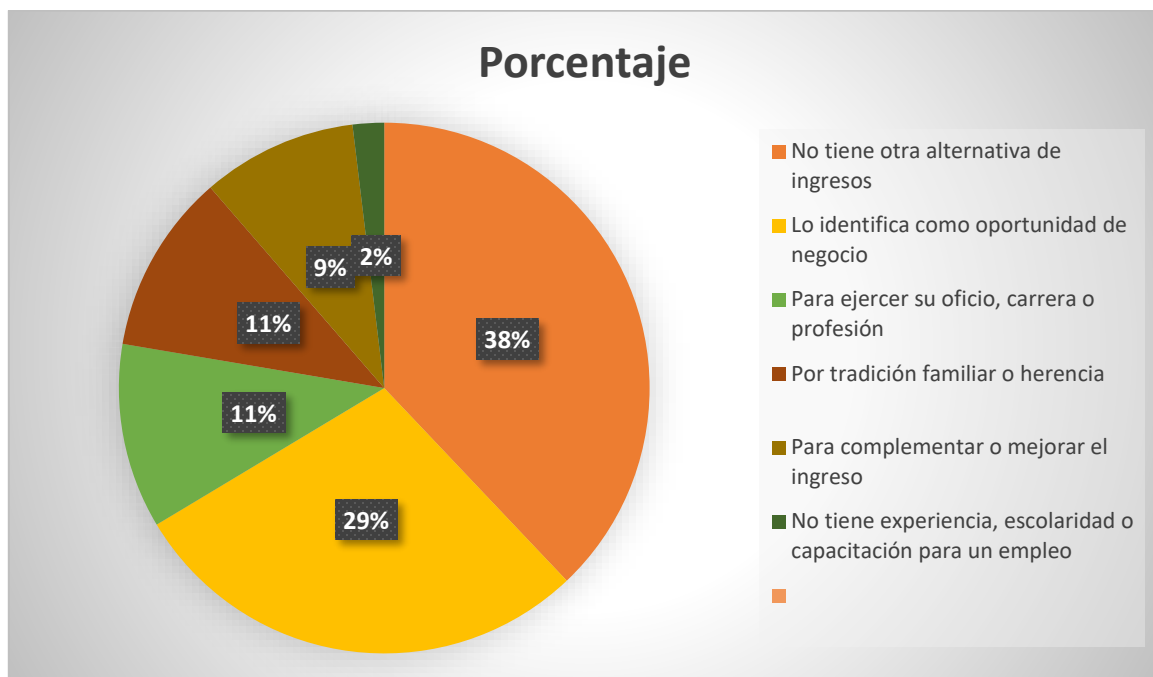
16	Putumayo	Mocoa	340.054	24.885	13,67
17	Arauca	Arauca	276.527	23.818	11,61
18	Tolima	Ibagué	1.410.203	23.562	59,85
19	Bovacá	Tunja	1.272.844	23.189	54,89
20	Magdalena	Santa Marta	1.295.425	23.188	55,87
21	Cesar	Valledupar	1.235.425	22.905	53,94
22	Cundinamarca	Bogotá	2.908.245	22.633	128,50
23	Valle del Cauca	Cali	4.845.166	22.140	218,84
24	Norte de Santander	Cúcuta	1.379.335	21.658	63,69
25	La Guajira	Riohacha	1.013.028	20.848	48,59
26	Huila	Neiva	1.182.314	19.890	59,44
27	Sucre	Sincelejo	868.384	10.917	79,54
28	Caldas	Manizales	991.128	7.888	125,65
29	Risaralda	Pereira	962.394	4.140	232,46
30	Atlántico	Barranquilla	2.517.023	3.388	742,92
31	Quindío	Armenia	571.329	1.845	309,66
32	Bogotá	Bogotá	8.080.495	1.587	5091,68
33	San Andrés y Providencia	San Andrés	77.759	52	1495,37
		Total		1.141.766	
		Metros cuadrados del territorio continental		1.141.766.000.000	
		Empresas solidarias	12.000		
		Área (km2, m2) correspondiente a cada empresa (cuadrícula) = 1/12000	95,147 Km2	95.147.167 m2	

Tabla XII

2. CAUSAS Y EFECTOS DEL EMPLEO INFORMAL Y DEL DESEMPLEO

Una sociedad se dice que mira serena y sabiamente hacia su propio futuro cuando se orienta dinámicamente hacia “el bien común”, y, por lo mismo, cuando otorga la debida importancia al trabajo considerado en todos sus aspectos.

Sin duda, en relación con el trabajo en toda su amplitud son muchos los ingredientes positivos que hoy en día se pueden señalar ya. Sin embargo, cuando se requiere tomar el pulso de los sentimientos y de las experiencias subjetivas, por ejemplo, de personas que en el momento desempeñan un “empleo informal” y se las interroga por las causas de esta decisión o situación ellas responden dando las siguientes razones para hacerlo así⁷⁰:



Gráfica 10

Observemos los datos: las personas que se encuentran en el “sector informal” consideran, en un 38% que lo hacen porque “no tienen otra alternativa de ingresos”. Positivamente, con ilusión, un 29% estima, por el contrario, que en esa situación se halla una “oportunidad de hacer negocio”. Un 11% de la muestra señala que en esa situación “puede ejercer su oficio, su carrera, su profesión”. Y otro 11% lo hace porque de esa manera conserva “la tradición familiar” o porque en ella conserva “la herencia”. Un 9% tiene esta actividad como una

⁷⁰ (Diseño Digital - El Tiempo - Leonardo Parra 2022)

manera de “complementar o de mejorar sus ingresos”. Y, finalmente, un 2% con toda franqueza expresó que lo hacía ya que “no tenía experiencia, escolaridad o capacitación” para desempeñarse en un empleo. Como se ve, sólo entre este grupo y el primero, suman el 40% de la muestra de quienes se ven obligados a mantenerse en el sector informal, y, lo que es peor, no divisan un mejor horizonte para su existencia.

Pero ocurre algo similar cuando quiere estudiar objetivamente el fenómeno del desempleo (y, con él, el trabajo informal, trabajo infantil, trabajo mal remunerado, explotación en el trabajo, súper trabajo, trabajo-carrera, excesiva flexibilidad laboral, segmentación laboral, etc.).

Estas situaciones de las circunstancias actuales, subjetivas y objetivas contradicen total o, al menos, parcialmente la afirmación de nuestro enunciado, de manera que se convierten en otras de las muchas manifestaciones de la “alienación en y del trabajo”⁷¹.

Volviendo a la consideración objetiva debemos afirmar que el trabajo, en efecto, forma parte de la dimensión económica, una de las dimensiones constitutivas humanas, y si bien no es la única, ciertamente es la principal. Por ello, para abarcar lo económico en toda su magnitud, se requiere una ciencia, un arte y una técnica que lo estudien debidamente, lo cual se traduce en medios y modelos matemáticos, al tiempo que se ayuda de ellos.

Cuando se examina el fenómeno del desempleo y de sus asociados perversos se puede afirmar que ellos expresan una de las condiciones actualmente más agobiantes de nuestras naciones y culturas. Al examinarla desde un punto de vista filosófico-antropológico-ético básico y fundamental se puede afirmar que se trata de la inversión de los términos sociales, de modo que lo que debería ser un “medio-para”, se convierte propiamente en un “fin”, y viceversa: el ser humano (es definido radicalmente) para (luchar por) su empleo, cuando el orden razonable y justo de las cosas debería ser: la “economía” entera debe ponerse al servicio de las personas. Esta perspectiva es asumida por parte de la denominada doctrina social de la Iglesia y aportada por esta a todas las naciones como “inspiración” en la construcción de “modelos de desarrollo económico y social”⁷², como se verá también en otros lugares en este texto.

El desempleo, pues, para ser examinado integral y cabalmente, debe ubicarse en los diversos contextos (económicos, sociales, políticos, jurídicos, éticos, etc.) con y entre los que se interrelaciona, sea como causa, sea como expresión, sea como efecto: el Estado de derecho, los modelos democráticos, la igualdad ciudadana ante la ley y la participación efectiva y eficaz de la población en la democracia y en sus instituciones (mayorías y

⁷¹ Algunos elementos de estos párrafos están inspirados e incluso tomados de: Consejo Justicia y Paz: *Compendio de la doctrina social de la Iglesia (2006)*, nn. 279-280, entre otros, en: http://www.vatican.va/roman_curia/pontifical_councils/justpeace/documents/rc_pc_justpeace_doc_20060526_compendio-dott-soc_sp.html

⁷² (Francisco 2021)

minorías), la libertad y responsabilidad individual y la iniciativa privada, la relación entre el capital y el trabajo, la propiedad privada y la pública, los mecanismos del sistema económico, el destino universal de los bienes, el servicio a las personas, el uso de las tecnologías (nuevas, especialmente), producción, tráfico y empleo de armas, la propiedad intelectual y del conocimientoⁱⁱⁱ, el distanciamiento creciente entre zonas desarrolladas y subdesarrolladas, los países ricos y pobres, los grupos reducidos de poder, las diversas formas (antiguas y nuevas) de esclavitud tales como el tráfico de personas, los niños y adolescentes abusados sexualmente, abandonados en las calles o utilizados como soldados, escudos o “máquinas de guerra”, tráfico de drogas, prostitución, comercio pornográfico, genocidios, deportaciones masivas, “la presencia de sistemas de instrucción obsoletos, la persistencia de dificultades para acceder a la formación y al mercado de trabajo”, etc.

Los efectos del desempleo no sólo son múltiples sino gravemente desastrosos para las personas individual, familiar, grupal y colectivamente consideradas. Entre tales efectos se mencionan en relación con los individuos, mujeres y hombres, “el deterioro psicológico (de la salud mental y psicosomática) y el sentimiento depresivo, pérdida de relaciones sociales, desestructuración en la organización del tiempo, autoestima negativa, deterioro de la imagen negativa de sí, mayores tensiones económicas, insatisfacción con el presente estado de vida”, falta de “salud física” y precipitación a “conductas desviadas”, como el suicidio⁷³. Entre los sociales, sobresalen la “competencia exacerbada” y la “exclusión recíproca” de las personas, es decir, produce segregación. Entre los socioeconómicos, sobre todo para los jóvenes, ocasiona un grave obstáculo en el camino de su realización humana y profesional. Entre los efectos económicos se mencionan el impacto sobre la flexibilidad y la desregulación de la mano de obra, sobre la producción y la productividad nacional, sobre la presión salarial, mayores dificultades para la inserción y la adaptación laboral. En relación con lo político, y en particular, en relación con la democracia, los autores afirman que, a causa del desempleo, una persona “tiene muchas posibilidades de convertirse en un ente antisocial o al menos en una persona con altos niveles de resentimiento, que muchas veces se traduce en criminalidad de cualquier tipo... se convierte en decepcionado de la democracia, aunque ese proceso no sea consciente”⁷⁴.

⁷³ Divulgación Dinámica Formación: “Los efectos del desempleo” (junio de 2017; consulta del 13 de abril de 2021), en: <https://www.divulgaciondinamica.es/blog/efectos-desempleo/>

⁷⁴ Editorial: “El desempleo y la democracia”, en *Prensa libre* (6 de diciembre de 2001; consulta del 13 de abril de 2021), en: https://www.prensalibre.com/opinion/editorialbrel-desempleo-democracia_0_41396887/

3. LEGISLACIÓN NACIONAL

1.1.2 a. La Constitución Política de la República de Colombia

La *Constitución nacional* de 1991⁷⁵ se refiere al trabajo principalmente en tres momentos claves por su carácter de directrices básicas: en su Preámbulo, en sus Principios fundamentales y al tratar de los Derechos, las Garantías y los Deberes constitucionales.

En el Preámbulo: “El pueblo de Colombia, en ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana, decreta, sanciona y promulga la siguiente: Constitución Política de Colombia”.

En los Principios Fundamentales: “Artículo 1o. Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”.

En los Derechos Fundamentales: “Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

⁷⁵ En: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

4. PRINCIPIOS FILOSÓFICOS, EXPLICACIONES CIENTÍFICAS Y CRITERIOS TÉCNICOS EN LA MATERIA

a. En relación con los campesinos y otras personas eventualmente consideradas relegadas, excluidas o menos aportantes desde el punto de vista económico y/o social: prioridades del Plan (PTCFDEI)

1°) Partimos de la certeza de que contamos con el capital humano necesario y básico, así no esté actualmente, en muchos casos, suficientemente preparado, y ello es ciertamente lo más importante. Llevar a cabo acciones que propendan por una cualificación general de esta población⁷⁶ en su sentido más amplio, especialmente por la de quienes por diversos motivos no pudieron alcanzarla a su debido momento^{iv}, se convierte en un imperativo en el orden de la realización de los objetivos primordiales de creación de empleo duradero, de calidad⁷⁷ y remunerado justa y equitativamente.

⁷⁶ Las condiciones educativas de la población abarcan: a) personas que no acudieron a las aulas y a quienes se puede considerar en condición de analfabetismo; b) personas que iniciaron los estudios primarios, pero no culminaron el quinto grado; c) personas que solamente terminaron la escuela primaria; d) personas que iniciaron los estudios secundarios, pero no culminaron el noveno grado; e) personas que iniciaron los estudios secundarios, pero no culminaron el undécimo grado; f) personas que concluyeron el noveno grado; g) personas que concluyeron el undécimo grado y/o obtuvieron el título de normalista; h) personas que ingresaron a las diversas modalidades e instituciones de formación técnica (industrial, agrícola, etc.) y no terminaron sus estudios completos; i) personas que concluyeron sus estudios técnicos en una rama de formación; j) personas que concluyeron estudios técnicos en dos o más ramas de formación; k) personas que ingresaron a las diversas modalidades e instituciones de formación tecnológica, pero no terminaron sus estudios; l) personas que concluyeron estudios tecnológicos en una rama de formación; m) personas que concluyeron estudios tecnológicos en dos o más ramas de formación; n) personas que ingresaron a una carrera universitaria, pero no la concluyeron con el grado en la misma; ñ) personas que concluyeron los estudios universitarios en una rama del conocimiento; o) personas que concluyeron los estudios universitarios en dos o más ramas del conocimiento; p) personas que comenzaron estudios universitarios de especialización (en el área de las ciencias de la salud equivalen al posgrado de maestría de otras disciplinas) pero no los terminaron; q) personas que concluyeron estudios universitarios de especialización en una rama del conocimiento; r) personas que concluyeron estudios universitarios de especialización en dos o más ramas del conocimiento; s) personas que iniciaron estudios de licenciatura o de maestría en un área del conocimiento, pero no los terminaron; t) personas que concluyeron los estudios de posgrado en el nivel de licenciatura o de maestría en un área del conocimiento y obtuvieron el grado correspondiente; u) personas que iniciaron estudios de subespecialización en una de las áreas de las ciencias médicas o de doctorado en las otras áreas del conocimiento, pero no los terminaron; v) personas que concluyeron los estudios de posgrado en el nivel de subespecialización en una de las áreas de las ciencias médicas o de doctorado en las demás áreas del conocimiento y obtuvieron el grado correspondiente; w) personas que iniciaron y concluyeron los estudios de posgrado en el nivel de subespecialización en una segunda área de las ciencias médicas o de doctorado en las demás áreas del conocimiento y obtuvieron el grado correspondiente; x) personas que, por diversas razones, no quedaron incluidas en ninguno de los grupos anteriores.

⁷⁷ El concepto de “calidad” recibe diferentes interpretaciones, algunas de ellas, al menos, opuestas, y muchas veces, incompletas, al menos desde una concepción “integral” del ser humano y de la vida social finalizada en el bien común. Lingüísticamente hablando comprende, como afirma el *Diccionario de la Lengua Española*,

2°) Las posibilidades de recursos materiales existentes en nuestro territorio continental y marítimo no están completamente inventariadas por insuficiente exploración; es necesario dar un impulso definitivo en ese sentido por medio de su investigación.

3°) Los millones de personas en situación de desempleo y de empleo informal claman por una mejor – justa, si bien austera – condición de vida, y una real inserción y participación activa en el conjunto de la vida nacional.

4°) De forma contextual, y aun específicamente causal, el ritmo y el mismo estilo predominante de funcionamiento de la economía mundial en el presente, en una aparente demostración de dinamismo, en su concreción en Colombia, causan diversas perturbaciones económicas, sobre todo creando un ciclo de devaluación y de revaluación de la moneda que impide una razonable Planificación y perjudica los intercambios comerciales (especialmente en moneda extranjera) de importadores y sucesivamente de exportadores, especialmente en relación con materias primas y maquinaria necesaria para la reconversión y optimización industrial; son el origen, en muchos casos, de contrabando así como de inflación de los precios tanto de los productos básicos como el incremento desproporcionado de ciertos y determinados salarios⁷⁸: causa, de la misma manera, una

desde la “Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor” y de la “superioridad o excelencia” que tiene un producto, hasta a la “Adecuación de un producto o servicio a las características especificadas”. (Consulta del 20 de septiembre de 2018: <http://dle.rae.es/?id=6nVpk8Pl6nXVL1Z>). Por este motivo, deberá ser precisado en cada caso, por parte de las instancias y organismos competentes, el contenido y alcance que se le quiere dar al término.

⁷⁸ Tratándose, el salario, de uno de los temas más complejos, delicados y controvertidos de toda la economía, sin duda intervienen como nunca los factores de índole subjetiva y objetiva, personal, familiar, social y cultural, de modo que lo que en un país, región o población puede considerarse “estupendo”, en otro puede ser considerado “miserable”, o, al menos, “mediocre”; o lo que estima una persona “muy inferior” a sus aspiraciones, para una empresa puede ser considerado “justo” o “suficiente”, y, para el ministerio de hacienda, “equilibrado” para evitar despidos y aumentar el flujo de caja de las empresas, o lo contrario...

Como se afirma en otro lugar de esta propuesta, por la que optamos (“salario-préstamo” o “salario básico del plan”), el salario debe fundamental y radicalmente corresponder a la condición “subjetiva”, es decir, a la condición de persona humana (mínimo vital digno), a su dignidad en cuanto sujeto que trabaja (“trabajador”, antes de considerar la labor que realice) y a la familia de la que forma parte (“familiar”), y, por lo mismo, éticamente, *debe ser primaria y principalmente el mismo para todos los sujetos-miembros de la comunidad* (nacional, al menos). Luego sí sobrevendrán, por múltiples razones y por diversos factores, los demás elementos – que distinguen a unos sujetos de otros e introducen factores como la equidad – de tipo tanto subjetivo (preparación, experiencia, productividad, etc.) como objetivo (tipo de labor, lugar, clima, etc.: “a idéntico trabajo, idéntica remuneración”, v. gr.) que lo complementarán.

Es así como, v. gr., y de manera ilustrativa, para los *docentes* del régimen nacional, para 2022, tenemos (salario mensual):

Docente del grado 1 A del Estatuto 1278	Docente del grado 7 del Estatuto 2277
§ 2.030.443	§ 2.151.434

Fuente: consulta 4 abril de 2022: <https://fecode.edu.co/index.php/es/12-noticias-secundarias/138-la-jornada-unica-solo-le-apunta-a-extender-la-jornada-escolar>

competencia en muchísimos casos desleal e, incluso, ilegal que se ha vuelto en habitual en las relaciones comerciales; pero, para la gran mayoría de los colombianos se trata de una real vorágine en la que ellos salen perdiendo y unos pocos, ganando, y así ha venido sucediendo por muchos años, por demasiados años.

5°) Los campesinos cuidan no sólo el medio ambiente natural sino el patrimonio cultural. De ahí su importancia social, que ha de ser reivindicada.

6°) Se consideran sumamente valiosas las personas desde su engendramiento y desde su nacimiento, entre el primero y el quinto año de edad, las que se encuentran en condición de discapacidad en todas las edades, y las mayores de 65 años.

b. La importancia del trabajo humano para la persona y la sociedad

La cuestión del trabajo^v humano se ubica en el nervio fundamental de la problemática económica, social y cultural de una sociedad, es síntoma de su estado, y se encuentra en el epicentro de la solución de las causas estructurales en las que se origina dicha problemática.

Para el caso de los *Congresistas*, los salarios deben ser complementados con otros pagos tales como el costo de su Unidad de Trabajo Legislativo (seis a diez personas), el alquiler de su camioneta blindada, tiquetes aéreos para los que no viven en Bogotá o Cundinamarca, seguro de vida, y las dos primas. Así tenemos un salario básico y un salario total:

Salario básico mensual	Salario total prorrateado
\$34'417.000	\$94'307.150

Fuente: consulta 4 abril de 2022: <https://www.eltiempo.com/elecciones-2022/congreso/salarios-de-congresistas-cuanto-cuesta-un-congresista-en-colombia-557675>

Por el contrario, según estimativos, los salarios que, según su tamaño, ofrecerían las empresas a sus *principales ejecutivos* (remuneración fija, variable o de una y otra) para el mismo año 2022, serían:

Tamaño de empresa/Facturación	Cargo	Salario mínimo mensual (anual)	Salario máximo mensual (anual)
US\$50'000.000 (Co\$200.000'000.000)	CEO o Presidente	\$25'000.000 (\$300'000.000)	\$150'000.000 (\$480'000.000)
US\$50'000.000 (Co\$200.000'000.000) a US\$150'000.000 (Co\$600.000'000.000)		\$ 40'083.333 (\$481'000.000)	\$ 60'000.000 (\$720'000.000)
US\$150'000.000 a US\$250'000.000		\$ 60'083.333 (\$721'000.000)	\$ 83'333.333 (\$1.000'000.000)
Más de US\$250'000.000		\$ 85'000.000 (\$1.020'000.000)	\$ 150'000.000 (\$1.800'000.000)
	Chief Financial Officer (CFO)	\$ 25'000.000 (\$300'000.000)	\$100'000.000 (\$1.200'000.000)
	Chief Information Officer (CIO)	\$ 25'000.000 (\$300'000.000)	(\$1.080'000.000)
	Chief Comercial Officer (CCO)	\$ 30'000.000 (\$360'000.000)	\$ 70'000.000 (\$840'000.000)

Fuente: consulta 4 de abril de 2022: <https://www.valoraanalitik.com/2022/01/05/salarios-de-altos-ejecutivos-2022-colombia-america-latina/#:~:text=Le%20puede%20interesar%3A%20Este%20es,%24360%20millones%20y%20%24840%20millones.>

Tal es el caso del Presidente de Ecopetrol, bastante indicativo, quien (2018) ganaba \$67'400.000 (anual: \$808'800.000): Fuente: consulta 4 de abril de 2022: <https://www.pulzo.com/economia/salario-presidente-ecopetrol-PP537047>

- Gracias al empleo^{vi} las personas individualmente consideradas logran desarrollar sus capacidades y socialmente expresan y establecen unos lazos sociales peculiares. El empleo es, junto con otros factores, medio poderosísimo para que personas y sociedades alcancen niveles altos de realización, de calidad de vida y de felicidad, y, entre esos logros, particularmente, puedan adquirir una propiedad privada que les permita ejercer un mínimo efectivo de su libertad y autonomía.
- El bien común⁷⁹ (es decir: asegurar de la manera más plena y pronta a todos los habitantes no sólo del País sino del Planeta el alimento, el agua, el aire, la atención médica necesaria, pero también los recursos energéticos, los bienes culturales, el conocimiento científico y tecnológico) no se puede alcanzar sin el empleo. Y el Estado social de derecho por eso, y por otras razones, lo protege.
- Cada ciudadano, sus asociaciones y sus agremiaciones, en solidaridad y subsidiariedad, están llamados también al logro del bien común, por eso no pueden dejar en el Estado toda la responsabilidad en relación con el empleo y particularmente en relación con la creación y mantenimiento de este⁸⁰; pero, así mismo, al Estado le corresponde elaborar un marco legal que lo promueva, lo articule con los demás elementos de la vida social, y, eventualmente, lo proteja eficazmente.
- El empleo debe ser digno, es decir, familiar y suficientemente remunerado dentro de las condiciones de posibilidad que en el momento ofrezcan las situaciones de la empresa y de los ámbitos local, nacional y mundial; pero, igualmente, estable y que pueda ser

⁷⁹ De acuerdo con el magisterio social de la Iglesia, el “bien común” es descrito como “el conjunto de condiciones de la vida social que hacen posible a las asociaciones y a cada uno de los miembros (de las mismas, incluido el Estado, institución y asociación por excelencia) el logro más pleno y fácil de la propia perfección” (cf. *MM* 65 y *GS* 26). (Introducción a la teología y al magisterio moral social, 102-106)

⁸⁰ De aquí el esfuerzo adicional que se solicitará a toda la sociedad en su conjunto, y, en particular, uno muy esmerado a los propios desempleados y a los que se ocupan en empleos informales, como se verá más adelante al tratar del “salario-préstamo” con el que se les retribuirá su trabajo.

El modo de obrar de Dios, “paternal” pero no “paternalista”, es una causa ejemplar para la implementación de esta Propuesta (cf. nt final iv). Lo que sucedió en la época de los comienzos de la instauración nacional del pueblo de Israel nos refiere a esta manera providente del efectuarse históricamente el amor de Dios. Afirma el libro de *Josué* (*Jos* 5, 10-12: “Los israelitas acamparon en Guilgal, y el catorce del mes, por la tarde, celebraron la Pascua en la llanura de Jericó. Al día siguiente de la Pascua, comieron de los productos del país –pan sin levadura y granos tostados– ese mismo día. El maná dejó de caer al día siguiente, cuando comieron los productos del país. Ya no hubo más maná para los israelitas, y aquel año comieron los frutos de la tierra de Canaán”) que Dios ha colocado en las manos de los hombres su destino y los ha dotado de tal manera que, con “el sudor de su frente” (esto es, con su propio esfuerzo y responsabilidad), cuiden y hagan producir la “tierra”, es decir, la obra entera de la creación. Así pues, si bien la ayuda (de emergencia y en la forma, p. ej. de subsidios) por parte del Estado – y de otros entes internacionales, etc. que en algún momento debieran intervenir – será siempre necesaria, e incluso urgente, en múltiples frentes y por distintos motivos, ella debe ser considerada transitoria, no puede institucionalizarse y estructurarse de modo que desplace la creatividad y la iniciativa razonada de las personas, las reemplace y “desempodere” en el despliegue perseverante de sus capacidades, y las frustre en el ejercicio solidario y fraterno de su responsabilidad y de su esfuerzo. Los ciudadanos no deben esperar todo del Estado, ni eludir las responsabilidades que tienen frente a sí mismos, a los demás y a la propia naturaleza.

ejecutado en condiciones de higiene y salud laboral. Las prestaciones sociales y las provisiones para riesgos futuros del trabajador han ido siendo creadas y reconocidas por los Países para expresar mejor la dignidad del empleo y completar su remuneración y manifiestan uno de los rasgos más característicos del desarrollo humano de los pueblos (INB).

- La razonabilidad humana puede adquirir también connotaciones científicas y técnicas que, aplicadas al ámbito en que nos encontramos, significa, como se ha visto, la Planificación del conjunto de la actividad económica. Pero, de modo singular, se manifiesta en la práctica de la acción asociada de los individuos. Su importancia y conveniencia se hacen ostensibles en el hecho de que esta práctica ha dado origen a asociaciones solidarias y a otras formas empresariales. Esta racionalidad y razonabilidad del trabajo asociado se demuestra en el hecho de que muchos bienes y servicios que se requieren se producen más eficaz y eficientemente gracias a la colaboración de muchos; se expresa en los beneficios que se logran más abundantes y con mejor calidad cuando se aprovechan de procedimientos e instrumentos cada vez más cualificados y comprobados; y se confirma al asegurar que tales formas asociativas obtienen una mayor sostenibilidad, duración y estabilidad en el tiempo. Una práctica laboral empresarial pertinente (y no sólo exitosa) a las condiciones socio-económico-ecológico-político-cultural del País sucede – humanizando y dignificando – cuando en estos procesos industriales y manufactureros empresariales y/o cooperativos se implementa el mejoramiento continuo de todos los elementos constitutivos (organización, propiedad, relaciones interpersonales, prácticas y procesos, tiempos y espacios) de la asociación, de la cooperativa o de la empresa mediante la participación de todos los que las componen – no sólo gracias a la intervención y decisión de los propietarios del capital –, e, inclusive de los propios proveedores, consumidores y de representantes de la sociedad (“círculos de participación y de calidad” – RDL – y “responsabilidad social empresarial”).

Se hace imperioso, por tanto, en la situación y en las condiciones del presente, insertar en tal funcionamiento anormal de la economía unos correctivos espirituales, éticos, científicos y técnicos tales que cambien (o, al menos, promuevan los cambios en) aquellos factores causales (demográficos, económicos, socio-económicos, sociales, culturales, políticos y de relaciones internacionales) que inveteradamente han maltratado a grandes capas de la población, dando el justo lugar al empleo digno y a su remuneración equitativa (factores objetivos y subjetivos en el contexto nacional y mundial) como epicentro para la construcción de una economía (y demás factores) al servicio del bien común⁸¹.

⁸¹ Afirmaba el Papa Francisco: “En primer lugar, necesitamos políticas familiares de largo alcance y con visión de futuro: no basadas en la búsqueda de un consenso inmediato, sino en el crecimiento del bien común a largo plazo. Aquí radica la diferencia entre gestionar los asuntos públicos y ser buenos políticos. Es urgente ofrecer a los jóvenes garantías de un empleo suficientemente estable, seguridad para sus hogares e incentivos para no abandonar el país. Es una tarea que también concierne de cerca al mundo de la economía: ¡qué maravilloso sería ver aumentar el número de empresarios y empresas que, además de producir utilidades, promueven la vida, que se cuidan de no explotar nunca a las personas con condiciones y horarios insostenibles, que llegan a distribuir parte de las ganancias a los trabajadores, con el fin de contribuir a un

- Ante el dilema y disyuntiva, o controlar los precios o aumentar los salarios, es necesario que los trabajadores, comenzando por ellos, pero también las propias empresas y los empleadores, y toda la economía en su conjunto, se beneficien de la mejora en su productividad, que repercuta en las ganancias de las empresas y en el aumento de los salarios⁸².
- Ha de obtenerse ello no obstante que se implementen las necesarias mejoras tecnológicas (incluso en ingeniería y diseños) aplicadas a todos los campos de la producción (material e inmaterial, urbana, pero sobre todo rural) y del cuidado ecológico medioambiental y humano.
- El empleo, por su condición, es personal, tanto si se lo considera derecho como si se lo considera obligación moral social, y esta condición y exigencia no la pierden quienes se encuentran en situación de desempleo o de empleo informal.
- De entre las formas que con el tiempo han plasmado la creatividad y socialidad humanas, las cooperativas⁸³ y las empresas⁸⁴ tienen especial extensión y vigencia en el presente y representan un aporte sustancial a la vitalidad nacional.
- Estabilidad⁸⁵.
- En relación con el "trabajo decente" se suele hablar de aquel que tiene "seguridad, salario, salud y otras garantías similares. Sin embargo, hablar de trabajo decente significa reconocer sobre todo la centralidad y la dignidad de la persona humana", como ha dicho el Papa Francisco a la FAO, el 3 de octubre de 2017⁸⁶. Ha de recordarse que "a la luz de la Doctrina Social de la Iglesia, hay que seguir insistiendo en la afirmación de la prioridad intrínseca del trabajo respecto al capital. El trabajo, de hecho, precisamente por su carácter subjetivo y personal, es superior respecto a otros factores de producción, que han de verse en clave instrumental".

desarrollo impagable, el de las familias! Es un reto no sólo para Italia, sino para muchos países, a menudo ricos en recursos, pero pobres en esperanza": discurso del 14 de mayo de 2021 en la inauguración de la primera edición de los Estados Generales de la Natalidad. Véase en: <https://press.vatican.va/content/salastampa/es/bollettino/pubblico/2021/05/14/prom.html>

⁸² El otorgamiento del Premio Nobel de 2021 en Economía al Profesor David Card, en particular, reconoce su aporte fundamental en el estudio "de los experimentos naturales" aplicados a las ciencias económicas, y, en especial, al estudio de las relaciones entre "salario, inmigración, nivel educativo y mercado del trabajo". Dichas investigaciones han llamado la atención porque desvirtúan una tesis tradicional de las teorías micro y macroeconómicas que estimaba que existe una relación siempre negativa entre el aumento del salario mínimo y el empleo, es decir, que, a mayor salario mínimo se produce un mayor desempleo, y viceversa. Estos nuevos estudios, por el contrario, van en la línea de la demostración de que "*We find no indication that the rise in the minimum wage reduced employment*": (Card, David - Krueger, Alan B. 1994). Sobre la concesión del Premio a este Profesor y a Joshua Angrist y Guido Imbens, otros dos que, como él, han "revolucionado la investigación empírica en economía", puede verse: (Carbó Valverde 2021).

⁸³ <https://es.wikipedia.org/wiki/Cooperativa>

⁸⁴ <http://es.catholic.net/op/articulos/44181/cat/422/doctrina-social-de-la-iglesia-y-responsabilidad-social-.html>

No pueden olvidarse los sindicatos al tratar sobre ellas.

⁸⁵ Véase al respecto el artículo de Rolando Lozano Garzón: "Qué clase de negocios son los que más sobreviven en el país", en *El Tiempo*, 31 de agosto de 2017, "economía y negocios" 1.

⁸⁶ <http://press.vatican.va/content/salastampa/es/bollettino/pubblico/2017/10/03/vigo.html>

- En relación con la necesidad de crear nuevo empleo y empleo digno, el discurso del Papa Francisco a la Academia de Ciencias Sociales, 20 de octubre de 2017⁸⁷.
- En relación con la protección legal de los empleados y trabajadores vinculados por medio del Plan (PTCFDEI), se considera que ellos gozan de aquellos idénticos derechos y deberes que establecen la Constitución y las leyes nacionales para los demás trabajadores en Colombia, así como están protegidos su empleo y su trabajo, su vida, honra y bienes, de conformidad con tales normas.

La importancia que en esta propuesta tiene la dignificación de las personas, mujeres y hombres, y su trabajo se ve potenciada con el impulso que le ofrece *la empresa*, como hemos resaltado y debemos ahora precisar. Ante todo, la empresa es una comunidad humana antes que una forma de producción de beneficios, que, sin duda, se ha de aspirar a tenerlos; y, por eso, su existencia misma y esta misma condición, debe ser defendida y fomentada, especialmente en los factores humanos y morales que la mantienen y soportan. En esta perspectiva, el desarrollo de las capacidades de los trabajadores corre pareja con la formación de empresarios eficientes y conscientes de sus responsabilidades. Del mismo modo, la consideración de los derechos específicos de los trabajadores y de sus condiciones laborales legales⁸⁸, expresados en particular por su aspiración a trabajar en algo propio, no debería repugnar con algunas de las formas de participación y de copropiedad de los medios de producción o de trabajo⁸⁹. Bajo estos criterios se ha de considerar la determinación de un salario justo y familiar.⁹⁰

c. Algunos conceptos técnicos (de economía, política, etc.), su definición y empleo en este escrito

A. *Los conceptos de "desempleados" y de "empleados informales" a quienes aplica esta distinción han ido cambiando con el tiempo. Sin embargo, se presentan dos alternativas en relación con la definición de "desempleo/desempleados", y una en relación con "empleo informal".*

1) La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ofrece las siguientes definiciones en relación con el "desempleo":

1^a) *Definición amplia:* "una situación extrema de la falta total de trabajo. Las personas desocupadas, en el período de referencia, no tienen un empleo ni han trabajado al menos una hora en actividades económicas (actividades dentro de la frontera de producción)" (Fuente: 13a CIET).

⁸⁷ En: <http://press.vatican.va/content/salastampa/es/bollettino/pubblico/2017/10/20/org.html>

⁸⁸ MM 220ss

⁸⁹ CA 35.

⁹⁰ RN 32; QA 71; 72; 74; LE 19.

"DESEMPLEADOS son las personas con más de cierta edad especificada y que durante el período de referencia están: a) "sin trabajo", es decir, no tienen un empleo asalariado o un empleo independiente, b) "corrientemente disponibles para trabajar", es decir, disponibles para trabajar en empleo asalariado o en empleo independiente durante el período de referencia; y c) "en busca de empleo", es decir, habían tomado medidas concretas para buscar un empleo asalariado o un empleo independiente en un período reciente especificado" (Fuente: 13a CIET)⁹¹.

2a) *Definición más estricta:*

"DESEMPLEADOS son las personas con más de cierta edad especificada y que durante el período de referencia estaban: a) "sin empleo para generar ingresos", es decir, no tenían un empleo asalariado o un empleo independiente en una empresa orientada al mercado, b) [corrientemente] "disponibles para trabajar", es decir, disponibles para trabajar en empleo asalariado o en empleo independiente durante el período de referencia; y c) "en busca de empleo", es decir, habían tomado medidas concretas para buscar un empleo asalariado o un empleo independiente en un período reciente especificado. Período de referencia para el empleo: 7 días o una semana. • Período de referencia para la búsqueda: reciente, de cuatro semanas o un mes. • Período de referencia para la disponibilidad: el período de referencia" (*ibid.*)

2) *En relación con el empleo informal debe hacerse la distinción entre aquel que se origina en el "sector informal" y aquel que se origina en el "sector formal".*

"El concepto de *sector informal* se refiere a unidades de producción como unidades de observación, mientras que el concepto de empleo informal se refiere a los empleos como unidades de observación". De acuerdo con la Resolución sobre las estadísticas del empleo deben distinguirse aquellas originadas en el sector informal y aquellas originadas en el sector formal o por fuera del sector informal (Fuente: 15a CIET - enero de 1993).

En tal virtud, 1º) "debe ser considerado empleo en el sector informal, como se indica en la matriz adjunta, aquel que incluye a los siguientes tipos de empleos: (i) trabajadores por cuenta propia dueños de sus propias empresas del sector informal (casilla 3); (ii) empleadores dueños de sus propias empresas del sector informal (casilla 4); (iii) trabajadores familiares auxiliares, independientemente de si trabajan en empresas del sector formal o informal (casillas 1 y 5); (iv) miembros de cooperativas de productores informales (casilla 8); (v) asalariados que tienen empleos informales (tal como se definen en el subpárrafo (5) abajo) ya que estén empleados por empresas del sector formal, por empresas del sector informal, o por hogares que les emplean como

⁹¹ Véase (consulta de 25 de septiembre de 2017) en: <http://recap.itcilo.org/es/documentos/files-imt2/es/dg6>.

trabajadores domésticos asalariados (casillas 2, 6 y 10); (vi) trabajadores por cuenta propia que producen bienes exclusivamente para el propio uso final de su hogar (casilla 9), si están ocupados de acuerdo con el párrafo 9 (6) de la Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo adoptada por la Decimotercera CIET.

2°) El *empleo informal* fuera del sector informal comprende los tipos de empleos siguientes: (i) asalariados que tienen empleos informales (tal como se definen en el párrafo 3 (5) arriba) en empresas del sector formal (casilla 2) o como trabajadores domésticos asalariados empleados por hogares (casilla 10); (ii) trabajadores familiares auxiliares que trabajan en empresas del sector formal (casilla 1); (iii) trabajadores por cuenta propia que producen bienes exclusivamente para el propio uso final de su hogar (casilla 9), si están ocupados de acuerdo con el párrafo 9 (6) de la Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo adoptada por la Decimotercera CIET. [...]”^{vii}.

B. Plan, Propuesta y Proyecto

Los conceptos de “Plan”, “Propuesta” y “Proyecto” que se emplean en esta comunicación tienen que ver con nociones de magnitud en su estructura, pero también de tiempo.

Por “Plan” se entiende aquel “modelo sistemático que trazará la actuación pública y privada, elaborado anticipadamente para dirigir y encauzar dicha actuación”^{viii}. Se considera que a él pertenecen todos los pormenores de esta elaboración de “principios, criterios operativos, políticas y estrategias” e integra y coordina tanto las actividades previas al comienzo de su funcionamiento, aquellas que lo hacen desarrollar, incluidos todos los “Proyectos” que lo ponen en ejecución, así como aquellas que permiten su evaluación constante, su permanente actualización y corrección, y su evaluación final.

Por “Propuesta” se entiende – salvo en el título de esta comunicación, en el que la “propuesta”, una vez revisada debidamente, completada, y aprobada por las instancias correspondientes se convierte en “Plan” –, aquel escrito en el que se manifiesta y expone maduramente y en sus exigencias y detalles “la proposición o idea de una persona o de un grupo de personas con el fin de participar con sus actividades en el Plan (PTCFDEI) que aquí se presenta”^{ix}. Recoge en este ámbito ideal y previo lo que se atribuye en otros lugares a un “Proyecto”, a saber: “primer esquema o plan de cualquier trabajo que se hace a veces como prueba antes de darle la forma definitiva” y “conjunto de escritos, cálculos y dibujos que se hacen para dar idea de cómo ha de ser, cómo se va a ejecutar, y lo que ha de costar una obra” (“de arquitectura o de ingeniería”) ^x.

Este escrito, una vez haya sido estudiado críticamente y aprobado por las instancias correspondientes de este Plan (PTCFDEI), y una vez hayan sido firmados los obligatorios documentos legales en que las partes se comprometen, queda asumido y convertido en un “Proyecto” del Plan (PTCFDEI).

1.1.3 d. En relación con la Producción nacional

Los estimativos actuales y los cálculos finales se tienen en cuenta, pero como puntos de partida que el Plan (PTCFDEI) pretende superar.

II. DETERMINACIONES JURÍDICAS, ÉTICAS Y ADMINISTRATIVAS

2.1 UNA CUESTIÓN PREVIA DE ORDEN CONSTITUCIONAL Y LEGAL

Dado el carácter *excepcional y limitado* del Plan (PTCFDEI), en ejercicio de la interdependencia, de la solidaridad y de la subsidiariedad, todo el aparato institucional del Estado (incluida la sociedad civil y las instituciones de carácter privado) se entenderá y empleará como apoyo transitorio y de emergencia al mismo y en aprovechamiento de sus recursos personales y materiales a su servicio, sin que éste obste para el desempeño normal y continuado de dicho aparato. Ello significa que en principio no se tocará ni afectará nada en relación con el personal actualmente contratado y con las actividades propias y programadas de cada institución existente así como en relación con los regímenes regulados conforme a la Constitución Nacional y a los ordenamientos de Ley generales y particulares, *salvo en los casos que lo requiera el Plan (PTCFDEI) para el logro exclusivo de sus objetivos*, en cuyo caso se llegará a los correspondientes *acuerdos, implementaciones y transiciones*, previos en lo posible.

En particular, en cuanto al *poder legislativo*, se considerarán de prelación y urgencia especial, y así se los tramitará, todos los aspectos relacionados: con las condiciones que rigen el empleo en Colombia, incluso y en forma particular lo que se refiere a su remuneración excepcional en razón de este Plan (PTCFDEI); con la investigación de los recursos humanos y naturales y con su inventario, con la mejor capacitación de los primeros, y la ecológica exploración de los segundos; con el uso y el usufructo de las tierras baldías de propiedad de la nación y aún con las privadas, bajo los regímenes que regulan la asociación y otros contratos pertinentes, en términos usuales y generales; pero, eventualmente, si se cumplieren las condiciones constitucionales y legales y la importancia del proyecto específico y el bien común – no sólo el interés general – así lo requirieren, incluso bajo el régimen de expropiación; con la regulación jurídica de las nuevas profesiones y oficios que se originen de dichas actividades de investigación, capacitación y exploración, o de aquellas que, aunque existentes, se encuentran en precario estado de desarrollo.

En el *orden ejecutivo*, serán considerados de orden estratégico los servicios que presta el Sena (capacitación laboral, selección de personal), el ICA y Corpoica, y los que ofrecen las Universidades del Estado en sus diversos ámbitos (Nacional, Distrital, Departamental, Municipal) así como los Institutos descentralizados, la Presidencia y Vicepresidencia de la República, los Ministerios y el Departamento de Planeación Nacional (CONPES, CONFIS), etc.

El *poder judicial* está de hecho, constitucionalmente, habilitado para tomar las decisiones referentes al empleo, a su remuneración y a los demás aspectos y garantías constitucionales que desarrolla el Plan (PTCFDEI) de acuerdo con su reglamentación propia, pero, a tenor de la aprobación del Proyecto de ley contentivo de este Plan (PTCFDEI), desarrollará las actividades pertinentes con la máxima celeridad y prelación posibles.

El Plan (PTCFDEI), en estas condiciones, no sólo se nutrirá de la inteligencia, capacidades y buena disposición de muchos e incluso de todos sus ciudadanos. Desde el ofrecimiento de mano de obra nueva y cada día mejor capacitada, a partir de actividades civiles originales y/o en curso, y, sobre todo, gracias a la creación de las asociaciones cooperativas o de carácter semejante, aunque no exclusivamente de ellas, pretende complementar o suplementar la instauración de una estructura comunitaria que contribuya a una cualificación más amplia y diversificada del clima civilista y organizacional de la Nación; a lograr una mayor presencia del Estado en todos los lugares de su territorio; y a animar al desarrollo de una producción mejor, prospectiva y más abundante que corresponda con las exigencias y necesidades que plantean la población nacional, latinoamericana y mundial y los retos éticos, medioambientales, económicos, sociales, políticos, culturales e internacionales de la hora presente.

Dado el actual clima – nacional e internacional – de corrupción muy generalizada (no sólo jurídica sino ética) en los negocios públicos y privados, se extremarán los cuidados técnicos y aquellos que garanticen la debida transparencia en el manejo de todos los recursos, particularmente los financieros del Plan (PTCFDEI) (tanto los que reciba y gestione el Fondo correspondiente, como los propios de las entidades privadas que se creen en razón del Plan (PTCFDEI), según las normas legales rectoras vigentes para cada una de ellas), equilibrando adecuadamente, sin embargo, dichas contralorías, auditorías y revisorías previas y posteriores con un juicioso criterio de austeridad, de celeridad en las gestiones y de eficiencia en los procesos. Expresamente se estipulará y aceptará en el contrato correspondiente que, no obstante su calidad de participación de privado en empresa o asociación privada, por el sólo y mismo hecho de estar gestionando recursos públicos, el firmante asume cumplir también aquellas normas, particularmente en lo que concierne a la comisión de delitos, que regulan la administración pública bajo ese respecto.

Sobre la corrupción ha dicho el Papa Francisco:

"Oponerse en todas las formas al grave problema de la corrupción que, en el desprecio por el interés general, representa el terreno fértil en el cual las mafias echan raíces y se desarrollan. La corrupción encuentra siempre el modo de justificarse a sí misma, presentándose como la condición ‘normal’, la solución de quien es ‘avisado’, el camino que puede recorrer quien quiere conseguir sus propios objetivos. Tiene una naturaleza contagiosa y parasitaria, porque no se nutre de lo que produce de bueno, sino de cuanto despoja y saquea. Es una raíz venenosa que altera la sana competencia y aleja las inversiones. En el fondo, la corrupción es un hábito construido sobre la idolatría del dinero y la conversión a mercancía de la

dignidad humana, por lo cual debe ser combatida con medidas no menos incisivas de aquellas previstas en la lucha contra las mafias. Luchas contra las mafias significa no sólo reprimir. Significa también abonar, transformar, construir, y esto exige un compromiso en dos niveles. El primero es el político, por medio de una mayor justicia social, porque las mafias tienen el juego fácil de proponerse como sistema alternativo sobre su territorio en el que faltan los derechos y las oportunidades: el trabajo, la casa, la instrucción, la asistencia sanitaria. El segundo nivel de compromiso es el económico, por medio de la corrección o de la supresión de aquellos mecanismos que generan en todas partes desigualdades y pobreza. Todos no podemos hablar más de lucha contra las mafias sin plantear el enorme problema de unas finanzas quizás soberanas sobre reglas democráticas, gracias a las cuales las realidades criminales invierten y multiplican ingentes ganancias logradas por sus tráficos: drogas, armas, trata de personas, eliminación de desechos tóxicos, acondicionamiento de contratos para obras importantes, juegos de azar, crimen organizado. Este doble nivel, político y económico, presupone otro no menos esencial, que es la construcción de una nueva conciencia civil, la única que puede conducir a una verdadera liberación de las mafias. De verdad sirve educar y educarse a ejercer una constante vigilancia sobre sí mismo y sobre el contexto en el que se vive, acrecentando una percepción más puntual de los fenómenos de corrupción, y trabajando por un modo nuevo de ser ciudadanos, que comprenda la atención y la responsabilidad por los otros y por el bien común”^{xi}.

Sobre la educación que ha de efectuarse en estas condiciones, véase el documento: *Educación al humanismo solidario. Para construir una “civilización del amor”*^{xii}.

2.2. EN RELACIÓN CON LAS PERSONAS “DESEMPLEADAS” O EN CONDICIÓN DE “EMPLEO INFORMAL”. IMPLICACIONES LEGALES DE SUS ACTIVIDADES

- Al momento de hacer su inscripción al Plan (PTCFDEI) las personas deberán responder las preguntas indicadas en el formulario acerca de su situación actual presente y que las caracterizan como pertenecientes a uno de estos dos grupos. Para la firma del correspondiente contrato, estas preguntas y sus respuestas, realizadas de buena fe y con suficiente comprensión de estas, formará parte integral de dicho contrato.
- Los datos falsos proporcionados en dicho formulario, por mentira o por silencio, se entenderán y considerarán intento de engaño y de estafa, con las consecuencias, incluso penales, que estos tipos o figuras legales acarrearán.
- Además, debido a las leyes que estipulan "Incompatibilidades e inhabilidades" al contratar entre el Estado y los particulares, así como entre solos particulares, las personas que firmen

este contrato deberán manifestar que no sólo conocen de qué se tratan tales figuras legales, sino que no se encuentran incursas en ninguna de dichas incompatibilidades e inhabilidades, so pena de causal de mala conducta y de inmediata terminación sin indemnización del contrato.

- Serán rechazados de plano, en la misma forma, aquellos Proyectos que pretendieran respaldar o desarrollar de cualquier manera otras acciones contrarias a la Constitución y a las leyes; así como serán objeto de terminación inmediata del contrato, sin derecho a indemnización, aquellos Proyectos que, en desarrollo de sus objetivos, propuestas de acción y/o de sus actividades, se vincularan a ese tipo de acciones. Más aún, en la misma Propuesta presentada se deberán declarar expresamente cuáles serán los valores éticos por los que propugnarán los participantes, los mecanismos internos mediante los cuales ejercerán el necesario y suficiente control ético de sus actividades, y el correspondiente reglamento interno o disciplinario de trabajo en el que se expresen claramente los deberes y derechos de las partes, así como los procedimientos e instancias mediante los cuales se procurará resolver las diferencias y conflictos.

- El Plan (PTCFDEI) no acepta que los trabajadores y/o empleados de empresas ya constituidas sean remplazados por personas que se encuentran en condiciones de desempleo o de empleo informal. Bastará demostrar que a un empleado o a varios les fuera (n) cancelado (s) su (s) contrato (s) y se constatare el ingreso de uno o varios empleados nuevos provenientes de estas dos condiciones con el ánimo de remplazarlos, para que a tales empleados despedidos se les deban pagar las indemnizaciones de ley incrementadas en un 100% de su valor por término injustificado del contrato, más una multa consistente en el 500% de tal o tales indemnizaciones en calidad de sanción por esa misma razón en favor del Tesoro Nacional.

- No obstante todo lo anterior, el Plan (PTCFDEI) y su gestión deben entenderse "de medio, no de resultados". Por lo cual, no son imputables al mismo ni a sus gerentes, en su condición de empleados gubernamentales, los errores, delitos y/o las insuficiencias que sean imputables a las sociedades mismas o sus administradores, en sus variadas formas, y/o los particulares con las y con los que el Plan (PTCFDEI) contrata. Expresamente se estipulará esta cláusula, de manera que los particulares, así como sus diversas conformaciones laborales, asumen la plena responsabilidad por aquellas actividades inherentes al ejercicio o desarrollo de sus propuestas, proyectos y programas. Sobre los gerentes del Plan (PTCFDEI), por el contrario, recaen las responsabilidades políticas y penales a que hubiera lugar por acción u omisión.

- Quienes presenten una Propuesta en desarrollo de este Plan (PTCFDEI), así como quienes se vinculen a la misma en cualquier calidad de vinculación, son conscientes y se comprometen expresamente: 1º) a alcanzar y mantener el número de trabajadores y/o asociados que requiere la ejecución suficiente, adecuada y calificada de la Propuesta en el trascurso del tiempo determinado en la misma y que les ha sido aprobado; 2º) a lograr los resultados, tangibles e intangibles, investigativos y/o económicos, que pretende la

Propuesta; 3°) a no causar daños ni perjuicios a terceros, a otros seres vivos o al medio ambiente; 4°) a emplear debida y suficientemente los recursos (financieros o no) recibidos. En consecuencia, en la Propuesta ha de estimarse y determinarse a los cuántos meses de su desarrollo se logrará cada uno de estos cuatro factores componentes hasta alcanzar su 100% de logro. De igual manera, se estipularán las sanciones económicas correspondientes al incumplimiento total o proporcional de estas condiciones.

Se establecen dos regímenes en la presentación de las Propuestas: 1ª) Propuesta que libremente indica que la misma NO pretende ser una “*Propuesta de ensayo y error*”; 2ª) Propuesta que libremente indica que la misma pretende ser una “*Propuesta de ensayo y error*”. La manera de proceder en uno y otro caso será la siguiente:

1ª) En caso de que la Propuesta indicara que la misma NO pretende ser una “*Propuesta de ensayo y error*”, esta recibirá un *seguimiento normal* por parte de la gerencia del Plan (PTCFDEI) en la siguiente forma:

1.a) si los objetivos previstos sobre uno o varios de los factores componentes enunciados, al cabo de seis meses de iniciada la ejecución del Proyecto, no se han logrado al menos en un 50% de lo estipulado para ese período, se determinará la clausura del Proyecto y los reintegros que más adelante se indican;

1.b) si los objetivos previstos sobre uno o varios de los factores componentes enunciados, al cabo de nueve meses de iniciada la ejecución del Proyecto, no se han logrado al menos en un 80% de lo estipulado para ese período, se determinará el “régimen de seguimiento especial” del Proyecto y los aportes financieros al mismo requerirán seguimiento especial por parte de las instituciones académicas correspondientes;

1.c) si los objetivos previstos sobre uno o varios de los factores componentes enunciados, al cabo de doce meses de iniciada la ejecución del Proyecto, no se han logrado en un 100% de lo estipulado para ese período, se determinará el “régimen de seguimiento especialísimo” del Proyecto y los aportes financieros al mismo requerirán seguimiento especial por parte de las instituciones académicas correspondientes y de las autoridades de control (Contraloría, Procuraduría, Fiscalía).

2ª) En caso de que la Propuesta libremente indicara que la misma pretende ser una “*Propuesta de ensayo y error*”, esta recibirá un *seguimiento particular* por parte de la gerencia del Plan (PTCFDEI) en la siguiente forma:

1.a) si los objetivos previstos sobre uno o varios de los factores componentes enunciados, al cabo de tres meses de iniciada la ejecución del Proyecto, no se han logrado al menos en un 20% de lo estipulado para ese período, se determinará por la gerencia del Plan (PTCFDEI) la clausura o terminación del Proyecto y los reintegros económicos que más adelante se indican; 1.b) si los objetivos previstos sobre uno o varios de los factores componentes enunciados, al cabo de tres meses de iniciada la ejecución del Proyecto, no se han logrado al menos en un 40% de lo estipulado para ese período, se determinará el “régimen de seguimiento especialísimo” del Proyecto por parte de la gerencia del Plan (PTCFDEI) y de las instituciones académicas correspondientes, y los aportes financieros al mismo Proyecto exigirán seguimiento especial (antecedente y posterior) por parte de las autoridades

públicas de control (Contraloría, Procuraduría, Fiscalía); 1.c) si los objetivos previstos sobre uno o varios de los factores componentes enunciados, al cabo de tres meses de iniciada la ejecución del Proyecto, no se han logrado al menos en un 80% de lo estipulado para ese período, se determinará el “régimen de seguimiento especial” del Proyecto (incluidos los aportes financieros al mismo) por parte de la gerencia del Plan y de las instituciones académicas correspondientes.

Del mismo modo:

2.a) si los objetivos previstos sobre uno o varios de los factores componentes enunciados, al cabo de seis meses de iniciada la ejecución del Proyecto, no se han logrado al menos en un 40% de lo estipulado para ese período, se determinará la clausura del Proyecto y los reintegros que más adelante se indican (“Penas por incumplimientos”); 2.b) si los objetivos previstos sobre uno o varios de los factores componentes enunciados, al cabo de seis meses de iniciada la ejecución del Proyecto, no se han logrado al menos en un 80% de lo estipulado para ese período, se determinará el “régimen de seguimiento especialísimo” del Proyecto y los aportes financieros al mismo requerirán seguimiento especial por parte de las instituciones académicas correspondientes y de las autoridades públicas de control (Contraloría, Procuraduría, Fiscalía); 2.c) si los objetivos previstos sobre uno o varios de los factores componentes enunciados, al cabo de seis meses de iniciada la ejecución del Proyecto, no se han logrado al menos en un 90% de lo estipulado para ese período, se determinará el “régimen de seguimiento especial” del Proyecto y los aportes financieros al mismo requerirán seguimiento especial por parte de las instituciones académicas correspondientes.

Del mismo modo:

3.a) si los objetivos previstos sobre uno o varios de los factores componentes enunciados, al cabo del primer año de iniciada la ejecución del Proyecto, no se han logrado al menos en un 80% de lo estipulado para ese período, se determinará el “régimen de seguimiento especialísimo” del Proyecto y los aportes financieros al mismo requerirán seguimiento especial por parte de las instituciones académicas correspondientes y de las autoridades públicas de control (Contraloría, Procuraduría, Fiscalía); 3.b) si los objetivos previstos sobre uno o varios de los factores componentes enunciados, al cabo del primer año de iniciada la ejecución del Proyecto, no se han logrado en el 100% de lo estipulado para ese período, se determinará el “régimen de seguimiento especial” del Proyecto y los aportes financieros al mismo requerirán seguimiento especial por parte de las instituciones académicas correspondientes.

Penas por incumplimientos de la Propuesta.

A) Terminación de los contratos (individuales y/o societarios) por causa justa por los medios y con las consecuencias establecidas en la ley derivadas de ello;

B) Devolución a la entidad correspondiente de cualquier dinero que la sociedad conformada hubiera recibido en calidad de préstamo o de donación para el desarrollo de la propuesta, excepto los dineros correspondientes a los salarios y a prestaciones sociales;

C) Devolución de los dineros devengados a título de pago de salario y de prestaciones sociales en la porción de la contribución recibida con cargo al presupuesto general de la Nación. Automáticamente el valor de estos salarios y prestaciones sociales se convierten en deuda individual sin cobro intereses a favor del erario, diferida su amortización al triple del tiempo que dichos pagos se hubieren ejecutado (por cada mes de salario recibido, tres meses de plazo de pago);

D) En las mismas circunstancias de terminación de contratos (individuales o societarios) en los cuales se demuestre que hubo dolo en la presentación, sustentación y/o ejecución de la Propuesta, o que en las mismas circunstancias se hizo evidente un error grave – presumible en quien posee y acreditó formación profesional – además de la devolución íntegra de los dineros recibidos a título de pago de salario y de prestaciones sociales con cargo al presupuesto general de la Nación, se constituirá automáticamente una deuda individual a favor del erario público por el valor de estos salarios y prestaciones con el cobro de los intereses bancarios máximos, diferida su amortización al cuádruple del tiempo que dichos pagos se hubieren efectuado (por cada mes de salario y prestaciones, cuatro meses de plazo de pago);

E) Si el caso lo amerita, en todas las circunstancias de incumplimiento de la Propuesta, caben las investigaciones penales antecedentes o las derivadas de dicho incumplimiento.

2.3. EN RELACIÓN CON EL EJERCICIO PROFESIONAL Y TÉCNICO

En sus propuestas los proponentes⁹² deberán indicar, además de los legítimos y legales títulos académicos personales obtenidos y la experiencia previa, laboral y no laboral adquirida – así como la que alguien no posee –; los eventuales vacíos y/o carencias legales en relación con profesiones y oficios, que encuentren para el conveniente ejercicio de sus

⁹² Se considera que por “proponente” se debe aceptar la condición de persona natural por lo general, y de doctor con doctorado universitario legítimo y válido, o, para el caso de las profesiones médicas (y odontológicas), con subespecialización equivalente, cuya competencia para plantear una propuesta se estima existente y validada. Sin embargo, estas condiciones no son absolutas ni terminantes, pues es posible que una persona sin encontrarse, p. ej., en tal situación profesional, demuestre que posee las capacidades personales y técnicas, el valor y la experiencia, que lo hacen idóneo para presentar su propuesta, para sustentarla, para implementarla y para llevarla a feliz término. Algo similar debe asegurarse en el caso de que quien presente una propuesta fuera una persona jurídica.

Acerca de los doctorados en Colombia, del papel que están llamados a desarrollar en el momento presente, de su remuneración y de otros aspectos relacionados, pueden verse los textos del (Observatorio Colombiano de Ciencia y Tecnología – OcyT 2021) y de (Mejía Michelsen 2022). Siempre será para sus poseedores, como para cuantos como ellos quieran correr el riesgo, una excelente oportunidad para demostrarse y demostrar a la sociedad la legitimidad, trascendencia y eficacia de su conocimiento, amén de su acrisolado sentido del deber y del servicio.

Proyectos; y las recomendaciones que hacen para suplir dichos vacíos y carencias, cuyo estudio previo y posterior tendrá en cuenta las recomendaciones que provengan de las entidades académicas y gremiales correspondientes.

2.4. EN RELACIÓN CON LA REMUNERACIÓN DEL EMPLEO EN EJECUCIÓN DE ESTE PLAN (PTCFDEI). SU ESTIMACIÓN FINANCIERA.

Para animar a participar a las personas desempleadas o en condiciones de empleo informal en este Plan (PTCFDEI) y con el propósito de facilitar alcanzar los propósitos y objetivos de este se fijará un *salario-préstamo mínimo del Plan (PTCFDEI)* en condiciones del todo excepcionales, que se circunscribirá en su aplicación e implementación a quienes participen en el Plan (PTCFDEI) mediante la presentación de sus Propuestas o la adhesión a las mismas, y firmen los contratos convenidos. El valor de este salario-préstamo registrá solamente durante el plazo de la ejecución del Plan.

Ha de tenerse en cuenta que el siguiente es el punto de partida para su fijación (2017). Para efectos de este cuadro, sólo se tiene en cuenta la proporción que corresponde al empleador (compárese con la Tabla X:

	2017	2018	2019	2021	2022
7.1. Salario mínimo legal mensual	737.717	781.242	828.116	908.526	1.000.000
7.2. Subsidio de transporte mensual	83.140	88.211	97.032	106.454	117.172
7.3. Prestaciones sociales mensuales⁹³	154.281	163.603	173.419		209.167
7.4. Salud, Pensión, Accidentes laborales y Enfermedad profesional⁹⁴	155.300	164.300	173.419		220.000
Total	1.130.438	1.197.356	1.175.051		1.546.339

⁹³ En este rubro se entiende distribuida por meses la asignación patronal para cubrir: *cesantías* (un mes de salario por cada año de servicios) e *intereses de las cesantías* (12% anual sobre el valor de la cesantía), *prima de servicios* (un mes por año) y *dotación* (tres a lo largo del año para quienes devenguen menos de 2 salarios mínimos mensuales legales). Las *vacaciones*, aunque no forman parte propiamente de las prestaciones sociales, se las suele incluir entre ellas.

⁹⁴ En este caso, por ley se distribuyen los cargos entre el patrono y el trabajador así (existen diferencias según el número de trabajadores y por valor del salario): por *salud*: 66% del valor o prima correspondiente a cargo del empleador, 34% de la misma a cargo del trabajador; por *pensión*: igualmente (se estima un 12% a cargo del empleador y un 4% a cargo del trabajador; *riesgos laborales y enfermedad profesional*: 100% a cargo del empleador (según tabla de riesgos). Otros aportes, de acuerdo con normas legales respecto al tamaño de la empresa y a otros factores, son: al *ICBF* (3% del valor de la nómina mensual), al *SENA* (2% del valor de la nómina), y a las *Cajas de Compensación Familiar* (4%). Para efectos de este cuadro, sólo se tiene en cuenta la proporción que corresponde al empleador.

Tabla XIII

2.4.1.1. a. Cálculos de inversión y de asignación (individual) según Escalafón laboral

Para este efecto se han elaborado las siguientes tablas, de modo que se trate de considerar en ellas, de manera integral e integradora, diversas posibilidades y situaciones, inclusive la variabilidad y progresividad de las mismas, en orden a ubicar inicialmente a una persona en el proceso de inscripción en el proceso (“mínimos fijos”), pero también a fin de reconocer sus competencias y habilidades, señalarle caminos e invitarla a proseguir y a perfeccionar o mejorar dentro del proceso (“Adicionales, progresivos y/o eventuales”) su estado o condición y los logros hasta ahora alcanzados, en una perspectiva de solidaridad, de servicio, inclusive humilde y abnegado, a la comunidad (“Destinación y aceptación”, “Inactividad”). Se indican, en algunos casos, dentro de un escalafón u orden, hasta 22 categorías.

Desde el punto de vista de la efectividad y de la productividad, claves de una buena administración, colocamos algunos objetivos a alcanzar y algunas de las variables que deberán ser puntuadas, constatadas y evaluadas al comienzo del proceso, durante y al término de este.

Por su papel no sólo teórico e intelectual de valía en el diseño de la estrategia empresarial sino también por su presencia, su liderazgo, su capacidad de concretar y de llevar a feliz término sus ideas y proyectos, y de hacerse asesorar y acompañar de personas competentes y adecuadas, el papel de los directores e inmediatos colaboradores es reconocido también en orden a su evaluación y puntuación y, en consecuencia, a su remuneración.

Los puntajes más altos, dentro de cada categoría y escalafón, indican los retos y, sobre todo, las prioridades que se consideran y otorgan en este Plan.

Los grandes ejes de esta propuesta se pueden observar en la siguiente tabla, mientras que la tabla resumen deberá leerse como una coordenada cartesiana:

		Categoría	
Escalafón laboral general	Mínimos fijos	Escalafón 1.0	<i>Preparación académica</i>
		Escalafón 2.0	<i>Años de experiencia laboral comprobada (excluida la docencia)</i>
		Escalafón 3.0	<i>Investigación comprobada por títulos publicados y/o por cartas laborales de instituciones nacionales y/o internacionales acreditadas (hasta 3)</i>
		Escalafón 4.0	<i>Docencia (años de dedicación certificada/excluye cualquier otra</i>

Adicionales, progresivos y/o eventuales		experiencia laboral)
	Escalafón 7.0	<i>Destinación y aceptación para desarrollar sus actividades/Clima/Densidad poblacional</i>
	Escalafón 8.0	Personas según condición de <i>inactividad laboral</i>
	Escalafón 5.0	Final del <i>primer semestre</i> de funcionamiento del Plan (logro: creación asociativa o vinculación laboral a empresa ya constituida: número mínimo legal suficiente)
	Escalafón 6.0	Final del <i>segundo semestre</i> (presentación de resultados individuales)
	Escalafón 9.0	Final del <i>cuarto semestre</i> (presentación de resultados grupales disciplinares) y/o productividad mayor a la estimada en 2017 (1,5%)
	Escalafón 10.0	Final del <i>quinto semestre</i> (presentación de resultados disciplinares, multi, trans e/o interdisciplinares, de estabilidad organizacional y nuevas propuestas de producción, investigación y/o generación de empleo) [2]
	Director y Subdirector(es) (y/o mandos medios) del Proyecto	<i>Dedicación semestral</i> (teórica y práctica) comprobada al proyecto Puntos semestrales de bonificación (no acumulativos) por <i>resultados y productividad</i>

Número de graduandos por nivel de estudio superior: Estimados nacionales (2017) [1]

Notas:

[1] <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/w3-article-335501.html>

[2] Y/o productividad mayor a la estimada en 2017 (1,5%).

De esta manera, en el Escalafón 1.0 tenemos 21 categorías para determinar la “preparación académica” de una persona, la cual va desde la que se puede ser considerada en condiciones de analfabetismo o que prácticamente nunca asistió a la escuela (formal o informal), hasta aquella que alcanzó dos títulos de doctorado. Para alguien que aún quisiera (y ahora pudiera) asistir a una escuela sería una excelente oportunidad para aprender a leer y a escribir. Muchas personas, se observará, han adelantado sus estudios, pero, por diversas razones – entre ellas, la necesidad de trabajar para mantenerse en ese momento junto con una familia – no pudieron concluirlos debida y reglamentariamente: se les abre ahora una nueva posibilidad para hacerlo. Y, en general, se abre para todos los participantes una nueva posibilidad para refrescar conocimientos y/o para seguir adelante en ellos, ahora apoyados por sus empresas y asociaciones cooperativas, etc.

Se tiene en cuenta la ley general de educación y los períodos escolares o niveles en los que esta se distribuye:

Escalafón 1.0	
Categoría	Preparación académica (niveles)
1.	Nunca asistió o Primaria incompleta
2.	Primaria completa (5 grados de escuela)
3.	Secundaria incompleta académica (desde grado sexto a grado once)
4.	Secundaria incompleta técnica (sin grado de bachiller técnico)
5.	Secundaria completa académica (incluida la obtención del grado de bachiller)
6.	Secundaria completa técnica (incluida la obtención del grado de bachiller)
7.	Técnico (incluida la obtención del grado)
8.	Tecnólogo (incluida la obtención del grado)
9.	Universitario 1ª carrera incompleta
10.	Universitario 1ª carrera completa (incluida la obtención del grado profesional)
11.	Universitario 1ª completa, 2ª incompleta
12.	Universitaria 1ª y 2ª completas (incluida la obtención del grado profesional)
13.	Especialización 1ª (incluida la obtención del grado profesional) [3]
14.	Especialización 2ª (incluida la obtención del grado)
15.	Especialización 3ª (incluida la obtención del grado)
16.	Magíster o Master [4] 1º (o equivalente a especialización médica u odontológica) (incluida la obtención del grado)
17.	Magíster o Master 2º (o equivalente a especialización médica u odontológica) (incluida la obtención del grado)
18.	Magíster o Master 3º (o equivalente a especialización médica u odontológica) (incluida la obtención del grado)
19.	Doctorado 1º (o equivalente a subespecialización médica)

20.	Posdoctorado
21.	Doctorado 2°

Notas:

[3] Con el fin de privilegiar la investigación de nuestros Mares y zonas marítimas, la prevención de sus daños y el restablecimiento de los ya causados, y la aplicación y/o aprovechamiento medioambientalmente responsable de los resultados obtenidos de dicha investigación, se equiparán en este Plan, en orden a la categorización del candidato proponente, el grado universitario de profesional obtenido en Biología marina, y/o en Biología ambiental, y/o en Ingeniería biológica, y/o en Ciencias del Mar, y/o en Microbiología Agrícola y Veterinaria, y/o en otras especializaciones biológicas o de ingeniería relacionadas con los sistemas hídricos, con los grados obtenidos como Especializaciones Académicas en tales áreas.

[4] Debidamente homologado por el Min Educación y de acuerdo con la legislación correspondiente.

En lo que se refiere al Escalafón 2.0 encontramos un elemento sumamente importante e incidente en los buenos resultados de la propuesta, pues, sea que se considere conjuntamente con la “preparación académica”, como sería lo más conveniente, como que se la considere independientemente, como es el caso que atañe a muchos que pueden ser convocados – que en su mayoría “se han hecho a pulso” o están saliendo adelante sin muchos estudios – tiene una evidente importancia: los “Años de *experiencia laboral* comprobada”. La hemos dividido en dos, para darle su debida importancia a la “*experiencia laboral docente*”. Aquí tratamos de la más general de ellas, la cual consideramos desde seis categorías, cada una de ellas configurada por un número de años, que, por supuesto, deben ser debidamente acreditados por certificaciones laborales en la generalidad de los casos, pero, excepcionalmente, por otros medios probatorios que la ley contemple. Se tiene en cuenta a todas aquellas personas que afirman que no tienen ninguna experiencia laboral, así como la de aquellos que la han acumulado trabajando en varios empleos, labores o empresas. Tenemos entonces:

Escalafón 2.0	
Categoría	Años de experiencia laboral comprobada (excluida la docencia)
1.	0
2.	1 a 3
3.	4 a 6
4.	7 a 14
5.	15 a 34
6.	35 o más

En el Escalafón 3.0 se considera la “Investigación”, cuya formación y ejercicio previo es requisito para una buena docencia. En este ítem encontramos también seis categorías inclusivas, caracterizada cada una por la dedicación y por la divulgación académica que ha recibido esta experiencia:

Escalafón 3.0	
Categoría	Investigación comprobada por títulos de artículos/libros publicados y/o por cartas laborales de instituciones nacionales y/o internacionales acreditadas
1.	0
2.	1 a 2 publicaciones o 1 institución
3.	3 a 4 artículos científicos o 2 instituciones
4.	4 a 10 artículos científicos o 3 o más instituciones
5.	11 a 20 artículos científicos o 1 a 3 libros
6.	Más de 20 artículos científicos o 4 o más libros

El Escalafón 4.0 se refiere a la experiencia específicamente docente, en todas sus formas, en todos los niveles educativos. Es un deber moral de nuestra sociedad dignificar y reconocer cada vez más esta profesión, y el presente es un intento en ese sentido, para lo cual, igualmente, se establecen seis categorías calificadas por la índole misma del servicio y por el tiempo dedicado a la preparación de las clases, a las innumerables reuniones y evaluaciones, etc. que comporta la actividad docente privada o pública. Se han de tener en cuenta las más recientes normas nacionales relacionadas con este ramo de la actividad:

Escalafón 4.0	
Categoría	Docencia (años de dedicación certificada/excluye cualquier otra experiencia laboral)
1.	0
2.	1 a 3
3.	4 a 6
4.	7 a 14
5.	15 a 30
6.	31 o más

Los Escalafones 5.0 y 6.0 consideran el Plan ya en funcionamiento y en un momento crítico para el buen éxito de este: el primer y el segundo semestre de actividades: forman parte de

los aspectos considerados “Adicionales, progresivos y/o eventuales”. Las evaluaciones en estos ítems serán propuestas y efectuadas por las propias empresas de acuerdo con los parámetros que ellas mismas hayan considerado en sus Proyectos al tener en cuenta las guías que se ofrecen en este Plan precisamente en estos puntos.

El Escalafón 5.0 “Final del primer semestre de funcionamiento del Plan” se fija la obtención de un “logro”: la “creación (de una cooperativa o de cualquier otra empresa) asociativa” (nueva) o la “vinculación laboral (por parte de nuevas personas) a empresa ya constituida” con un “número mínimo” de personal “legal suficiente”, es decir: que a la primera convocatoria se hayan alistado un número mínimo de trabajadores y de trabajadoras, sea porque crearon una nueva empresa en cualquiera de sus magnitudes y formas que establece la ley, sea porque una ya existente amplió el rango de sus capacidades para lograr asociar ese mínimo número de trabajadores. Esto no quiere decir que ya la empresa se encuentra al máximo de su producción, porque, muy seguramente, lo primero que querrá será preparar convenientemente a sus (nuevos) empleados y trabajadores, especialmente si tendrán que desempeñar un oficio de coordinación y/o de mando dentro de la empresa o entidad asociativa *solidaria*. De esta manera, además de otorgar puntos a quienes alcanzaron el logro, se les otorgan a quienes participaron recibiendo capacitaciones de diversa índole relacionadas con el objetivo social de la asociación o de la empresa, como para quienes las impartieron:

Escalafón 5.0	
Categoría	Final del primer semestre de funcionamiento del Plan (logro: creación asociativa o vinculación laboral a empresa ya constituida: número mínimo legal suficiente)
1.	No
2.	Sí
3.	Capacitaciones recibidas
4.	Capacitaciones dadas
5.	A partir del primer semestre: Alcance del objetivo de afiliar 1000 socios o miembros de empresa solidaria o no <i>a partir de una ya existente</i>
6.	A partir del primer semestre: Alcance del objetivo de afiliar 1000 socios o miembros de empresa solidaria o no <i>nueva</i>
7.	A partir del segundo semestre (excluye los anteriores): Alcance del objetivo de afiliar 900 socios o miembros de empresa solidaria o no <i>nueva</i>
8.	A partir del segundo semestre (excluye los anteriores): Alcance del objetivo de afiliar 900 socios o miembros de empresa solidaria o no <i>a partir de una ya existente</i>

El Escalafón 6.0 se propone otro “logro”: evaluar no sólo cuantitativa sino cualitativamente el trabajo realizado mediante la constatación de haber obtenido ya, por parte de los trabajadores y empleados, algunos “resultados” todavía “individuales”, que les permitan progresar en su situación personal, subir sus puntajes y, por consiguiente, mejorar su remuneración. Salvo las capacitaciones, una categoría excluye a las otras:

Escalafón 6.0	
Categoría	Final del segundo semestre (presentación de resultados individuales)
1.	No
2.	Literatura científica (obras teóricas y/o aplicadas) en todos los campos
3.	Otros Productos materiales y servicios ya existentes (apoyo a)
4.	Otros Productos materiales y servicios nuevos/Nuevas aplicaciones de productos materiales y servicios ya existentes (innovación), particularmente aquellos que hacen referencia al incremento y mejoramiento de la producción de cosechas, industria piscícola y levante de ganados de todas las especies (exceptuados los de la categoría siguiente)
5.	Otros Productos materiales y servicios nuevos (innovación): Aplicación (inclusive industrial) de ciencia teórica en las áreas relacionadas con el cuidado y preservación del medioambiente (aire, aguas, etc.), descubrimiento de fuentes de agua y su potabilización, y de ciencias básicas (física, química, biología, biofísica, bioquímica), con particular interés en investigación y desarrollo en genética.
6.	Productos con envases biodegradables, eco amigables
7.	Capacitaciones recibidas
8.	Capacitaciones dadas

El Escalafón 7.0 vuelve a proponer las condiciones primeras para el ingreso en el Plan. Es el que considera la mayor representación (22) de situaciones relacionadas con las condiciones para el desempeño de las actividades efectuadas en virtud de este Plan: la “Destinación”, y, consiguientemente, la necesaria “aceptación” por parte del candidato a trabajador o empleado según este Plan, “para el desarrollo de sus actividades” (apoyando, en esto, las posibilidades de movilidad personal y familiar, pero, especialmente, el interés, personal y asociativo, por el desarrollo de todas las localidades, especialmente las más pequeñas y con menores capacidades instaladas e instituciones actuales que fomenten y obtengan mejoras materiales, expresiones espirituales, artísticas, deportivas, etc.). Es posible que de entre estas categorías se requiera sumar dos o tres factores. Entre tales situaciones se incluyen, además del ambiente urbano o rural y su densidad poblacional (certificados por la institución oficial correspondiente), las relacionadas con el clima (en sus excesos de frío/lluvias – calor/sequía), pues la idea pretende asignar un mayor puntaje a quienes decidan trabajar en condiciones más complejas para su salud e higiene laboral:

Escalafón 7.0	
Categoría	Destinación y aceptación para desarrollar sus actividades/Clima/Densidad poblacional
1.	En ciudades de más de 1'000.000 habitantes
2.	En municipios entre 500.000 y 1.000.000 habitantes
3.	En municipios entre 250.000 y 500.000 habitantes
4.	En municipios entre 125.000 y 250.000 habitantes
5.	En municipios entre 60.000 y 125.000 habitantes
6.	En municipios entre 30 mil y 60 mil habitantes
7.	En municipios entre 15 mil y 30 mil habitantes
8.	En municipios de menos de 15 mil habitantes
9.	Territorios habitables de municipios con temperatura [5] promedio anual de entre 0°C-10°C
10.	Territorios de municipios con temperatura [5] promedio anual de entre 10°C-15°C
11.	Territorios de municipios con temperatura [5] promedio anual de entre 15°C-20°C
12.	Territorios de municipios con temperatura [5] promedio anual de entre 20°C-25°C
13.	Territorios de municipios con temperatura [5] promedio anual de entre 25°C-30°C
14.	Territorios de municipios con temperatura [5] promedio anual de entre 30°C-35°C
15.	Territorios de municipios con temperatura [5] promedio anual de más de 35°C
16.	No retorna al lugar de origen [6]
17.	Sí retorna al lugar de origen
18.	Destinación para trabajar en territorio departamental de muy alta densidad de población (21 18,84-5091,68 hab./km ²)
19.	Destinación para trabajar en territorio departamental con zona marítima
20.	Destinación para trabajar en territorio de alta densidad de población (54,89-125,65 hab./km ²)
21.	Destinación para trabajar en territorio de densidad media de población (10,97-53,94 hab./km ²)
22.	Destinación para trabajar en territorio de baja densidad de población (0,57-7,71 habitantes/km ²)

Notas:

[5] Algunas categorías de la 9 a la 22 son acumulables con categorías de la 1 a la 8. La temperatura promedio del lugar debe ser certificada por el IDEAM.

[6] Se entiende por lugar de origen el lugar del domicilio de los padres para el tiempo del nacimiento. Si los domicilios del padre y de la madre fueran diversos, se sigue el de la

madre: debe demostrarse mediante el registro civil de nacimiento, o, en su defecto, mediante declaración juramentada ante dos testigos del lugar. La persona que opta por esta condición debe firmar el compromiso de que se mantendrá en ese lugar, al menos, hasta el término del Plan.

Como se ha afirmado, esta propuesta quiere vincular al mayor número posible de personas nacionales colombianas o que se encuentran en nuestro País y experimentan las graves, las inhumanas condiciones que produce la carencia de un empleo digno y bien remunerado, que les habilite para llevar una existencia digna, suya y de su familia, que las aleje de considerables y quizás atraentes peligros (v. gr. morales, judiciales), pero, de igual modo, que redunde en unas condiciones de progreso cada vez más integrales y universales. De ahí la importancia de este Escalafón 8.0 que, al comienzo de la inserción laboral quiere reconocer y rescatar la situación de muchos que no han encontrado un empleo, que no lo han buscado por cualquier motivo, que lo tenían pero de él fueron despedidos o que ya no lo tienen porque llegaron, todavía con algunas fuerzas pero con ánimo, a su anhelada y trabajada pensión (se valora altamente, entre otras excelencias, su experiencia y papel significativo para la entrega de valores a las nuevas generaciones).

Escalafón 8.0	
Categoría	Personas según condición de inactividad laboral
1.	Sin empleo, o sin empleo permanente, o sin empleo formal
2.	En período de estudio (cumplidas las condiciones de edad para un empleo legal)
3.	Pensión por edad o jubilación
4.	Condición y/o Pensión por invalidez y/o por discapacidad

Los Escalafones restantes complementan los “Adicionales, progresivos y/o eventuales” que hemos ya iniciado. Se refieren a los Escalafones 9.0 y 10.0. Se considera que las etapas iniciales de los Proyectos de cada una de las asociaciones solidarias nuevas, de las empresas constituidas y ya fortalecidas se encuentran en plena marcha (semestres cuarto y quinto), pero es necesario continuarlas siguiendo y evaluando, para que no decaigan en su esfuerzo, no pierdan ni su interés ni el rumbo ni los objetivos trazados por el proyecto inicial debidamente aprobado.

Ya examinadas las situaciones que se refieren al individuo (Escalafón 6.0), el Escalafón 9.0 se preocupa por la mejor integración y la mayor sincronía o ensamble de la entidad cooperativa o de la empresa: “presentación de resultados grupales disciplinares”. Se examinan, de igual modo, los resultados empresariales de “productividad mayor a la estimada en 2017 (1,5%)”, de modo que, sin dejar de reconocer los esfuerzos realizados, se

pueda apoyar en todo lo necesario y conveniente a las empresas y entidades asociativas que estuvieran pasando por alguna crisis y particular dificultad o necesidad. Se puede observar que de todas estas experiencias y evaluaciones se desea que vaya quedando un *dossier* que pueda ser debidamente elaborado a la manera académica para luego ser publicado, de modo que se puedan recibir las necesarias y convenientes retroalimentaciones de todos los procesos, sean ellos exitosos o fallidos. De igual modo, se debe convertir en cultura organizacional la permanente capacitación de todo el personal.

Escalafón 9.0	
Categoría	Final del cuarto semestre (presentación de resultados grupales disciplinares) y/o productividad mayor a la estimada en 2017 (1,5%)
1.	No
2.	Sí
3.	Con sustitución de importaciones demostrada (previa presentación de propuesta con declaración juramentada de intención)
4.	Con exportaciones de hasta 10% de la producción anual anterior (competitiva) en ese bien o servicio
5.	Con exportaciones de más del 10% de la producción anual anterior (competitiva) en línea con ese bien o servicio
6.	Producción de Literatura científica en obras calificadas por pares académicos, hasta un máximo de (puntos)
7.	Capacitaciones recibidas
8.	Capacitaciones dadas

El Escalafón 10.0 asume una proyección mucho más integrativa y consolidada de los procesos para situarse a la vanguardia de lo que las disciplinas científicas y las ciencias aplicadas relacionadas con las empresas y con las industrias puedan hoy en día ofrecer, y ello tanto en un marco general como en el específico de cada sector empresarial, destacándose el tecnológico en todas sus áreas. Se ha de observar la importancia que se concede a los productos nacionales tanto a los sustitutivos de importados como a los disponibles que puedan ser colocados en el mercado mundial. De ahí sus puntos de afinación de las actividades, procesos, etc. que lleva a cabo la asociación cooperativa, la micro, pequeña, mediana, gran empresa e, inclusive, la organización:

Escalafón 10.0	
Categoría	Final del quinto semestre (presentación de resultados disciplinares, multi, trans e/o interdisciplinares, de estabilidad organizacional y nuevas propuestas de producción, investigación y/o generación de empleo) [7]

1.	No
2.	Sí
3.	Con sustitución de importaciones demostrada (previa presentación de propuesta con declaración juramentada de intención) y/o con exportaciones de 10% de la producción anual anterior en ese bien o servicio
4.	Con sustitución de importaciones demostrada (previa presentación de propuesta con declaración juramentada de intención) y/o con exportaciones de entre 10% y 25% de la producción anual anterior en línea con ese bien o servicio
5.	Con exportaciones de más del 25% de la producción anual anterior en línea con ese bien o servicio
6.	Producción de Literatura científica en obras calificadas por pares académicos, hasta un máximo de (puntos)
7.	Capacitaciones recibidas
8.	Capacitaciones dadas

Nota:

[7] Y/o productividad mayor a la estimada en 2017 (1,5%).

Como se puede observar, los puntajes obtenidos, debidamente certificados, evaluados y acumulados que va logrando la empresa o la asociación solidaria, se imputan transparentemente a cada uno de sus miembros y redundan en un mejoramiento de su salario, en forma inmediata a partir del semestre siguiente a la obtención de estos. Todo ello sin mengua, como se dice en otro lugar, de la participación de ellos en las ganancias que la empresa o asociación vayan adquiriendo como parte de su ejercicio industrial y/o comercial.

Vistos separadamente los elementos que conforman el Escalafón laboral general del Proyecto, procedemos a considerarlos de manera conjunta en la siguiente tabla-resumen, indicando para cada uno de sus factores los puntajes asignados según los criterios expuestos:

Escalafón laboral general																				Estimados nacionales (2017)
Mínimos fijos										Adicionales, progresivos y/o eventuales										
Escalafón	Puntuación	Escalafón	Puntuación	Escalafón	Puntuación	Escalafón	Puntuación	Escalafón	Puntuación	Escalafón	Puntuación	Escalafón	Puntuación	Escalafón	Puntuación	Escalafón	Puntuación	Escalafón	Puntuación	Título
1.0	2.0	3.0	4.0	7.0	8.0	5.0	6.0	9.0	10.0	Director y Subdirector(es) del Proyecto	1.0	2.0	3.0	4.0	5.0	6.0	7.0	8.0	9.0	Nacional

Categoría		Descripción		Indicadores		Escala		Unidad de Medida		Frecuencia		Evaluación		Observaciones		
Preparación académica	Años de experiencia laboral o profesional (no docente)	Investigación como probada por títulos publicados y/o portadas de libros, artículos, boletines, tesis, etc.	Docencia (años de dedicación certificada/ejerce cualquier otra experiencia laboral)	Destinación y aceptación para desarrollo de actividades laborales	Personas seleccionadas en el último año	Final del primer semestre de función administrativa (lo que se crea o se modifica)	Final del segundo semestre (presentación de resultados individuales)	Final del quinto semestre (presentación de resultados)	Puntos semestrales de bonificación (no acumulativos)	33	8	98	0			

															mercación de empleo)							
1	Primaria incompleta	1	0	0	0	0	0	0	0	En ciudades de más de 1'000 .000 habitantes	0	3	No	0	No	0	No	5	No	5	10 %	0
2	Primaria completa (5 de grados escuela)	3	1	3	1	5	1	3	5	En municipios entre 500.000 y 1.000 .000 habitantes	1	2	Sí	5	5	Sí	2	0	Sí	3	20 %	3
3	Secundaria incompleta académica (desde grado sexto a grado once)	4	4	6	3	1	0	4	1	0	En municipios entre 250.000 y 500.000 habitantes	2	1		2	3		2	0	1	30 %	5

⁹⁶ Y/o productividad mayor a la estimada en 2017 (1,5%).

nte bi am
aque en ent
llos o ad
que se a
hace rvi de
n cio int
refe enc
renc ión
ia al)
incr y/o
eme co
nto n
y ex
mej po
ora rta
mie cio
nto nes
de la de
prod ent
ucci re
ón 10
de %
cose y
chas 25
, %
indu de
stria la
pisci pr
cola od
y ucc
leva ión
nte an
de ual
gana ant
dos eri
de or
toda en
s las lín
espe ea
cies co
(exc n
eptu ese
ados bie
los n o
de la ser
cate vic
gorí io
a
sigui
ente
)

8	Tecnólogo (incluida la obtención del grado)	9	En municipios de 15 mil habitantes	10	1	Capacitación en estadísticas	3	Capacitación en estadísticas	3	Capacitación en estadísticas	3	80 %	15	280 %	97.626
9	Universitario 1ª incompleta	8	Teritorios habitables de municipios con temperatura ⁹⁷ promedio anual		3							90 %	17	Subtotal ⁹⁸	116.948

⁹⁷ La temperatura promedio debe ser certificada por el IDEAM.

⁹⁸ Las cifras señalan un *déficit* en relación con los requerimientos del programa. Habría que implementar unas medidas complementarias.

				1 de entre 0°C-10°C					
10	Universitaria 1ª completa (incluida la obtención del grado profesional)	10	10	Terriorios de municipios con temperatura promedio anual de entre 10°C - 15°C	1	100%	20		
11	Universitaria 1ª completa, 2ª incompleta	11	11	Terriorios de municipios con temperatura promedio anual de entre 15°C - 20°C	2			45,30%	15,38
12	Universitaria 1ª y 2ª completas (incluida la obtención del grado profesional)	12	12	Terriorios de municipios con temperatura promedio anual de entre 20°C - 25°C	3				

1 3	Especialización 1ª (incluida la obtención del grado) ⁹⁹	1 3	Terriorios de municipios con temperatura promedio anual de entre 25°C - 30°C	4	
1 4	Especialización 2ª (incluida la obtención del grado)	1 4	Terriorios de municipios con temperatura promedio anual de entre 30°C - 35°C	5	19 .1 0 %
1 5	Especialización 3ª (incluida la obtención del grado)	1 5	Terriorios de municipios con temperatura promedio anual de más de 35°C	6	6 4 7 4 5

⁹⁹ Con el fin de privilegiar la investigación de nuestros Mares y zonas marítimas, la prevención de sus daños y el restablecimiento de los ya causados, y la aplicación y/o aprovechamiento medioambientalmente responsable de los resultados obtenidos de dicha investigación, *se equiparán en este Plan*, en orden a la categorización del candidato proponente, *el grado universitario de profesional* obtenido en Biología marina, y/o en Biología ambiental, y/o en Ingeniería biológica, y/o en Ciencias del Mar, y/o en Microbiología Agrícola y Veterinaria, y/o en otras especializaciones biológicas o de ingeniería relacionadas con los sistemas hídricos, *con los grados obtenidos como Especializaciones Académicas en tales áreas*.

16	Magister 1° (o equivalente a especialización médica u odontológica) (incluida la obtención del grado)	16	No retorna al lugar de origen ¹⁰⁰	0	
17	Magister 2° (incluida la obtención del grado)	18	Sí retorna al lugar de origen	5	
18	Magister 3° (incluida la obtención del grado)	20	Destinación para trabajar en territorio departamental de muy alta densidad de población (211 8,84-5091,68 hab./km2)	0	30.169%
19	Doctorado 1° (o equivalente a subespecialización médica)	22	Destinación para trabajar en territorio departamental con zona marítima	3	3.139%
20	Posdoctorado	23	Destinación para trabajar en territorio de alta densi	1	

¹⁰⁰ Se entiende por lugar de nacimiento el lugar del domicilio de los padres para el tiempo del nacimiento. Si los domicilios del padre y de la madre fueran diversos, se sigue el de la madre: debe demostrarse mediante el registro civil de nacimiento, o, en su defecto, mediante declaración juramentada ante dos testigos del lugar. La persona que opta por esta condición debe firmar el compromiso de que se mantendrá en ese lugar, al menos, hasta el término del Plan.

			dad de población (54,89-125,65 hab./km2)		
2			Destinación para trabajar en territorio de densidad media de población (10,97-53,94 hab./km2)	3	
1	Doctorado 2°	2			
		5			
2			Destinación para trabajar en territorio de baja densidad de población (0,57-7,71 hab./km2)	5	
2					Su 2 bt 3 ot 1. al 8 2 6 2

Tabla XIV

Hipótesis 1 (máximos puntos) (Doctor con dos doctorados, plena experiencia, pensionado, salario-préstamo inicial y final)

Escalafón	Categoría	Puntos iniciales	Puntos finales
1.	21	25	25
3.	6	30	30
4.	6	30	30
5.	2, 4, 6		13
6.	2, 5, 6, 8		23

7.	8, 15, 17, 22	26	26
8.	3, 4	5	5
9.	2, 5, 6, 8		63
10.	2, 5, 6, 8		83
Total		116	298

Tabla XV

Hipótesis 2 (mínimos y máximos puntos) (Profesional sin experiencia, salario-préstamo inicial y final)

Escalafón	Categoría	Puntos (inicial)	Puntos (final máximo)
1.	10	9	9
2.	1	0	0
3.	1	0	0
4.	1	0	0
5.	2		10
6.	2		10
7.	8	10	10
8.	1	1	1
9.	2		20
10.	2		30
Total		11	90

Tabla XVI

2.4.1.2. b. Reglas para establecer la remuneración individual mediante contratos originados en el Plan (PTCFDEI) (Salario mínimo integral del Plan)

Los siguientes serán los criterios generales y las condiciones muy especiales que se emplearán para fijar este *salario-préstamo mínimo integral del Plan (PTCFDEI)*:

- a) Se establece a partir del valor correspondiente al salario mínimo legal nacional (actualizado desde el año 2017 por el Gobierno Nacional 2014-2018) de conformidad con la normatividad vigente (Tablas I-10 y II-1).
- b) Este valor se establece como patrón básico para la fijación del salario-préstamo que finalmente se llegará a pactar con el beneficiario conforme al Escalafón laboral y a las categorías dentro del mismo (Tabla II-2) (“salario-préstamo mínimo integral”).
- c) Se pactará con cada persona destinataria del Plan su *salario-préstamo mínimo integral del Plan (PTCFDEI)*.
- d) Nada obsta que varios miembros de una misma familia sean beneficiarios del Plan, pero su contratación, en principio, es individual. Con todo, es posible que una familia o varias se constituyan en algún tipo de empresa o de asociación cooperativa, etc., con las exigencias, derechos y deberes correspondientes.
- e) El salario-préstamo inicial que en cada caso se pacte no se actualizará anualmente, sino que *tendrá vigencia durante todo el período del contrato*.
- f) Sin embargo, se mejorará exclusivamente cada vez que se presenten las circunstancias y condiciones previstas por el escalafón y sus categorías. Por este concepto, sin embargo, no será posible superar el “salario-préstamo *máximo integral*” (cf. “estipulación especialísima” número 10).
- g) Al beneficiario se le deducirá de su salario-préstamo integral la parte legal que le corresponde a su cotización de Salud, Pensión, Accidentes laborales y Enfermedad profesional (véase la Tabla I-9 o II-1).
- h) El beneficiario se deberá comprometer a firmar el contrato en el municipio en el que ejecutará la labor o, al menos, la mayor parte de su labor.
- i) El beneficiario pagará el transporte a dicho municipio y dentro del mismo de su propio peculio.
- j) El beneficiario pagará su propio alojamiento y manutención.
- k) Los pagos realizados a los trabajadores bajo esta modalidad de contrato serán considerados en el segmento de quienes, conforme a las normas tributarias vigentes, deben pagar 0% por concepto de impuestos directos nacionales, distritales, departamentales, municipales¹⁰¹.

¹⁰¹ Muy diferente situación y tratamiento del que se deberá dar – como se dirá seguidamente, y muy especialmente en la sección 2.4.1.2 sobre las “estipulaciones especialísimas” – a las empresas, cooperativas y demás sociedades que se creen en implementación de la Propuesta. Y esto ha de quedar claramente enunciado y definido en las Propuestas que se presenten.

- l) En todos los casos se aplicarán las normas vigentes correspondientes a las diversas formas asociativas que agrupan a los trabajadores (cooperativas y otras asociaciones solidarias; micro, pequeñas y medianas empresas; empresas BIC; nuevas empresas) y ellos hayan decidido conformar y se beneficiarán de los programas en curso que hayan diseñado para ellas entidades públicas y privadas.
- m) Al tratarse de un salario-préstamo mínimo, nada obsta que la entidad pública o privada que, de acuerdo con sus criterios gerenciales y con el ánimo de mejorarlo, contrate los

En relación con el cobro de impuestos por parte de la Nación a estas sociedades – y sobre la exención excepcional y temporal de los mismos a las personas individuales exclusivamente por razón de su trabajo, como presentamos en esta Propuesta – la Iglesia Católica los considera justos y necesarios (cf. *Catecismo de la Iglesia Católica*, n. 2240). El *Compendio de la Doctrina social de la Iglesia* afirma: “**355** Los ingresos fiscales y el gasto público asumen una importancia económica crucial para la comunidad civil y política: el objetivo hacia el cual se debe tender es lograr una finanza pública capaz de ser instrumento de desarrollo y de solidaridad. Una Hacienda pública justa, eficiente y eficaz, produce efectos virtuosos en la economía, porque logra favorecer el crecimiento de la ocupación, sostener las actividades empresariales y las iniciativas sin fines de lucro, y contribuye a acrecentar la credibilidad del Estado como garante de los sistemas de previsión y de protección social, destinados en modo particular a proteger a los más débiles. La finanza pública se orienta al bien común cuando se atiene a algunos principios fundamentales: el pago de impuestos [cf. Concilio Vaticano II, Const. past. *Gaudium et spes*, 30: AAS 58 (1966) 1049-1050] como especificación del deber de solidaridad; racionalidad y equidad en la imposición de los tributos [cf. Juan XXIII, Carta enc. *Mater et magistra*: AAS 53 (1961) 433-434, 438]; rigor e integridad en la administración y en el destino de los recursos públicos [cf. Pío XI, Carta enc. *Divini Redemptoris*: AAS 29 (1937) 103-104]. En la redistribución de los recursos, las finanzas públicas deben seguir los principios de la solidaridad, de la igualdad, de la valoración de los talentos, y prestar gran atención al sostenimiento de las familias, destinando a tal fin una adecuada cantidad de recursos [cf. Pío XII, *Radiomensaje por el 50º aniversario de la « Rerum novarum »*: AAS 33 (1941) 202; Juan Pablo II, Carta enc. *Centesimus annus*, 49: AAS 83 (1991) 854-856; Id., Exh. ap. *Familiaris consortio*, 45: AAS 74 (1982) 136-137].”

El S. P. Francisco, dada la importancia del debate que aún hoy se produce en torno al asunto, en discurso a algunas autoridades del fisco italiano (31 de enero de 2022: <https://www.vatican.va/content/francesco/it/speeches/2022/january/documents/20220131-agenziadelle-entrate.html>) se refirió a tres criterios que, en su opinión, aportan una “brújula preciosa” al manejo del tema en forma acorde con el bien común: “legalidad, imparcialidad, transparencia”. Sobre el cobro de impuestos señaló: “La legalidad en el campo fiscal es un modo de equilibrar las relaciones sociales, sustrayéndolas de la corrupción, de las injusticias y de las desigualdades. Pero esto requiere una cierta formación y un cambio cultural. Como con frecuencia se dice, efectivamente, el fisco viene a ser visto como un ‘meterle la mano al bolsillo’ a las personas. En realidad, los impuestos son un signo de legalidad y de justicia. Deben favorecer la redistribución de las riquezas, tutelando la dignidad de los pobres y de los últimos, que siempre arriesgan a terminar aplastados por los poderosos. El fisco, cuando es justo, está en función del bien común [...] Vuestro trabajo aparece ingrato a los ojos de una sociedad que pone en el centro la propiedad privada como un absoluto y no logra subordinarla al estilo de la comunión y del compartir para el bien de todos. Sin embargo, junto a los casos de evasión fiscal, de pagos que eluden la contabilidad (o que se llevan en doble contabilidad) y eluden los impuestos, de ilegalidad difusa (vaga, de incertidumbre), también vosotros podéis encontrar la honestidad de muchas personas que no se sustraen de su deber, que pagan lo debido contribuyendo así al bien común. A la plaga de la evasión responde la simple rectitud de tantos contribuyentes, y este es un modelo de justicia social. La imparcialidad de vuestro trabajo afirma que no existen ciudadanos mejores que otros sobre la base de su pertenencia social, sino que a todos les es reconocida la buena fe de ser leales constructores de la sociedad [...] El dinero transparente: esta es la finalidad. El fisco es percibido con frecuencia de manera negativa si no se comprende dónde y cómo se invierte o se gasta el dinero público. Se arriesga alimentar la sospecha y el malhumor. Quien gestiona el patrimonio que es de todos tiene la grave responsabilidad de no enriquecerse [...]” (Traducción mía).

servicios de un beneficiario o del conjunto de ellos asociados en las cooperativas o empresas creadas a propósito o en virtud de este Plan (PTCFDEI), y que, en tal virtud, quiera complementar dicha remuneración con un sobresueldo. Esto llevará consigo asumir también las correspondientes partes proporcionales en las prestaciones sociales tanto por parte del beneficiario como por parte de la entidad.

- n) Así mismo, en el caso de las empresas – de todo tipo, dedicación y tamaño – que sean creadas en virtud de este Plan, todos sus miembros, trabajadores o empleados, deberán ser vinculados en calidad de accionistas y poseer, cada uno de ellos, al menos, una acción de dicha empresa.
- o) El salario-préstamo del Plan (PTCFDEI) personal estará formado, entonces, por dos ingredientes: 1°) El valor correspondiente al *salario-préstamo mínimo integral del Plan (PTCFDEI)*, que cobija a todos los empleados contratados mediante la modalidad de este Plan; más, 2°) el valor correspondiente a la conversión en dinero, de los puntos a los que cada empleado sea merecedor, por razón de su catalogación (y, eventualmente su recatalogación o actualización) en el Escalafón laboral y sus categorías.

Estipulaciones especialísimas:

1. Se trata de que cada persona contratada con cargo a este Plan (PTCFDEI) asume la responsabilidad de la mitad de su *salario-préstamo mensual pactado* – es decir: recibido en calidad de préstamo – en las condiciones que más adelante se indican en los números 3 y 4.

2. La otra mitad del salario mensual pactado y recibido se hará – a manera de un auxilio o subsidio (cf. nt final iv) – con cargo al Presupuesto Nacional, mediante un Fondo extraordinario de destinación especial y exclusiva de carácter peculiar. Servirá de base y de respaldo financiero tanto al contratado como al contratante. En esta condición, el beneficiario-trabajador contratado bajo esta *modalidad del subsidio* no puede ser considerado empleado oficial o público (pues continúa siendo un privado desde esa sola o escueta condición) ni gozar de las condiciones que afectan a los diversos tipos o peculiaridades de los empleados oficiales/públicos (de cualquiera de los órdenes del régimen público: nacional, departamental, municipal; legislativo; judicial; administración central, etc.), exceptuadas las normas y condiciones que se fijan en este Plan (en lo relativo, especialmente, al régimen de Inhabilidades e incompatibilidades).

3. El préstamo directo a cada trabajador sobre la porción de su *salario-préstamo mínimo integral del Plan (PTCFDEI)*, únicamente por razón de su aceptación y contratación por el Plan, le será aprobado y autorizado por parte de la banca nacional y/o el sistema financiero de acuerdo con condiciones especialísimas (derechos derivados):

- a) se le otorgará, así no hubiera tenido experiencia crediticia previa;

b) se le otorgará de conformidad con las tarifas mínimas corrientes que las instituciones privadas o públicas ofrecen a sus clientes¹⁰², pero de acuerdo con los siguientes criterios y grupos de actividades:

- Líneas de préstamos con destino al campo y las costas: a) actividades relacionadas con la Agricultura (Banagrario: R%); b) Silvicultura, reforestación, forestal (Banagrario: S%); c) Acuicultura marítima, fluvial, lacustre (Banagrario: T%); d) actividades relacionadas con la Ganadería (Banagrario: R%);

- Línea para actividades educativas de todos los niveles y modalidades (ICETEX: U%);

- Línea para actividades relacionadas con la Salud y la Higiene en todos los niveles y modalidades (Entidad correspondiente: V%);

- Línea de construcción de Vivienda nueva, urbana y rural (Fondo Nacional del Ahorro: W%¹⁰³);

- Línea de construcción de Vías e Infraestructura (Instituto Nacional de Vías: X%);

- Línea de renovación y modernización Industrial y de Comunicaciones (Y%);

- Línea de innovación y producción de Bienes de Consumo y fomento del Comercio (Z%);

c) para los literales que no tengan una entidad pública que ofrezca el servicio de subsidios y/o préstamos, se hará alianza con las entidades bancarias que sí lo ofrezcan, de modo que se pacte un interés más bajo en relación con los que otorgan ordinariamente.

4. Los préstamos que se pacten en virtud de la participación en el Plan (PTCFDEI) tendrán las siguientes condiciones básicas:

a) La tasa del préstamo debe corresponder a -0,5% o más mensual (de modo que el interés efectivo sea siempre menor que el 4% anual y/o menor que Índice de Precios al Consumidor -IPC-, certificado por el DANE para el año inmediatamente anterior y/o menor que cualesquiera otras maneras oficiales nacionales de establecer el índice de costo de vida¹⁰⁴) del costo ordinario de los préstamos según las líneas indicadas (R, S, T, U, V, W, X, Y, Z);

b) La duración del préstamo incluirá:

1°) un período de gracia para comenzar a amortizar el préstamo no menor a un año a partir del primer desembolso;

2°) un plazo para cancelar la totalidad del préstamo recibido efectivamente equivalente mínimo al triple y máximo al cuádruple del tiempo certificado de vinculación del trabajador al Plan. Este plazo será proporcional y dependerá del monto adeudado – según tablas establecidas –;

3°) la cancelación de las cuotas del préstamo será mensual;

¹⁰² En su lugar, se podrá establecer una tarifa única y excepcional mínima para todas las categorías que aquí se discriminan.

¹⁰³ A manera de ejemplo, afirma la Constructora HG de Bucaramanga que ofrece vivienda nueva bajo la modalidad de crédito hipotecario para apartamentos de dos alcobas por un valor de US\$ 317 mensuales (unos Col\$ 1'236.300) (consulta del 2 de junio de 2022, en: <https://www.hgconstructora.com/> Y añaden estos beneficios: “Tasas competitivas; Servicio personalizado; Flexibilidad con reportes (de) centrales de riesgo; Garantía de nuestros servicios (con HG Constructora); Te prestamos hasta el 50% del valor comercial del inmueble; Sin costos por avalúos y estudios de títulos” (<https://www.hgcredito.com/>).

¹⁰⁴ (Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2003).

4°) Siempre existirá la posibilidad de que a lo largo de la duración del préstamo el trabajador abone la totalidad del valor de la deuda con sus intereses; o de que haga a la misma abonos parciales, caso en el cual se hará un recálculo de la deuda y de los valores mensuales de las cuotas;

c) El préstamo estará amparado por un seguro que cubra todo su valor ante diversas eventualidades del contratante (enfermedad, fallecimiento, etc., e inclusive la terminación del contrato por causa justa).

5. Las prestaciones sociales que corresponden al patrono por cada trabajador del Plan (PTCFDEI) serán asumidas con cargo al Presupuesto Nacional mediante destinación especial que se manejará por parte del Fondo indicado en el n. 2 (véase la Tabla I-10).

6. a) Los productos nuevos, los inventos, descubrimientos y patentes resultado de la investigación que se generen en virtud o con ocasión de este Plan serán propiedad de las personas y/o asociaciones cooperativas y/o mercantiles y/o empresariales que los generaron de acuerdo con lo establecido en la Propuesta (aquí denominada ahora Proyecto cuando se encuentra ya en ejercicio) presentada, pactada y aceptada por el Plan (PTCFDEI);

b) el beneficio o la ganancia que se obtenga por la venta de los productos y/o servicios que deriven de su industria y esfuerzo serán propiedad también de las mismas personas y/o entidades;

c) al menos un 60% de los beneficios o ganancias ha de ser redistribuido semestralmente entre los asociados en proporción al monto de su salario mensual devengado, y el 40% restante ha de servir para capitalizar la empresa - a manera de ahorro e inversión - mediante reinversión en activos productivos y/o en bienes inmuebles, rurales y/o urbanos, adquiridos en condominio, según decida la misma asociación (el criterio fundamental en la materia es: evitar cualquier manipulación, abuso de autoridad, monopolio, acaparamiento, empleo de posición dominante, etc.).

d) los beneficios, ganancias, los activos productivos y los demás bienes de la asociación o de la sociedad o de los particulares no estarán excluidos del pago de los impuestos sobre la porción de beneficios que reciben en calidad de privados y que pudieran corresponderles en calidad de entidad asociativa privada; así como tampoco están eximidos del cumplimiento de las normas tributarias existentes o de aquellas que se establezcan para regular específicamente la implementación del Plan.

7. a) Cada asociación, sin importar la forma comercial o solidaria que adopte de acuerdo con las leyes colombianas, deberá llevar una adecuada contabilidad según las normas internacionales con validez en Colombia, así como contar con un asesor jurídico que intervenga en la toma de las decisiones y en el manejo de los contratos y convenios, independientemente del Revisor Fiscal que es requerido.

b) Se presentarán a los asociados y empleados los informes de productividad y de contabilidad mensual, trimestral y semestral que corresponden, y serán aprobados o no de acuerdo con lo previsto en la Propuesta. En el caso de las cooperativas y otras entidades solidarias esta aprobación se efectúa cuando se alcanza la mayoría absoluta (una persona, un voto). Por condiciones de facilidad y de distancia, entre otras legítimas, es posible que se

adopte el voto por delegación y/o el voto por medio informático debidamente monitorizado o cualificado en su transparencia, libertad y eficacia.

c) Estos informes se harán llegar puntualmente al Fondo del Plan (PTCFDEI), que los certificará o no, y en consecuencia tomará las medidas correspondientes de acuerdo con la ley que rija a la entidad asociativa.

d) A fin de que cada Proyecto acredite al menos la mínima productividad calculada por el mismo al término de cada semestre, se establecerá en el mismo Proyecto una metodología adecuada para hacer seguimiento o control individual del índice de productividad. En caso de que éste no fuera alcanzado – en autoevaluación y en evaluación por parte del Plan –, se examinarán en diálogo convenientemente las razones para ello, y se tomarán las medidas conducentes para mejorarlo. Sólo podrán cancelarse contratos estipulados por este Plan (PTCFDEI) de acuerdo con las normas del Código sustantivo de Trabajo y demás normas constitucionales y legales vigentes.

e) En la Propuesta se establecerá el género de entidad que se adopta de entre las diversas modalidades asociativas privadas - cooperativas, empresariales mercantiles, etc.: anónimas, en comandita, etc. - que ofrece la legislación nacional. En dicha Propuesta explícitamente se indicará el tipo de relación, laboral y/o capitalista, que existirá entre la entidad y sus miembros, asociados o empleados, y los respectivos derechos, obligaciones, impedimentos, etc. Correrá a cargo de la respectiva Superintendencia la vigilancia de cada entidad.

8. a) El Fondo establecido con destino al Plan se liquidará una vez terminados los objetivos, finalidades, estrategia y actividades para el que fue creado.

b) Las deudas eventuales se cargarán al Presupuesto Nacional. Los remanentes que eventualmente no hubieran sido empleados y cualquier ganancia que se hubiera obtenido por el manejo del Fondo, tendrán la destinación que el Ministerio de Hacienda considere conveniente.

9. Las asociaciones cooperativas y de otro tipo que nazcan en virtud de este Plan (PTCFDEI) tienen vocación de perennidad y tienen condición de personas jurídicas en los términos de la ley. Con todo podrán disolverse terminado el período para el que se crea el Plan, de acuerdo con las normas legales correspondientes y de conformidad con lo que decida el porcentaje (accionario, por ejemplo) previsto en la Propuesta presentada y aceptada, que, en el caso de las cooperativas deberá ser de al menos el 75% (mayoría cualificada) de sus miembros sin importar cuánto hubiera aportado, de cualquier forma que fuere, cada miembro de la asociación (una persona, un voto).

10. Al pretender responder a la condición (al menos como punto de partida, ojalá mantenible a lo largo del desarrollo del Plan) de una mejora en la calidad de vida no sólo de todos los beneficiarios del Plan sino de la Nación en su conjunto, de modo que sea lo más digna, justa y equitativa posible en el contexto colombiano, latinoamericano y mundial, la fijación del valor de la conversión de puntos por dinero debería resultar de la concertación de la misma entre todos los actores, y en particular, gracias a la mediación o intervención del Gobierno Nacional (Ministerios e Instituciones correspondientes, Gremios, Sindicatos, etc.). Con todo, siendo posible que llegar a este acuerdo sea en ocasiones extremadamente difícil, se considera que (2021) el valor de (1) un punto del Escalafón es equivalente a

\$13.211,25. Este factor será empleado en todos los cálculos del Escalafón laboral. Este valor, sin embargo, es independiente de los demás factores remuneratorios que surjan por razón del ejercicio empresarial (registro comercial, compras-ventas de insumos y de productos y servicios, pérdidas y ganancias) de las respectivas Propuestas, que, como se ha señalado en otro lugar de este Plan, deberán seguir estrictamente las reglas propias del *Código de Comercio*¹⁰⁵, las normas fiscales y laborales nacionales, y las regulaciones establecidas en este Plan.

Dos ejemplos prácticos:

A) *Hipótesis 1 (máximos puntos posibles): Doctores con 2° doctorado salario-préstamo inicial y final mensual*

		Valor mensual en US\$	Puntos por escalafón y categorías		Aplicados escalafón y categorías al Salario mensual (Col\$)		En US \$
			Inicial	Final ¹⁰⁶	Inicial	Final	
Básico	737.717	254,66	116 %	298%	\$ 1.063.049,50	1.063.049,50	
Transporte	83.140	28,70					
Valor prestaciones sociales y cotizaciones	32,83%	154.281					
		87.911,50	30,35				
7.5. Salario-préstamo mínimo integral del proyecto	\$ 1.130.438	366,96			\$ 1.233.137,40	3.167.887,50	1094
7.6 Proporción del empleador	175.823	60,69			713.123	1.831.989	632
7.7. Costo estimado personal mensual mínimo del Plan	\$ 1.306.261	427,66			\$ 1.946.261	4.999.877	1726

Tabla XVII

B) *Hipótesis 2 (puntos iniciales y finales máximos posibles): Profesional sin experiencia, salario-préstamo mensual inicial y final*

	Valor mensual (US\$)	Puntos por escalafón y categorías	Aplicados escalafón y categorías al Salario mensual (Col\$)	Salario final mensual (US\$)

¹⁰⁵ https://leyes.co/codigo_de_comercio.htm

¹⁰⁶ Doctor con dos doctorados, plena experiencia, pensionado, máximos puntos, óptimos resultados.

			Inicial	Final ¹⁰⁷	Inicial	Final	
	Básico	737.717	254,66	11%	90%	\$ 1.063.049,50	1.063.049,5
	Transporte	83.140	28,70				
	32,83%	154.281	53,26				
Valor prestaciones sociales y cotizaciones		87.911,50	30,35				
7.5. Salario-préstamo mínimo integral del proyecto	\$ 1.130.438	\$ 366,96	116935,45			\$ 1.179.984,90	\$ 2.019.794
7.6 Proporción del empleador	175.823	60,69	175823,00			682.365	\$ 1.168.047
7.7. Costo estimado personal mensual mínimo del Plan	\$ 1.306.261	427,66	\$ 1.355.808			\$ 1.862.370	\$ 3.187.841
							1100

Tabla XVIII

2.4.1.3. c. Modalidad de contratación: Salario-Préstamo (valores sobre la totalidad del salario mensual)

	A cargo del empleado	A cargo del Presupuesto Nacional	
Pagos mensuales por concepto de Salario		50%	
Préstamo mensual individual	50%		
Prestaciones sociales con cargo al Presupuesto Nacional		32,83%	
Cotizaciones: ¹⁰⁸			
Salud ¹⁰⁹	4%	8,50%	
Pensión ¹¹⁰	12,5%	4%	1% adicional por el trabajador si su salario es superior a 4 SMLM
Riesgos laborales ¹¹¹		0,522%; 1,044%; 2,436%; 4,35%; 6,96% ¹¹²	
Sena		2%	
ICBF		3%	
Caja de Compensación ¹¹³		4%	

¹⁰⁷ Máximos puntos, óptimos resultados.

¹⁰⁸ Sobre el salario-préstamo convenido pleno.

¹⁰⁹ Convenio con el Sector Salud de acuerdo con la normatividad nacional.

¹¹⁰ Convenio con el Sector de acuerdo con la normatividad.

¹¹¹ Convenio con el Sector de acuerdo con la normatividad.

¹¹² De acuerdo con la tarifa de riesgos.

¹¹³ Convenios con entidades del Sector de acuerdo con la normatividad.

Seguro para cubrir eventuales pérdidas de empleo, insolvencia, enfermedad o accidente fatal e incapacitante, abandono del Plan por parte del empleado (aplicable a la porción contratada por el empleado con la Banca) ¹¹⁴	1%		
Tasa por Provisión por envejecimiento poblacional (por libre iniciativa propia: ahorro para incrementar la base de la pensión; heredable) ¹¹⁵	2%		
Ahorro mensual para realizar un viaje de turismo a cualquier ciudad del País con duración de tres noches, cuatro días, programas convenidos con municipios y empresas receptoras de turismo, alimentación y transporte aéreo incluidos, a partir del tercer año (36 meses). ¹¹⁶	1%		
Total de los descuentos	20,5%		

Tabla XIX

¹¹⁴ Convenido con el Sector Asegurador de acuerdo con la normatividad.

¹¹⁵ Convenido con Colpensiones y/o con las Entidades correspondientes del sector privado, de acuerdo con la normatividad

¹¹⁶ Si el trabajador no deseara hacer uso de esta opción - entiéndase: viaje organizado y financiado por el Sector Organizado Nacional: de Transporte Aéreo, de Transporte Terrestre, Marítimo y Fluvial de pasajeros y Turístico, y puesto al alcance especialmente de las personas que reciban inclusive la mínima remuneración del Plan - a partir de la mensualidad 36 puede solicitar el reintegro de su dinero e invertirlo en otros bienes (debe asegurarse la comprobación de esta destinación):

- para la *compra o mejoramiento de vivienda*, en uno de los Planes que el Gobierno ofrece, de acuerdo con las condiciones establecidas para el correspondiente préstamo, pero con un descuento para las mensualidades del primer año de los pagos, correspondiente al 3%;
- para financiar el *pago en educación de sí mismo o de su familia* cercana: con un descuento del 3% en instituciones universitarias públicas y del 5% en las privadas;
- para acrecentar el *fondo destinado a su pensión* (mejoramiento prorrateado del salario base de su cotización).

Se permitirá que las personas que opten por una de estas alternativas puedan aprovecharla inclusive *hasta un año después de terminar este Plan* de empleo.

Si, por el contrario, el trabajador desea hacer este *viaje en compañía de su esposa (o) o compañera (o) permanente, y de sus hijos*, obtendrá los siguientes descuentos (debidamente certificados):

- Él (ella) y su esposa (o) o compañero (a): 8 % en el valor del segundo paquete;
- si, además, los acompaña un (a) hijo (a): 10% en el valor del tercer paquete;
- si, además, los acompaña un (a) segundo (a) hijo (a): 13% de descuento en el valor del cuarto paquete;
- si, además, los acompaña un (a) tercer (a), un (a) cuarto (a), un (a) quinto (a), un (a) sexto (a) hijo (a), y en adelante, un 1% de descuento adicional en cada paquete por cada hijo (a).

Si el trabajador es soltero, podrá hacer uso de este beneficio en favor de sus padres, en cuyo caso, el descuento para ellos será del 10% para cada uno de ellos.

Se convendrá con las empresas aéreas y turísticas asociadas a esta actividad que exista un plazo de un año, a partir del pago de la cuota 36, para aprovechar este beneficio social del Plan de empleo.

Se creará dentro del Fondo del Plan y en convenio con la Banca nacional una subcuenta que recoja estos dineros destinados a ahorro individual, y que rinda sus respectivos intereses al ahorrador.

Dos ejemplos prácticos:

A) Hipótesis 1ª: Doctores con 2º doctorado salario-préstamo final mensual

	A cargo del empleado	A cargo del Presupuesto Nacional	
Pago mensual por concepto de Salario			1.583.944
Préstamo mensual individual	1.583.944		
Prestaciones sociales			1.040.017
Salud	126.716		269.270
Pensión	395.986		126.716
Riesgos laborales			220.485
Sena			63.358
ICBF			95.037
Caja de Compensación			126.716
Seguro de empleo	31.679		
Provisión por envejecimiento poblacional	63.358		
Ahorro mensual para vacaciones	31.679		
Total de los descuentos	649.417		
Pago neto	2.518.471	Nómina Mensual	3.525.549

B) Hipótesis 2ª: Profesional sin experiencia, salario-préstamo mensual final

	A cargo del empleado	A cargo del Presupuesto Nacional	
Pago mensual por concepto de Salario			1.009.897
Préstamo mensual individual	\$ 1.009.897		
Prestaciones sociales			2.019.794
Salud	\$ 80.792		171.682
Pensión	\$ 252.474		80.792
Riesgos laborales			140.578
Sena			40.396
ICBF			60.594
Caja de Compensación			80.792
Seguro de empleo	\$ 20.198		

Provisión por envejecimiento poblacional	\$ 40.396		
Ahorro mensual para vacaciones	\$ 20.198		
Total de los descuentos	\$ 414.058		
Pago neto	\$1.605.736	Nómina Mensual	\$3.604.524

2.4.1.4. d. Cupos máximos de personas empleables por población por departamentos

Asignación de cupos (estimado: capacidad de contratación) (en miles)																										
Categorías de escolaridad																										
Población		Básica Primaria		Básica secundaria		Bachilleres		Técnicos/ Tecnólogos		Profesionales											Total		Proporción de empleos por habitante			
Abc	Rest	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		Prima	Téc	Total
Bogotá	8063	8160	3000	1800	2000	2000	1000	1000	900	700	200	300	200	200	200	300	200	0,2	0,04	0,2	0,4	0,02	300	300	2263	1,656
Antioquia	5192	1421	1500	2000	800	1100	1000	1000	500	500	400	500	100	100	0	0,01	0,1	0,04	0,5	0,1	0,0	0,01	1500	1000	1146	854,65
ValdelCauca	4123	4570	1200	1500	800	1100	1000	500	500	400	500	100	100	0	0,01	0,01	0,04	0,15	0,0	0,0	0,01	1200	1000	1145	779,59	
	189	820	1000	1000	400	600	600	300	300	300	500	100	100	0,6	0,02	0,01	0,02	0,01	0,0	0,0	0,0	1000	1000	1222	492,22	

872	0762	2.411	2.518	100	120	50	80	70	70	35	35	3.5	5	1	5	0.7	0.02	0.15	0.07	0.02	0.01	100	110	14	82.93	572.93	4.40
1.671	2.474	1.671	2.474	100	120	40	60	50	50	25	25	2.5	5	1	5	0.5	0.02	0.15	0.05	0.02	0.01	100	110	10	61.51	481.51	4.46
1.577	2.503	1.577	2.503	100	120	40	50	50	50	25	25	2.5	5	1	5	0.5	0.02	0.01	0.05	0.02	0.01	100	129	10	61.51	471.51	4.41
8992	1.878	8.992	1.878	100	120	35	50	40	40	20	20	2.5	5	1	5	0.4	0.02	0.05	0.04	0.02	0.01	100	128	80	51.30	436.30	4.10
934	1.8762	9.34	1.8762	100	100	35	50	40	40	20	20	2.5	5	1	5	0.4	0.02	0.05	0.04	0.02	0.01	100	108	80	51.30	416.30	4.23
975	1.4416	9.75	1.4416	75	80	20	30	30	30	15	15	2.5	5	1	5	0.3	0.02	0.01	0.03	0.02	0.01	75	5	60	41.10	306.10	4.63
561	1.4404	5.61	1.4404	75	80	20	40	30	30	15	15	2.5	5	1	5	0.3	0.02	0.05	0.03	0.02	0.01	75	6	60	41.09	316.09	4.44
1.088	1.379	1.088	1.379	50	100	20	40	30	30	15	15	2.5	5	1	5	0.3	0.01	0.15	0.03	0.01	10	50	0	60	41.07	311.07	4.44
954	1.285	9.54	1.285	50	60	25	40	30	30	15	15	2.5	5	1	5	0.3	0.01	0.15	0.03	0.01	10	50	6	60	41.07	276.07	4.66

14	736	543	1.279	50	60	20	30	30	30	15	15	2.5	5	1	1.5	0.3	0.01	0.03	0.01	10	50	65	0	60	41	261.07	4.90
15	707	475	1.182	40	50	10	20	20	20	10	10	2.5	5	1	1.5	0.2	0.01	0.02	0.01	10	40	53	0	40	30	190.86	6.20
16	792	260	1.053	40	50	15	20	20	20	10	10	2.5	5	1	1.5	0.2	0.01	0.02	0.01	10	40	53	0	40	30	195.86	5.38
17	555	457	1.012	40	50	10	30	20	20	10	10	2.5	5	1	1.5	0.2	0.01	0.015	0.01	10	40	54	0	40	30	200.86	5.04
18	760	238	0.998	50	60	15	20	20	20	10	10	2.5	5	1	1.5	0.2	0.01	0.02	0.01	10	50	63	0	40	30	215.86	4.62
19	716	279	0.991	40	50	15	20	20	20	10	10	2.5	5	1	1.5	0.2	0.01	0.02	0.01	10	40	53	0	40	30	195.86	5.06
20	756	206	0.962	30	40	15	20	20	20	10	10	2.5	5	1	1.5	0.1	0.01	0.01	0.01	10	30	43	0	40	30	175.76	5.48
21	887	288	0.868	30	35	15	30	20	20	10	10	2.5	5	1	1.5	0.1	0.01	0.015	0.01	10	30	34	0	40	30	180.66	4.81
22	502	68	0.571	30	35	15	20	20	20	10	10	2.5	5	1	1.5	0.1	0.01	0.03	0.01	10	30	33	0	40	30	170.66	3.35
23	250	259	0.510	50	60	10	30	20	20	10	10	2.5	5	1	1.5	0.1	0.01	0.015	0.01	10	50	64	0	40	30	220.66	2.31
24	294	145	0.490	50	60	15	20	20	20	10	10	2.5	5	1	1.5	0.1	0.01	0.02	0.01	10	50	63	0	40	30	215.66	2.27
25	275	93	0.368	50	60	15	20	20	20	10	10	2.5	5	1	1.5	0.1	0.01	0.02	0.01	10	50	63	0	40	30	215.66	1.71

26	1758354	30	40	15	20	20	20	10	10	2.5	5	1	5	1	0	0.1	0.01	0.0	0.0	10	30	4	3	40	30	175.66	2.02	
27	1797267	30	40	15	20	20	20	10	10	2.5	5	1	0	1	0	0.1	0.01	0.0	0.0	10	30	4	3	40	30	175.66	1.53	
28	684114	50	60	10	20	20	20	10	10	2.5	5	1	5	1	0	0.1	0.01	0.0	0.0	10	50	6	3	40	30	210.66	0.54	
29	28477	50	60	10	20	20	20	10	10	2.5	5	1	5	1	0	0.1	0.01	0.0	0.0	10	50	6	3	40	30	210.66	0.37	
30	5577	30	40	10	30	20	20	10	10	2.5	5	1	5	1	0	0.1	0.01	0.15	20	10	30	4	4	40	30	180.66	0.43	
31	334275	50	60	10	20	20	20	10	10	2.5	5	1	5	1	0	0.1	0.01	0.0	0.0	10	50	6	3	40	30	210.66	0.36	
32	172744	50	60	10	20	20	20	10	10	2.5	5	1	1	1	0	0.1	0.01	0.0	0.0	1	50	6	3	40	30	210.65	0.21	
33	12942	50	60	10	20	20	20	10	10	2.5	5	1	1	1	0	0.1	0.01	0.0	0.0	1	50	6	3	40	30	210.65	0.20	
Tota		2.265	2.730	1.3925	1.240	1.240	1.240	620	620	94.5	167	34	51	51	5	911	94	0.31	0.41	0.008	0.009	0.0034	50	63	40	30	11.395415	

1



2.5. INCORPORACIÓN DEL PERSONAL

C o n v o c a t o r i a	Básica Primaria		Básica secundari a		Bachillere s		Técnicos/Tecnólogos			Profesionales						Tot al						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		16	17	18	19	20	21
P r i m e r a										16 7.0 00	34.0 00	51. 50 0	11.00 0	9 . 9 0 0	3.4 00	1 1 . 0 0	500	4 0 5	1,280	4 9 0	340	290 .91 5
S e g u n d a								200 .00 0	94.50 0												294 .50 0	
T e r c e r a	16 .0 00						48 0.0 00	420 .00 0														916 .00 0
C u a r t a	18 0.00 0	180. 000	18 0. 00	18 0. 00	18 0. 00	16 0.0 00	14 0.0 00															1.2 00. 000
Q u i n t a	40 0.00 0	400. 000	10 0. 00	10 0. 00	10 0. 00	10 0.0 00																1.2 00. 000
S e x t a	40 0.00 0	400. 000	10 0. 00	10 0. 00	10 0. 00	10 0.0 00																1.2 00. 000
S é p t i m a	40 0.00 0	400. 000	10 0. 00	10 0. 00	10 0. 00	10 0.0 00																1.2 00. 000
O c t a v a	40 0.00 0	400. 000	10 0. 00	10 0. 00	10 0. 00	10 0.0 00																1.2 00. 000
N o v e n a	40 0.00 0	400. 000	10 0. 00	10 0. 00	10 0. 00	10 0.0 00																1.2 00. 000
D é c i m a	40 0.00 0	455. 000	45 0. 00	10 0. 00	10 0. 00	10 0.0 00																1.2 00. 000
U n d é c i m	69 .0 00	291. 000		30 0. 00	26 0. 00	28 0.0 00																1.2 00. 000

a																						
D u o d é c i m a	204. 000						90 .0 00										294 .00 0					
T o t a l	2. 66 5. 00 0	3.13 0.00 0	72 5. 00 0	1. 17 0.	1. 04 0.	1.0 40. 00 0	62 0.0 00	620 .00 0	94.50 0	16 7.0 00	34.0 00	51. 50 0	11.00 0	9 .9 0	3.4 00 1	1 .1 0	500 0	4 5	1.280	4 9 0	340	11. 395 .41 5

2.6. GASTO POR CONCEPTO DE VESTUARIO (SEMESTRAL) (\$45000) POR TODA LA DURACIÓN DEL PLAN (PTCFDEI)

Número de personas contratadas	Año	Ciclo	Personal acumulado	Valor	
290.915	2.018	I	290.915	\$ 13.091.175.000	45000
294.500		II	585.415	\$ 13.252.500.000	
916.000	2.019	III	1.501.415	\$ 67.563.675.000	
1.200.000		IV	2.701.415	\$ 54.000.000.000	
1.200.000		V	3.901.415	\$ 175.563.675.000	
1.200.000		VI	5.101.415	\$ 54.000.000.000	
1.200.000	2.020	VII	6.301.415	\$ 283.563.675.000	
1.200.000		VIII	7.501.415	\$ 54.000.000.000	
1.200.000		IX	8.701.415	\$ 391.563.675.000	
1.200.000		X	9.901.415	\$ 54.000.000.000	
1.200.000	2.021	XI	11.101.415	\$ 499.563.675.000	
294.000		XII	11.395.415	\$ 512.793.675.000	
		XIII	11.395.415	\$ 512.793.675.000	
		XIV	11.395.415	\$ 512.793.675.000	
	2.022	XV	11.395.415	\$ 512.793.675.000	
		XVI	11.395.415	\$ 512.793.675.000	
				\$ 4.224.130.425.000	

2.7. PRESUPUESTO GENERAL DE SALARIOS BÁSICOS DEL PLAN (PTCFDEI)

36	48																				US	
1	2	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	Total ¹¹⁷	28	
																					117	96
2.6	3.1	1.1	1.	1.	620	620	94.	167.	34.	51.50	11.	11.0	3.4	11.1	50	40	1.2	490	340			
65.	30.	70.	0	0	.00	.00	50	000	00	0	000	00	00	00	0	5	80					
000	000	000	4	4	0	0	0		0													
			0.	0.																		
			0	0																		
			0	0																		
			0	0																		
\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	
2.8	3.3	1.2	1.	1.	731	731	11	226.	46.	69.82	16.	16.5	5.1	22.2	1.0	81	3.2	1.22	850	11'75	4.0	
33.	27.	43.	1	1	.59	.59	1.5	419.	09	4.112	500	00.0	00.	00.0	00.	0.0	00.	5.00	.00	99.69	05.	
026	344	767	0	0	0.6	0.6	08.	936.	7.4	.000	.00	00.0	00	00.0	00	00.	00	0.00	0.0	9'156	42	
.91	.93	.91	5.	5.	65.	65.	57	000	72.	0.0	00	0.0	00	0.0	00	0.0	00	0	00	.603	0.9	
7.5	5.0	5.0	5	5	900	900	7.3		00	00			00		00	0	00				79	
00	00	00	7	7			03		0													
			1.	1.																		
			4	4																		
			8	8																		
			0.	0.																		
			0	0																		
			0	0																		
			0	0																		
\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	
101	119	44.	3	3	26.	26.	4.0	8.15	1.6	2.513	792	792.	24	1.06	48.	38.	15	58.8	40.	418.3	14	
.98	.78	775	9.	9.	337	337	14.	1.11	59.	.668.	.00	000.	4.8	5.60	00	88	3.6	00.0	800	97.78	4.4	
8.9	4.4	.64	8	8	.26	.26	30	7.69	50	032.0	0.0	000.	00.	0.00	0.0	0.0	00.	00.0	.00	9.637.	74.	
69.	17.	4.9	0	0	3.9	3.9	8.7	6.00	8.9	00	00.	000	00	0.00	00.	00.	00	00	0.0	690	37	
030	660	40.	0.	0.	72.	72.	82.	0	92.	000			0.0	0	00	00	0.0	00	00		4.8	
.00	.00	000	5	5	400	400	89		00				00		0	0	00				75	
0	0		7	7			0		0													
			3.	3.																		
			2	2																		
			8	8																		
			0.	0.																		
			0	0																		
			0	0																		
			0	0																		

2.8. EN RELACIÓN CON LA PRODUCCIÓN NACIONAL

Ya que se pretende superar las cifras actuales en, ojalá, todos los campos de la economía – si bien los porcentajes que en cada área se postulan son inciertos – dada la índole de *los Proyectos* que se presenten y de las áreas económicas y sociales para las que ellos serán presentados, sin embargo se le exigirá a cada uno de dichos Proyectos que en su presentación y justificación sustenten científicamente (académicamente) los fundamentos (teóricos y/o experimentales) que les permitirían alcanzar logros exitosos y poder demostrarlos a lo largo del proceso.

Por la otra parte, teniendo en cuenta la realidad global de la preponderancia de una economía del mercado, su variabilidad y sus incertidumbres, se les garantizará debidamente a los postulantes por parte del Estado (inclusive mediante la toma de seguros) un marco

¹¹⁷ Un cálculo actualizado sólo en el salario mínimo y en el subsidio de transporte, y por lo mismo parcial, del *costo del proyecto de empleo* por cinco años, indicaría que a 2021 estaría mínimo en el orden de los \$ 1.274'000.000'000, y, al cálculo de \$3600 por 1US\$, en el orden de US\$ 3'538.000'000. Suma que se estaría introduciendo en la economía nacional.

legal estable, protección a la industria y a la producción nacional y precios de sustentación competitivos, dentro de las líneas que establecen los Tratados de Comercio firmados por el País y aprovechando al máximo las posibilidades que ellos ofrecen. Dadas las enormes y crecientes penurias, cuantitativas y cualitativas, que se experimentan en múltiples campos sociales y económicos en el ámbito mundial, se implementarán nuevos y equitativos Tratados (bi o multi laterales) para abrir mercados a la producción nacional nueva, priorizando aquellos que se puedan establecer con los Países en desarrollo considerados menos adelantados y/o con necesidades especiales¹¹⁸, comenzando por nuestros propios vecinos latinoamericanos.

¡No sólo hay que *calmar y colmar el hambre* de los colombianos carentes de suficiente y adecuada alimentación, sino contribuir, cuantitativa y cualitativamente, a saciar el hambre del mundo!

"Alrededor de 795 millones de personas en el mundo no tienen suficientes alimentos para llevar una vida saludable y activa. Eso es casi una de cada nueve personas en la tierra. Asia es el continente con la mayor cantidad de personas del mundo que padecen hambre - dos tercios del total. El porcentaje en el sur de Asia se ha reducido en los últimos años, pero en Asia occidental ha aumentado ligeramente. África subsahariana es la región con mayor prevalencia (porcentaje de la población) con hambre. Una persona de cada cuatro presenta desnutrición."¹¹⁹

Algo similar debe decirse en relación con la *prevalencia de enfermedades transmisibles* (algunas para prevenir con calzado, cambiando los pisos de tierra por suelos con baldosa, con instrucción sobre higiene y con obras de ingeniería y servicios públicos que solucionen la falta de alcantarillado y las deficiencias en la disposición de excretas y de basuras) primero en Colombia, pero también en el mundo¹²⁰. En 22 países (todos de África), el 70% o más de los años de vida perdidos (por muerte prematura) se siguen atribuyendo a la incidencia de enfermedades infecciosas y trastornos conexos.

¹¹⁸ Véase, por ejemplo: <http://www.un.org/es/development/progareas/spneeds.shtml>

¹¹⁹ Consulta: 13 septiembre 2017: <https://es.wfp.org/hambre/datos-del-hambre>

Las informaciones del Banco Mundial no dicen otra cosa. Su informe "Pobreza y prosperidad compartida 2018" señala que, fijando una línea límite para definir la "pobreza extrema" en US\$1,90/día, existen en el mundo, hoy en día, unas 840'000.000 de personas en tal condición (11,2% de la población mundial). La mayoría en África subsahariana. Dicho informe indica que en Colombia se estima en el 4,5% la población en la situación señalada, equivalente a unas 2'200.000 personas. Lo cual quiere decir que estas personas viven con un máximo de US\$1,90 al día (unos \$5.800). Véase *El Tiempo*, 19 de octubre de 2018, 1.1. y 1.8.

¹²⁰ Se indican, particularmente, las enfermedades coronarias, las enfermedades no transmisibles y las infecciosas, las infecciones respiratorias del tracto inferior, como la neumonía, los accidentes cerebrovasculares, la obesidad y el sobrepeso. Cf. (consulta de 13 de septiembre de 2017) en: <http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2014/world-health-statistics-2014/es/>

Según el Min Salud Colombia¹²¹,

"El piso de tierra, la falta de uso de calzado, la falta de agua potable y de alcantarillado, y las deficiencias en la disposición de excretas y de basuras pueden favorecer la presencia de las geohelmintiasis, nombre técnico con el que se conocen los parásitos como gusanos y lombrices: - 1. *Áscaris lumbricoides* (lombrices intestinales: "Común y extendida por todo el mundo, con mayor frecuencia en los países tropicales húmedos, en los que la prevalencia suele ser superior a 50%. La prevalencia y gravedad de la infección suelen ser máximas en los niños de 3 a 8 años. En los Estados Unidos, *Áscaris* se detecta más comúnmente en inmigrantes recientes de países en desarrollo"); 2. *Trichuris trichiura* (Gusano); 3. *Ancylostoma duodenale* (Gusano); 4. *Necator americanus* (Gusano: "Se reconoce que estas infecciones constituyen un problema importante en América del Norte, Europa, Sudáfrica, Japón, el cono sur de América del Sur y Australia. No se ha definido la importancia relativa que tienen en el resto del planeta. En los Estados Unidos se han producido algunos brotes graves, incluidos casos de colitis hemorrágica y SUH, con algunas defunciones, por ingestión de hamburguesas de carne mal cocida, leche no pasteurizada, sidra hecha de manzanas contaminadas con estiércol de vaca, y germen de alfalfa") - que afectan la salud de las personas."

Además, se afirma sobre la Amibiasis:

"La amibiasis tiene una distribución mundial. La forma invasora ataca preferentemente a adultos jóvenes, y los abscesos en el hígado, predominantemente a hombres. La enfermedad es rara antes de los 5 años, y especialmente antes de los 2 años, edad en la que la disentería se debe en modo típico a especies de *Shigella*. Las tasas de prevalencia publicadas de expulsión de quistes, que por lo común se basan solo en la morfología de estos, varían mucho de un sitio a otro. En términos generales, las tasas son más altas en zonas con saneamiento deficiente (como algunas partes de los trópicos), en instituciones para enfermos mentales, y entre homosexuales con comportamiento sexual promiscuo (probablemente *E. dispar*). En zonas con buen saneamiento, las infecciones amebianas tienden a concentrarse en focos familiares y en instituciones. La proporción de personas que expulsan quistes y que muestran el cuadro clínico de la enfermedad suele ser pequeña"¹²².

Por eso, se estima que se ha de incrementar, cualificar y priorizar la investigación y la producción en las siguientes áreas de la vida y del conocimiento:

a) La exploración, obtención, transformación y exportación de *alimentos* de consumo doméstico humano: dar prelación a los alimentos proteicos y vitamínicos, básicamente

¹²¹ Consulta de 13 de septiembre de 2017: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/BOLETIN%20PP%20No%205%20ABRIL-MAYO%202014.pdf>

¹²² Consulta: 13 septiembre 2017: <http://www1.paho.org/hq/dmdocuments/2010/9275315817.pdf>

ricos en proteína vegetal y animal (carnes, aves, moluscos), pero también, y sobre todo, frutales y otros (como legumbres frescas y piscícola);

b) La investigación y todo el proceso de producción de otros bienes y de oferta de servicios, especialmente orientados a la prevención y al mejoramiento de las condiciones locales (y mundiales) de *higiene, salud y cuidado*:

c) La búsqueda, elaboración-reflexión y transmisión académica de nuevos conocimientos científicos, técnicos y (neo) tecnológicos en las demás áreas de la ciencia, sobre todo aquellos que sean resultado de la promoción y de la investigación de los *territorios* nacionales, sobre todo rurales y marítimos, y de sus *recursos naturales*, su mantenimiento, cuidado e incremento, y su aplicación a gran escala.

d) El desarrollo de los demás campos *de la cultura* (artísticos, jurídico-políticos, relaciones intra e internacionales, ciencias puras y humanas, etc.) y *de la producción* (económicos, económico-sociales), incluidos, entre ellos, los relacionados con el turismo, el transporte y las vías y los medios de comunicación.

2.9. IMPUESTOS Y PRODUCCIÓN NACIONAL ESTIMADA POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS INDIRECTOS DEL PLAN (PTCFDEI)

	Empleados máximo	Empleados mínimo	Valor mensual	Valor mensual	36 meses	48 meses	Total	Interés 5% Tasa BanRepública ¹²³	IVA 10% ¹²⁴	=	ReteFuente= 10%	Impuestos en 4 años
a) <i>Vivienda</i>	11.000.000	291 000	\$ 250.000	\$ 2.750.000.000	\$ 72.750.000.000	\$ 2.822.750.000.000	\$ 0.000.000	\$ 282.275.000	\$ 282.275.000.000	\$	\$ 282.275.000.000	\$ 564.550.000.000
b) <i>Alimentación</i>	11.000.000	291 000	\$ 300.000	\$ 3.300.000.000	\$ 87.300.000.000	\$ 3.387.300.000.000	\$ 0.000.000	\$ 338.730.000	\$ 338.730.000.000	\$	\$ 338.730.000.000	\$ 677.460.000.000

¹²³ Para el mes de noviembre (23 de noviembre) de 2017, el Banco redujo la tasa de interés al 4,75%. De todas las paulatinas bajas en esta tasa, se espera que los bancos comerciales vayan disminuyendo también sus propias tasas, tanto las remuneratorias como las de los préstamos que ofrecen.

Actualizamos, sin embargo esta información, pues, dados los actuales índices del costo de vida, que se estiman “los mayores del siglo” XXI hasta el momento y alcanzan el 11,4%, el BanRepública elevó, como “mecanismo de defensa”, al 10% la tasa de interés – no vista desde 2008 – y, en concomitancia con ello, la tasa de usura se elevó al 36,92 efectivo anual para este mismo mes de octubre de 2022 (cf. información de *La República*, consultada el 12 de octubre: <https://www.larepublica.co/finanzas/los-bancos-que-tienen-las-tasas-mas-cercanas-y-lejanas-a-la-tasa-de-usura-de-octubre-3462508> y de <https://www.larepublica.co/economia/las-tasas-de-interes-del-banco-de-la-republica-llegaron-a-su-nivel-mas-alto-en-14-anos-3458894>).

¹²⁴ A contratar mediante el Sistema nacional de contratación o equivalente. Tener en cuenta el retorno por impuestos (IVA, Renta, etc.) que no se calculan aquí (tarifa especial).

c) Vestuario	11000000	291000	5000	\$ 3.300.000.000	\$ 116.400.000	\$ 3.416.400.000	\$ 341.640.000	\$ 341.640.000.000	\$ 683.280.000.000
d) Zapatos	11000000	291000	3500	\$ 2.310.000.000	\$ 81.480.000	\$ 2.391.480.000	\$ 239.148.000	\$ 239.148.000.000	\$ 478.296.000.000
e) Transporte	11000000	291000	80000	\$ 880.000.000	\$ 880.000.000	\$ 880.000.000	\$ 88.000.000	\$ 88.000.000.000	\$ 176.000.000.000
f) Asesoría legal y contable		24000	\$ 1.584.000	\$ 1.824.768.000	\$ 1.824.768.000	\$ 182.476.800	\$ 182.476.800.000	\$ 182.476.800.000	\$ 364.953.600.000
g) Intermediación financiera	11000000	291000		\$ 199.142.726.400	\$ 199.142.726.400	\$ 477.942.543.360	\$ 47.794.254.336	\$ 47.794.254.336.000	\$ 47.794.254.336.000
Tota l prod ucción bruta					\$ 213.865.424.400	\$ 1.472.269.800	\$ 49.266.524.136	\$ 49.266.524.136.000	\$ 50.738.793.936.000

Impuestos de Industria y Comercio (caso de Bogotá) (2021)

LISTADO DE ACTIVIDADES Y TARIFAS

A. Actividades Industriales (Tarifa por mil)	
Producción de alimentos, excepto bebidas; producción de calzado y prendas de vestir.	4,14
Fabricación de productos primarios de hierro y acero; fabricación de material de transporte	6,9
Edición de libros	8
Demás actividades industriales	11,04
B. Actividades Comerciales (Tarifa por mil)	
Venta de alimentos y productos agrícolas en bruto; venta de textos escolares y libros (incluye cuadernos escolares); venta de drogas y medicamentos	4,14
Venta de maderas y materiales para construcción; venta de automotores (incluidas motocicletas)	6,9
Venta de cigarrillos y licores; venta de combustibles derivados del petróleo y venta de joyas	13,8

Demás actividades comerciales	11,04
C. Actividades de servicios (Tarifa por mil)	
Transporte, publicación de revistas, libros y periódicos, radiodifusión y programación de televisión.	4,14
Consultoría profesional; servicios prestados por contratistas de construcción, constructores y urbanizadores, presentación de películas en salas de cine.	6,9
Servicio de restaurante, cafetería, grill, discoteca y similares; servicios de hotel, motel, hospedaje, amoblado y similares; servicio de casas de empeño y servicios de vigilancia.	13,8
Servicios de educación prestados por establecimientos privados en los niveles de educación inicial, preescolar, básica primaria, básica secundaria y media.	7
Demás actividades de servicios	9,66
D. Actividades financieras (Tarifa por mil)	
Actividades financieras	11,04
Promedio para cálculos	8,464

III. FINANCIACIÓN Y CALENDARIO DEL PLAN (PTCFDEI)

1. CONVENIOS CON INSTITUCIONES FINANCIERAS INTERNACIONALES Y NACIONALES

Los convenios comerciales a manera de inversiones, así como el financiamiento y la asesoría de los Proyectos presentados que vayan a ser establecidos con, o a ser proporcionados por Países y por Instituciones Financieras Internacionales, serán bienvenidos dentro de las siguientes condiciones, que expresamente serán incluidas en los contratos que vayan a ser firmados:

- a) que se trate de brindar apoyo a iniciativas piloto y de carácter local, municipal, departamental, regional o nacional, que originen o refuercen emprendimientos de nacionales colombianos por nacimiento o por adopción, a la manera de incentivos a la capitalización (rural y/o urbana: RDL);
- b) que tales Proyectos pretendan explícitamente desarrollar los objetivos y metas del Plan, y puntualmente:

1°) nutrirse de un número mayor al 95% de ciudadanos en condiciones de desempleo o de empleo informal;

2°) complementar o suplementar, desde el ofrecimiento de mano de obra nueva y mejor capacitada, las actividades civiles nuevas o que ya se encuentran en curso;

3°) apoyar la creación de la correspondiente asociación cooperativa o de carácter semejante, de forma tal que efectivamente se contribuya a la instauración de una estructura comunitaria y democrática que cualifique el clima civilista y organizacional de la Nación;

4°) animar al desarrollo de una producción mejor, prospectiva y más abundante, como punto de partida de reformas de largo alcance, en correspondencia con las exigencias y necesidades que plantean la población mundial y los retos éticos, medioambientales, económicos, sociales, políticos, culturales e internacionales de la hora presente;

5°) expresar la intencionalidad y, más aún, la conformidad de la propuesta con la Legislación nacional y con el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 propuesto por el Gobierno Nacional, y, en lo posible, se adecúen, potencien y/o desarrollen planes regionales, departamentales o municipales considerados por Planeación Nacional como estratégicos o, al menos, convenientes y oportunos, y que se encuentren en curso;

6°) emplear tales recursos en: asistencia técnica, capacitación, inversión en infraestructura productiva o de servicios básicos, adquisición de equipos y materiales de trabajo o de capital operativo, seguros, adquisición de insumos, procesamiento de productos terminados o en la comercialización de dichos productos;

7°) no se emplearán tales recursos en movimientos especulativos y/o ilegales ni en la compra o alquiler de propiedades para o de los asociados individual o corporativamente considerados;

8°) cumplirán las normas que la nación haya expedido sobre la materia (convenios, contratos, licitaciones, etc.), inclusive en materia tributaria;

9°) Llevar escrupulosamente la contabilidad de tales recursos y, al final del Plan, presentar a las entidades financieras y/o asesoras los debidos y oportunos informes sobre la utilización de dichos recursos.

Condiciones similares se impondrán cuando la financiación y la asesoría provengan del orden nacional, hayan sido previstas e incluidas en la propuesta y sean efectivamente empleadas en la ejecución de los Proyectos.

2. CONVENIOS SOBRE MAQUINARIA, EQUIPOS, INSTALACIONES Y OTROS SUMINISTROS

- a) Se emplearán, si es del caso, los equipos, la maquinaria y las instalaciones actualmente en uso por parte de las entidades gubernamentales y/o privadas a las que se vinculen los Proyectos; claramente se fijarán las condiciones de tales préstamos, que deberán ser cumplidas escrupulosamente por los empleados de cada Proyecto.
- b) En caso de necesitarse equipos, maquinaria y/o instalaciones nuevas, éstas serán adquiridas con cargo al Presupuesto Nacional, y, al final del Plan (PTCFDEI), pasarán a ser parte de los activos de las entidades gubernamentales que les sean afines, a no ser que los grupos asociativos formados con motivo del Plan (PTCFDEI) deseen adquirirlos, lo cual se hará a un precio de recompra que considere su depreciación.
- c) En caso de requerirse otros insumos para la producción de bienes y/o servicios, se establecerán líneas especiales de suministro para las asociaciones cooperativas o mercantiles en acuerdo con el comercio nacional y/o con agentes de importación, para que ellas gocen de precios, aranceles y otras condiciones especiales, menos onerosos que la generalidad del comercio.

3. CON CARGO A LA LEY DE PRESUPUESTO NACIONAL

		Valor total de los salarios y prestaciones del Plan a cuatro años	Valor total del Plan	2018 (6 meses)	2019 (año entero)	2020 (año entero)	2021 (año entero)	2022 (6 meses)
Ingreso a la economía nacional (2 smmlx5años)	\$1.274'000.000'000.000							
Porcentaje de contratados				5%	45%	87%	100%	50%
Valor total del vestuario a cuatro años	\$ 4.224.130.425.000	\$ 418.397.789.637.690	\$ 422.621.920.062.690					
Valor correspondiente a los salarios-préstamos		\$ 140.518.897.649.818,00		\$ 2.448.064.418.986,38	\$ 22.032.579.770.877,40	\$ 42.596.320.890.363,00	\$ 48.961.288.379.727,60	\$ 24.480.644.189.863,80
Valor correspondiente a los aportes y subsidios por el Estado			\$ 282.103.022.412.872,00	\$ 4.914.686.801.618	\$ 44.232.181.214.561,80	\$ 85.515.550.348.152,80	\$ 98.293.736.032.359,50	\$ 49.146.868.016.179,80

4. PROGRAMACIÓN/CRONOGRAMA DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN (PTCFDEI)

3.4.1. Cálculo de personas a contratar en cada convocatoria

	Etapa de elaboración y ajustes (primer año Segundo o Semestre)	Segundo año Tercer trimestre	Segundo año Cuarto trimestre	Tercer año (año entero) *	Cuarto año (año entero)	Quinto año (año entero)	Sexto año (6 meses)	Flujo de Caja
Porcentaje de personas contratadas según convocatoria		2,64%	5,32%	40,78%	84,41%	97,96%	100%	
Población		290.915	294.500	3.900.000	4.800.000	1.490.000	224.585	
Total acumulado			585.415	4.485.415	9.285.415	10.775.415	11.000.000	

3.4.2. Programación, actividades, responsables, inversiones

Primer año					
	Septiembre - Diciembre				
	Revisar, actualizar, completar y concretar el Plan con el Candidato; un primer equipo de tres personas (un economista, un abogado, un ingeniero con las más altas calidades); un segundo equipo de cinco personas (el anterior, al que se le añadirían un congresista y un administrador de empresas); y un tercer equipo (los anteriores más un sociólogo, un estadístico, un filósofo y un político)				
Segundo año					
Actividades/Responsables		Segundo trimestre (Abril-Mayo-Junio)	Tercer trimestre (Julio-Agosto-Septiembre)	Cuarto trimestre (Octubre-Noviembre-Diciembre)	Incorporados nuevos/Pago acumulado
		Primer trimestre (Enero-Febrero-Marzo)			

	<p>Continuación y pulimiento del estudio del Plan: Cuadros gerenciales (organigrama); priorización de áreas de reforzamiento, capacitación, innovación de empleo y por áreas geográficas/poblacionales/culturales/económicas ("Costa-Santanderes; Sur-Occidente; Orinoquia": RDL); revisiones técnicas (jurídica-constitucional, económica, ética, sociológica, política) y decisión política del Plan en el seno de la Campaña y articulación con ella/Convención Nacional del Partido: Presentación (con la ayuda de los asesores y de los Congresistas) del Plan al Congreso Nacional para ambientar y comenzar su debate y tenerlo listo para aprobación al comienzo de la nueva legislatura; contactos y convenios de financiación y de asesorías, de creación de mercados internos/externos, etc. con entidades privadas y públicas, nacionales e internacionales (Banca Multilateral, Préstamos de largo plazo, Convenios de Aseguramiento de Calidad del Aire - conservación de zonas forestales, vertientes amazónica y chocoana, p. ej. -, y y/o del Agua de Páramos y Nacimientos de Agua) (incluso con el CIAT).</p>	<p>Divulgación amplísima del Plan; Designación de Cuadros gerenciales (organigrama); sondeo de acogida en la población; inscripción provision al de personas interesadas (suprapartidista) en participar (presentadores de propuesta y aspirantes a empleos) ; contactos y alianzas con universidades, institutos científicos, industria y comercio, y demás entidades privadas y públicas para implementar el Plan; contactos y coordinaciones con Gobierno en ejercicio y planteamiento de términos y condiciones con Planeación Nacional y Ministerios (Compes, etc.); debates, escucha de necesidades y sugerencias y</p> <p>Convenios de financiamiento y Adiciones al Presupuesto Nacional; apertura de Primera Convocatoria (300 mil cupos): visitas al terreno por aspirantes a presentar propuestas; presentación de solicitudes y propuestas viables y sustentadas (Programas que reflejen y reúnan las condiciones, criterios y requisitos del Plan) de investigación y acción (formación de grupos de trabajo, apoyo a instituciones, etc.) y de evaluación, mínimo por parte de Magisteres (incluye Especialistas médicos del área de la Salud) y de Doctores (Subespecialistas médicos del área de la Salud), y por parte de Profesionales con especialización que acrediten al menos 10 años de experiencia en el campo de su Programa; devolución para eventuales correcciones o complementos y/o fijar condiciones; selección de ofertas; contrataciones y agilización de préstamos para solicitantes.</p>	<p>Las personas seleccionadas para la primera convocatoria comienzan su actividad en el lugar designado/convenido; capacitaciones; se abre la Segunda Convocatoria (300 mil cupos); Evaluación y correctivos (Final del primer semestre (creación asociativa o vinculación laboral a empresa ya constituida). Contrataciones y agilización de préstamos.</p>	
--	--	---	---	--

		búsqueda de apoyos políticos, gremiales, sindicales, culturales, étnicos, etc.			
	A cargo del equipo específico. Designación del Gerente General	A cargo del equipo específico	Nombramiento del Gerente General y Cuadros operativos	Comienza el desarrollo de los Programas. Reunión de coordinación de directores de proyecto.	
	Consulta con Universidades, Institutos Técnicos, Federaciones de Colegios y de Asociaciones de Padres de Familia, Sindicatos y Gremios. Estudio de los términos y condiciones (incluidas homologaciones, validaciones) para que las personas que comenzaron sus estudios en todos los niveles de formación puedan reiniciarlos y concluirlos. Aprobación jurídica de la decisión. Cuestión presupuestal. Convenios.	Convocatoria para que las personas que comienzan estudios en todos los niveles de formación puedan reiniciarlos y concluirlos de acuerdo con las normas jurídicas acordadas y establecidas	Comienzo de los estudios de complementación y de los de actualización o nivelación para las personas que habían dejado iniciados sus estudios en cualquier nivel, estado y modalidad de formación, cuya duración será de uno a dos años.	Comienzo de los estudios de complementación y de los de actualización o nivelación para las personas que habían dejado iniciados sus estudios en cualquier nivel, estado y modalidad de formación, cuya duración será menor de un año, pero mayor de seis meses	Comienzo de los estudios de complementación y de los de actualización o nivelación para las personas que habían dejado iniciados sus estudios en cualquier nivel, estado y modalidad de formación, cuya duración será no mayor de seis meses

(acumulado)					
Asignación presupuestal	\$4.786.130.363.194	\$8.002.949.106.082	\$11.219.767.848.971	\$14.436.586.591.859	\$38.445.433.910.106
Cuarto año					
	Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre	
	Las personas seleccionadas para la sexta convocatoria comienzan su actividad en el lugar designado/convenido; capacitaciones; se abre la Séptima convocatoria a (1 millón 200 mil cupos). Contrataciones y agilización de préstamos.	Las personas seleccionadas para la séptima convocatoria comienzan su actividad en el lugar designado/convenido; capacitaciones; se abre la Octava convocatoria (1 millón 200 mil cupos), contrataciones y agilización de préstamos. Final del cuarto semestre (presentación de resultados grupales disciplinares)	Las personas seleccionadas para la octava convocatoria comienzan su actividad en el lugar designado/convenido; capacitaciones; se abre la Novena convocatoria (1 millón 200 mil cupos). Contrataciones y agilización de préstamos	Las personas seleccionadas para la novena convocatoria comienzan su actividad en el lugar designado/convenido; capacitaciones; se abre la Décima convocatoria (1 millón 200 mil cupos). Contrataciones y agilización de préstamos. Final del quinto semestre (presentación de resultados disciplinares, multi, trans e/o interdisciplinares, de estabilidad organizacional y nuevas propuestas de producción, investigación y/o generación de empleo)	
	Desarrollo de los programas. Reunión de coordinación de directores de proyecto	Desarrollo de los programas	Desarrollo de los programas. Reunión de coordinación de directores de proyecto	Desarrollo de los programas. Comienzan las vacaciones por cumplimiento del año de trabajo: gradualmente	
Número de empleos requeridos	1.200.000	1.200.000	1.200.000	1.200.000	4.800.000
Número de empleos requeridos (acumulado)	6.585.415	7.785.415	8.985.415	10.185.415	10.185.415
Asignación presupuestal	\$17.653.405.334.747	\$20.870.224.077.635	\$24.087.042.820.523	\$27.303.861.563.411	\$89.914.533.796.314
Quinto año					
	Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre	
	Las personas seleccionadas para la décima convocatoria comienzan su actividad en el lugar designado/convenido; capacitaciones; se abre la Undécima convocatoria a (1 millón 200 mil cupos). Contrataciones y	Las personas seleccionadas para la undécima convocatoria comienzan su actividad en el lugar designado/convenido; capacitaciones; se abre la Duodécima y última convocatoria (290.000 mil cupos); Evaluación y correctivos contrataciones y agilización de préstamos. Final del semestre (presentación de resultados disciplinares, multi, trans e/o interdisciplinares, de	Las personas seleccionadas para la duodécima convocatoria comienzan su actividad en el lugar designado/convenido; capacitaciones;	Final del semestre (presentación de resultados disciplinares, multi, trans e/o interdisciplinares, de estabilidad organizacional y nuevas propuestas de producción, investigación y/o generación de empleo)	

	agilización de préstamos.	estabilidad organizacional y nuevas propuestas de producción, investigación y/o generación de empleo)			
	Desarrollo de los programas. Reunión de coordinación de directores de proyecto	Desarrollo de los programas	Desarrollo de los programas. Reunión de coordinación de directores de proyecto	Desarrollo de los programas. Comienzan las vacaciones por cumplimiento del año de trabajo; gradualmente	
Número de empleos nuevos requeridos	1200000	290000	0	0	1490000
Número de empleos requeridos (acumulado)	11.385.415	11.675.415	11.675.415	11.675.415	11.675.415
Asignación presupuestal	\$30.520.680.306.299	\$31.298.078.169.163	\$31.298.078.169.163	\$31.298.078.169.163	\$124.414.914.813.788
Sexto año					
	Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre	
	Final del trimestre (presentación de resultados disciplinares, multi, trans e/o interdisciplinares, de estabilidad organizacional y nuevas propuestas de producción, investigación y/o generación de empleo)	Evaluación, autoevaluación y heteroevaluación final del Plan. Final del semestre (presentación de resultados disciplinares, multi, trans e/o interdisciplinares, de estabilidad organizacional y nuevas propuestas de producción, investigación y/o generación de empleo)	Entrega de resultados al nuevo Gobierno		
	Desarrollo de los programas. Reunión de coordinación de directores de proyecto	Desarrollo de los programas. Reunión de coordinación y evaluación de directores de proyecto. Comienzan las vacaciones por cumplimiento de los contratos de trabajo y liquidación de estos			
Asignación presupuestal	\$31.298.078.169.163	\$31.298.078.169.163			\$62.596.156.338.326
Gran total					\$317.720.201.165.996

5. CÁLCULOS SUPLEMENTARIOS A MANERA DE EJEMPLO

Nivel de Capacitación/Experiencia		Ejemplo 1) Si se crearan 1000 (micro, pequeñas o medianas) empresas o cooperativas, empresas BIC, etc., dedicadas a la Ingeniería Civil ¹²⁵ y disciplinas conexas para atender las necesidades de vías y/o infraestructura (inclusive de silos de almacenamiento) de los 1000 municipios más lejanos, carentes de vías y/o más pobres de presupuesto																
2020		2021				2022				2023				2024				
Tercer trimestre (Julio - Agosto - Septiembre)	Cuarto trimestre (Octubre-Diciembre)	Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre	Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre	Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre	Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre	Total
Estudios Profesionales	1.0000																	1.0000
Estudios Técnicos	50001.000																	1.5000
Sinformación P	1.000	25.000	50.000	75.000	70.000	71.000	71.000	71.000	71.000	71.000	71.000	70.000	65.000	60.000	55.000	50.000	50.000	997.500

¹²⁵ A cargo de sendos grupos de Ingenieros que las liderarían.

Ejemplo 4) Si se crearan 1100 (micro, pequeñas o medianas) empresas o cooperativas, empresas BIC, etc., dedicadas a servicios varios en 1100 municipios ¹²⁸																
2020		2021				2022				2023				2024		
Terce trimestre (Julio - Agosto - Septiembre)	Cuarto trimestre (Octubre - Diciembre)	Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre	Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre	Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre	Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre
	Doc tores	166														
Magí stres	1100															
Téc nicos/ Especia listas	500	1.000	1.500	2.000	2.500	3.000	4.000	5.000	6.000	7.000	8.000	9.000	10.000	12.000		
Sin for ma ción Py T	500	4.000	10.000	20.000	25.000	30.000	35.000	40.000	45.000	50.000	60.000	70.000	80.000	90.000	90.000	97.000
Tot al	2266	5.000	11.500	22.000	27.500	33.000	39.000	45.000	51.000	57.000	68.000	79.000	90.000	102.000	90.000	97.000

¹²⁸ Profesionales, técnicos y otros en: administración de empresas; Servicios de Alimentación; recuperación, alistamiento y redistribución de productos vegetales próximos a deterioro por vencimiento o por malos tratos; atención de ancianos y de personas en discapacidad; jardineras/os de niños; recolección y/o reciclaje y/o destinación final de basuras (incluso medicinas); recuperación y arreglo de parques incluso infantiles; arreglo de andenes y zonas verdes; siembra, recolección e industrialización de cosechas (inclusive empaque y distribución); mantenimiento de vehículos; mantenimiento de artículos eléctricos y electrónicos domésticos y/o industriales; mantenimiento y actualización de computadores; servicios turísticos; empaques y envases; transporte de productos y de personas; mercadeo y exportación de productos; etc.

Ejemplo 5) Si se crearan 50 (micro, pequeñas o medianas) empresas o cooperativas, empresas BIC, etc., dedicadas a servicios interdisciplinarios relacionados con ciencias sociales ¹²⁹ en 1000 municipios																	
2020		2021				2022				2023				2024			
Ter	er	er	er	er	er	er	er	er	er	er	er	er	er	er	er	er	er
ri	ri	ri	ri	ri	ri	ri	ri	ri	ri	ri	ri	ri	ri	ri	ri	ri	ri
mes	mes	mes	mes	mes	mes	mes	mes	mes	mes	mes	mes	mes	mes	mes	mes	mes	mes
tr	tr	tr	tr	tr	tr	tr	tr	tr	tr	tr	tr	tr	tr	tr	tr	tr	tr
e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e
(Julio - Agosto - Septiembre - Octubre - Noviembre - Diciembre)	Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre	Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre	Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre	Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre	Total
Doctores	8																8
Magísteres	50																50
Técnicos/Especialistas/Profesionales	1.000	2.000	2.000	3.000	3.000	4.000	4.000	1.500	1.000	1.000	1.000	1.500	1.500	1.500	1.500	1.500	31.442
Sin formación PyT	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.500	1.500	1.500	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	18.500
Total	1.058	3.000	3.000	4.000	4.000	5.000	3.000	2.500	2.500	2.000	2.500	2.500	2.500	2.500	2.500	2.500	50.000

Ejemplo 6) Si se crearan 500 (micro, pequeñas o medianas) empresas o cooperativas, empresas BIC, etc., dedicadas a investigar, promover y apoyar el cultivo de frutas y otros vegetales "huérfanos" ¹³⁰ , inclusive de las condiciones y agentes de polinización, y su almacenamiento e industrialización en 1000 municipios según el clima y/o ambientes artificiales																	
2020		2021				2022				2023				2024			
Ter	er	er	er	er	er	er	er	er	er	er	er	er	er	er	er	er	er
ri	ri	ri	ri	ri	ri	ri	ri	ri	ri	ri	ri	ri	ri	ri	ri	ri	ri
mes	mes	mes	mes	mes	mes	mes	mes	mes	mes	mes	mes	mes	mes	mes	mes	mes	mes
tr	tr	tr	tr	tr	tr	tr	tr	tr	tr	tr	tr	tr	tr	tr	tr	tr	tr
e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e
(Julio - Agosto - Septiembre - Octubre - Noviembre - Diciembre)	Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre	Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre	Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre	Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre	Total
Doctores	8																8
Magísteres	50																50
Técnicos/Especialistas/Profesionales	1.000	2.000	2.000	3.000	3.000	4.000	4.000	1.500	1.000	1.000	1.000	1.500	1.500	1.500	1.500	1.500	31.442
Sin formación PyT	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.500	1.500	1.500	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	18.500
Total	1.058	3.000	3.000	4.000	4.000	5.000	3.000	2.500	2.500	2.000	2.500	2.500	2.500	2.500	2.500	2.500	50.000

¹²⁹ Profesionales y técnicos en arqueología, antropología, bibliotecología y archivística, historia, sociología, política, demografía, lingüística, literatura, teatro, comunicación social, filosofía e ingeniería de sistemas para atender la reconstrucción de la memoria, cuidado de archivos y creación de bibliotecas y bancos de datos, detectar y actualizar el potencial humano, crear inquietudes creativas e investigativas y sitios de interés cultural y turístico

¹³⁰ Profesionales, técnicos y otro personal liderado por estudiosos de Biología, Ingeniería agrícola, Agronomía, Microbiología agrícola-veterinaria, etc. que investiguen cualidades y aplicaciones industriales de especies o variedades agrícolas que han decaído en su producción y comercialización, incluso, casi hasta su desaparición.

	(Julio - Agosto - Septiembre)																			
Doctores	83																			83
Magisteres	500																			500
Técnicos /Especialistas/Profesionales	1.000	900	800	700	600	500	400	300	200	100	50	50	50	50	50	50	50	50	6.800	
Sin formación PyT	1.000	5.000	10.000	20.000	30.000	40.000	45.000	45.000	45.000	45.000	45.000	45.000	44.617	40.000	10.000	10.000	10.000	10.000	492.617	
Total	3.000	5.900	10.800	20.700	30.600	40.500	45.400	45.300	45.200	45.100	45.050	45.050	44.667	40.050	10.050	10.050	10.050	10.050	500.000	

Ejemplo 7) Si se crearan 50 (micro, pequeñas o medianas) empresas o cooperativas, empresas BIC, etc., dedicadas a investigar los yacimientos mineros ¹³¹ , a promover y apoyar su exploración y explotación ambientalmente sostenible, y nuevas formas de transformación, refinación y utilización, así como a la revisión técnica de las minas y de su adecuada exploración y explotación, en convenio con las poblaciones y autoridades (ancestrales), en 1000 municipios																			
	2020	2021				2022				2023				2024					
Terce trimestre (Julio - Agosto - Septiembre)	Cuarto trimestre (Octubre - Diciembre)	Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre	Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre	Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre	Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre	Primer trimestre	Segundo trimestre

¹³¹ Profesionales, técnicos y otro personal liderado por estudiosos de diversas áreas desde filósofos, psicólogos, antropólogos, sociólogos y politólogos hasta ingenieros de minas, de sistemas, de electrónica y electricidad, civiles, químicos, físicos, matemáticos, comerciantes, industriales, biólogos, ambientalistas, comunidades del territorio...

	m b r e)																			
Doctores	5																			5
Magísteres	15																			15
Técnicos/Especialistas/Profesionales	1000	250	450	900	1.800	3.200	3.587	3.600												13.887
Sin formación PyT	93							1.000												
Total	213	250	450	900	1.800	3.200	3.587	4.600	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15.000
																				15.000

Ejemplo 10) Si se crearan 15 (micro, pequeñas o medianas) empresas o cooperativas, empresas BIC, etc., dedicadas a detectar, investigar y atender otros problemas relacionados con la salud ¹³⁴ de recién nacidos, niños, adolescentes, jóvenes, adultos y ancianos en 1100 municipios con excepción de lo que se dirá en el ejemplo 11.																				
		2020	2021			2022			2023			2024								
	Tercer trimestre (Julio - Agosto - Septiembre)																			
		Cuarto trimestre (Octubre - Diciembre)	Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre	Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre	Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre	Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre		
Doctores	5																			5
Magísteres	15																			15
Técnicos/Especialistas/Profesionales	1000	250	450	900	1.800	3.200	3.587	3.600												13.887
Sin formación PyT	93							1.000												

¹³⁴ Profesionales, técnicos y otro personal liderado por médicos familiaristas, deportólogos, traumatólogos, generales, psicólogos, educadores, comunicadores sociales, fisioterapeutas, fonoaudiólogos, terapistas ocupacionales, manuales y del deporte y la danza, especialistas en ergonomía, administradores en salud, biólogos, etc. que investiguen y atiendan a personas con problemas de salud relacionados con estas áreas.

APÉNDICE SOBRE PENSIONABLES

1. EL PROBLEMA DE LOS NO PENSIONADOS

Uno de los problemas que mayor preocupación se plantea la sociedad colombiana, sobre todo en los últimos años, es el de las personas que llegan a la edad de pensión o jubilación (57 años las mujeres, 62 los varones) y no logran hacerlo: entre un 75% y un 80% de la población¹³⁵.

El problema en sí mismo es sumamente grave, por cuanto muchas de estas personas, en muchísimos casos, llegan a la senectud vigorosos pero sin renta y teniendo que asumir no sólo su propio sostenimiento, sino el de su compañero/a, el de sus hijos e, inclusive, el de sus nietos y el de otros familiares que no han encontrado trabajo u otras formas de ingreso pero viven bajo el mismo techo, y, entonces, se ven obligadas a mendigar. Otros, por el contrario, deben vivir de lo que puedan darles los hijos, los nietos u otros familiares, alguna organización o institución gubernamental, o simplemente de la mendicidad (con las manipulaciones y otros aprovechamientos que se hacen de ellos).

Es muy común que estas personas que pasaron ya la edad de jubilación no hayan logrado pensionarse debido a que no cotizaron el número de semanas requeridas. Esto puede ocurrir:

- sea porque los empleadores que las tuvieron en sus empresas no pagaron oportuna y debidamente la cuota porción correspondiente por sus trabajadores y empleados;
- sea porque las personas mismas no cotizaron:
 - al no haber estado trabajando (o tenido trabajo) durante semanas, meses o años;
 - o bien, porque aunque sí trabajaron, como independientes, p. ej.,
 - al ganar el salario mínimo o menos, no les alcanzaba o no tenían cómo cotizar;
 - o, en fin, por simple desidia,
 - por desconfianza en el sistema de seguridad social,
 - o por otras razones.

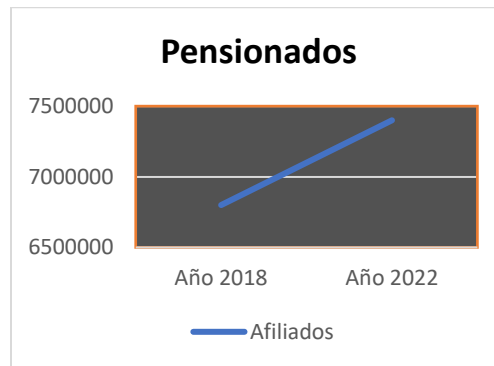
Como se ha escrito:

“[...] nunca encontraron un empleo formal, no tenían la suficiente formación para tener un trabajo que les permitiera acumular un ahorro, o simplemente vivieron en

¹³⁵ (Redacción de Semana, 2022)

una época en la que había otras condiciones que llevaban a la gente a estar muy alejada de la necesidad de tener un seguro en materia pensional, entre otras”¹³⁶.

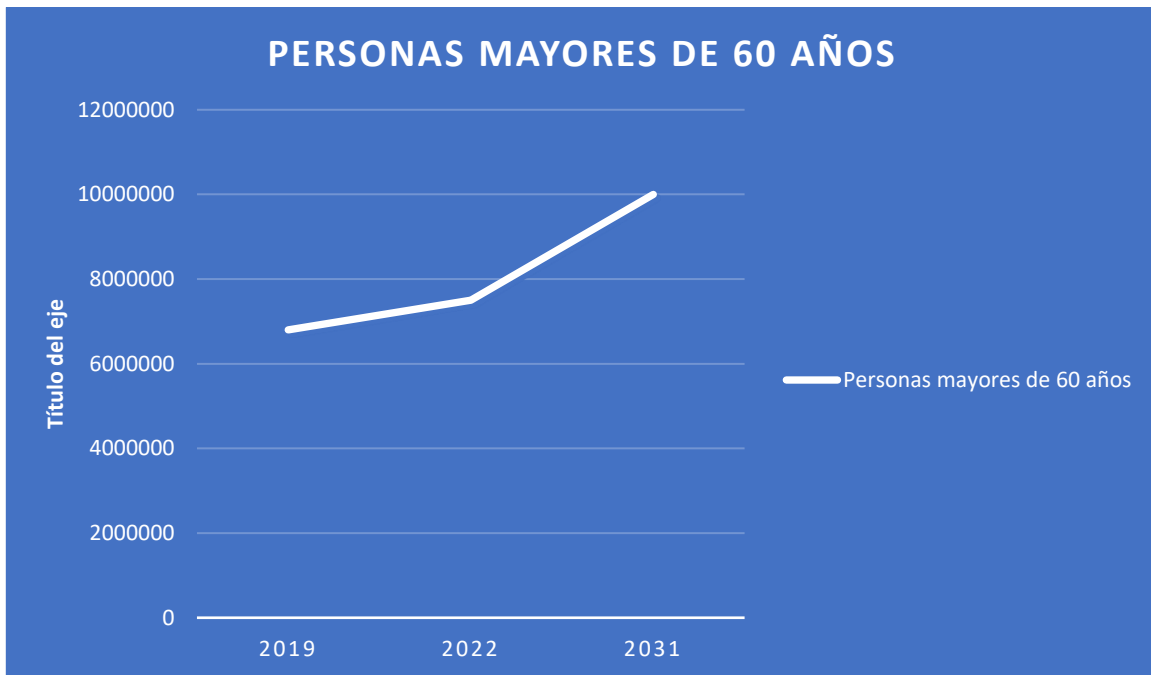
Se estima que para el año 2018 el número de personas mayores de 60 años en Colombia ascendía a más de 6.800.000¹³⁷, de las cuales sólo 1.611.630 se encontraban debidamente pensionadas. Se afirma que para 2022 la cifra de personas mayores de 60 años se ha incrementado a 7.412.407, y que, para 2031, podría estar alrededor de los diez millones de personas.



Gráfica 11

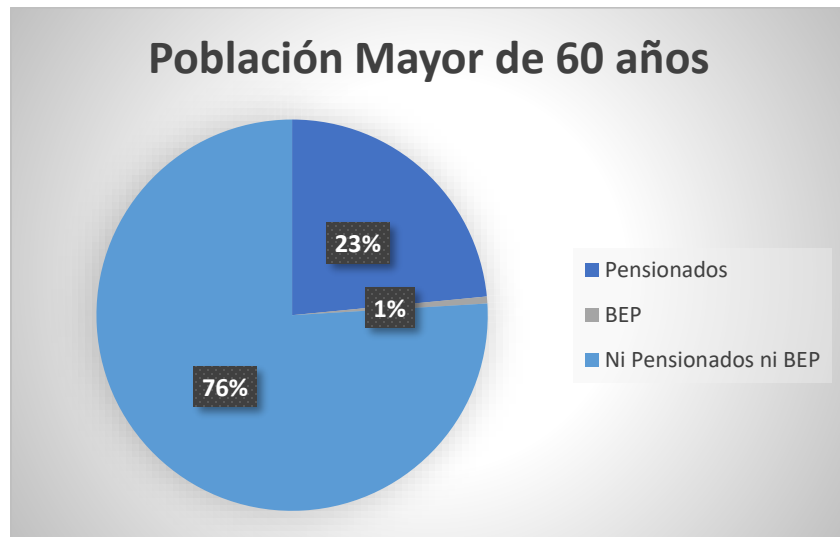
¹³⁶ (Redacción de Semana, 2022)

¹³⁷ (Redacción de El Colombiano, 2022). Afiliados al SGP en agosto de 2022: 6.780.000 (cf. Colpensiones: <https://www.colpensiones.gov.co/publicaciones/4866/colpensiones-en-cifras-agosto-2022/>): número de pensionados: 1.540.000; reciben 1 SMML: 54%; reciben 2 SMML: 24%; restante que recibe más de 2SMML: 22%. Sólo en el último mes (agosto de 2022) fueron reconocidas 7.900 nuevas pensiones. Número de beneficiarios BEP: 71.630.



Gráfica 12

En consecuencia, 3.742.501 mujeres y 3.066.140 hombres, esto es un total aproximado de 5.188.370 personas no se encuentra pensionada y, de acuerdo con la legislación actualmente vigente, no tendrían cómo pensionarse en el futuro (obsérvese en la tabla 1 la región resaltada en amarillo).



Gráfica 13

Tabla 20

Población mayor de 60 años	7.412.407	Pensionados por el Sistema General de Pensiones (SGP)	1.611.630	Total de personas por pensionar	5.188.370	Hombres	3.066.140	59,10%
						Mujeres	3.742.501	72,13%
						Diferencia	676.361	13,04%
Número de personas afiliadas al Sistema	6.780.000	Reciben pensión de 1 SMML	870.280	Reciben pensión de 2 SMML	386.791	Reciben más de 2 SMML	354.559	

Las medidas tomadas por los gobiernos, en especial los más recientes, para tratar de suplir esta situación han consistido básicamente en otorgar “subsidios” a muchas de estas personas que se encuentran registradas en el SISBEN y en “bases de datos” de otras entidades del Estado. En efecto, el 14 de septiembre de 2022 se anunció – por parte de

Ricardo Bonilla¹³⁸ – que “se busca pasar el actual giro de \$ 80.000 que se otorga a los mayores de edad en estado de vulnerabilidad a través del Programa Colombia Mayor, a uno de \$ 500.000 pesos que, automáticamente, saque a los viejos colombianos de la línea de pobreza, que es de \$354.031”¹³⁹. A todas luces resulta evidente que un beneficio de esta magnitud es totalmente insuficiente, inclusive en el caso de que, en un mismo hogar lo reciban dos personas¹⁴⁰.

Es de anotar que la pensión mínima mensual corresponde al valor que tiene el salario mínimo mensual (en Colombia, para 2022= \$ 1.000.000), ya que legalmente no pueden hacerse pagos de esta índole por un valor menor, por lo cual la prestación señalada de ninguna manera puede ser denominada propiamente como pensión, sino solamente como subsidio, auxilio u otras fórmulas por el estilo¹⁴¹.

Coexistiendo dos sistemas pensionales en Colombia, uno “público”, que “corresponde al régimen de prima media” y otro, el “privado”, en el que las personas eligen hacer su cotización buscando una capitalización de su inversión¹⁴², las medidas que se proponen durante el actual Gobierno para paliar el problema consisten en que “si todos los colombianos van a un solo sistema hasta cuatro salarios mínimos, la gente tendrá las pensiones cubiertas hasta ese monto. Si desean cotizar por encima, lo pueden hacer en el sistema de capitalización. Con ello se evita que se sigan subsidiando pensiones altas con plata de los impuestos de los contribuyentes, que es lo que sucede ahora en el régimen público”, según continuó explicando el Doctor Bonilla^{xiii}.

Por mi parte, deseo hacer el siguiente aporte en el “Cálculo de pensiones suplementarias para régimen extraordinario” y mis propuestas para recaudarlo y redistribuirlo, de manera excepcional y solidaria, entre los que no pueden acceder a una pensión mínima.

En los cuadros siguientes presento algunos puntos de referencia de la situación legal sobre la cual he elaborado mis cálculos:

¹³⁸ (Redacción de Semana, 2022)

¹³⁹ (Redacción de El Colombiano, 2022).

¹⁴⁰ El cambio de pesos por dólares americanos durante el año 2022 ha sufrido grandes y permanentes variaciones, pues ha pasado de \$3.800 por US\$1 a \$4.200, luego a \$4.500, luego a \$4400, etc. Ello quiere decir que \$ 80.000 han fluctuado entre US\$ 21 y US\$ 17,78 mensuales y pasarían a ser alrededor de US\$ 111,11 mensuales si se entregan los \$500.000 anunciados.

La denominada “canasta familiar básica” (13 productos de un total de 443) durante el mes de abril costaba \$ 117.181 (11,7% del salario mínimo), es decir, US\$30. Para el mes de septiembre esta misma canasta incrementó su valor en 16,8%, es decir, se encontraba en \$136.867,41 (13,68% del salario mínimo, que no ha sufrido reajustes. Con todo, se ha de tener en cuenta que esta situación forma parte del problema mundial de inflación que en esta materia se presenta (Colombia: IPC de septiembre= 0,93%; acumulado anual= 11,44%).

¹⁴¹ (Cotes, 2022)

¹⁴² “a. Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida; b. Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad” (art. 12 de la ley 100 de 1993).

Tabla 21

Semanas de cotización por año	Salario/Pensión Mínima
50	\$1.000.000

2. LA SITUACIÓN MÁS CRÍTICA DE LOS MAYORES DE 80 AÑOS Y UNA PROPUESTA DE SOLUCIÓN

¿Es un privilegio llegar en Colombia a los 80 años? Tomamos otro punto de referencia: el de la esperanza de vida, que, para este año 2022 a nivel mundial está calculada en 86 años para las mujeres, y en 85 años para los hombres. En este año se estima que en Colombia existe la población siguiente:

Tabla 22

Población por edad	
80 a 84 años	262.454
85 a 89 años	132.574
90 a 94 años	44.974
95 a 99 años	11342
100 a 115 años	4.319
Total de personas mayores de 80 años	455.794

Esta población tendrá un crecimiento anual, según los expertos, del 4%. En esta cifra se incluyen también las personas víctimas del conflicto armado y aquellas que se encuentran en condición de habitantes de la calle.

Cualitativamente consideradas, son personas a quienes afecta un cierto grado, mayor o menor, de discapacidad (movimiento del cuerpo y de las extremidades, de los ojos, del sistema nervioso, del sistema cardiorrespiratorio, etc.), y muchas de ellas viven, además, en condiciones de pobreza o de pobreza extrema.

Para nuestro objetivo, la edad de 80 años es muy significativa y simbólica pues, como ningún otro, representa social y culturalmente el período que aporta “sentido y valor” a todo el periplo vital^{xiv}.

Esta idea que proponemos pretende beneficiar a todas las personas que han cumplido ya los 80 años pero no fueron pensionadas.

Consiste en otorgarles mensualmente una “pensión preciada” equivalente a un salario mínimo legal por parte del Estado a partir de los 80 años y durante todo el resto de su vida y hasta el momento de su muerte natural. El Estado, en sus cuentas y presupuesto general, crearía el “fondo” correspondiente en el que se recaudarían los ingresos de los que más adelante se tratará y otras donaciones nacionales e internacionales que, eventualmente, se le hagan.

La razón de ser y motivo de este beneficio se funda en hacerles un efectivo reconocimiento por el don de su existencia, de su longevidad y de los servicios prestados y aún por prestar a la sociedad, antes no debidamente correspondidos. Esta remuneración “de honor” quiere dignificarlos y contribuirles a mantenerse sanos y a que se sientan útiles todavía. Dicha pensión preciada se les transmitiría íntegra a las personas de 80 años y más, sin otras deducciones que las legales.

En orden a la implementación de esta decisión, refrendada nacionalmente, se establecería una nueva “Cooperativa Magnífica de Ancianos de la Patria” (o algo similar que exprese el sentido auténtico de la obra). Esta cooperativa se habría de fundar como una sociedad conformada por personas naturales a la cual el Estado concedería personería jurídica, entidad sin ánimo de lucro con la que el Estado establecería el debido contrato. Esta cooperativa, establecida a la manera de una cooperativa de servicios¹⁴³, tendría como fines exclusivos canalizar el otorgamiento y la entrega personal de estas pensiones, supervisar adecuada y suficientemente los procesos ascendentes y descendentes bajo la asesoría y vigilancia de la Superintendencia correspondiente y de la Contraloría General, y mantener este beneficio en su inspiración original y con el máximo de calidad posible, para lo cual establecería contratos con instituciones que le permitan alcanzar ética y legalmente sus objetivos. No podría tener gastos de administración por un valor mayor al 1% de su presupuesto.

Esta pensión preciada, sin embargo, para recibirla, estaría sujeta a algunas sencillas condiciones que, en cierta manera, menguan el carácter de total “gratuidad”, prohibido por la Constitución nacional¹⁴⁴.

¹⁴³ En el ámbito mundial, este tipo de cooperativa puede asociar personas tanto jurídicas como físicas, que sean titulares de empresas industriales o de servicios, así como a personas que ejercen sus actividades como independientes, es decir, por cuenta propia, como profesionales de diversas disciplinas, cantantes, pintores, etc. El objetivo de esta asociación consiste en suministrar a sus miembros los mejores productos y servicios a los más bajos precios, de modo que se beneficien del mejoramiento técnico y económico que les significa ofrecer su actividad empresarial de manera exclusiva.

Para nuestro caso, en Colombia, específicamente se trataría de una cooperativa que sólo asocie personas naturales de 80 años en adelante, con los servicios que se anuncian en el cuerpo del texto.

¹⁴⁴ “Artículo 355. Ninguna de las ramas u órganos del poder público podrá decretar auxilios o donaciones en favor de personas naturales o jurídicas de derecho privado. El Gobierno, en los niveles nacional, departamental, distrital y municipal podrá, con recursos de los respectivos presupuestos, celebrar contratos con entidades privadas sin ánimo de lucro y de reconocida idoneidad con el fin de impulsar programas y

En primer término, las personas mayores de 80 años, previa la necesaria declaración de que no se encuentran recibiendo pensión ni jubilación alguna, sea por parte de entidades públicas, sea por parte de privados, habrían de manifestar simultáneamente:

1°) su voluntad libre de inscribirse, de asociarse y, eventualmente, de expresar su baja voluntaria, en la “Cooperativa Magnífica de Ancianos de la Patria”;

2°) su adhesión libre, y baja voluntaria en cualquier momento, a aceptar entre sus compromisos y siempre en la medida que lo permitan sus condiciones físicas, psicológicas y materiales:

a) su propósito de cuidar de la salud integral y de la seguridad de sí mismos, por sí mismos y/o con la ayuda de otros;

b) su intención de colaborar en el cuidado de la salud integral y de la seguridad de su esposa/o o compañera/o, de su madre y/o padre si aún los tiene, de los hijos y/o nietos que vivan con él o ella y que se encuentren en condición de discapacidad, por sí mismos y/o con la ayuda de otros;

c) su deseo de atender, por sí mismos y/o con la ayuda de otros, los oficios sencillos y básicos de la casa en que habita (inclusive en hogares para personas de la “tercera edad” como se los suele llamar) tales como barrer, limpiar, cocinar, recibir y atender visitas, etc.;

d) su esfuerzo por cooperar, por sí mismos y/o con la ayuda de otros, en algunos servicios sencillos que demande su comunidad cercana (tejer, coser, cocinar, jugar, cantar, recitar, narrar, bailar, etc.);

e) su propósito de compartir con la sociedad del tesoro de valores humanos, experiencias vividas y de recuerdos que han acumulado.

3. LOS NO PENSIONADOS QUE SOBREPASARON LA EDAD LEGAL DE JUBILACIÓN

Nuestra propuesta, sin embargo es más ambiciosa. Porque no busca asegurar con una pensión mínima a los mayores de 80 años, sino también, proporcional y equitativamente, a todas las personas que habiendo cumplido la edad general mínima de pensión – 57 años las mujeres, 62 años los hombres – en el momento presente no han cumplido de hecho los requisitos legales para acceder a una pensión o asignación por parte del sistema de prima media, debido a lo cual, en este aspecto, se encuentran desfavorecidos.

En el entretanto, es decir, hasta el momento en que sean satisfechas las nuevas condiciones que formula esta propuesta, los pensionables tendrían que participar en lo que hemos denominado Propuesta de Empleo, en la que se ha demostrado que a la sociedad misma le conviene, por múltiples motivos, inclusive desde el solo punto de vista económico, incrementar el número de personas con empleo estable y justamente remunerado, así sea incluyendo personas con edades mayores de las respectivas exigidas para la pensión.

Esta propuesta es general y universal, es decir, implica que no se tendrán en cuenta en su caso (en lo relacionado con la edad y con las demás exigencias para la jubilación o pensión exclusivamente) los demás regímenes, pactos y estipulaciones particulares, incluso sindicales, que, en lo que aquí toca, dejarían de tener vigor a partir de la sanción de la ley de referéndum correspondiente.

Como siempre, pero con un altísimo grado de sensibilidad social, de solidaridad intergeneracional y de fraternidad, esta propuesta no busca lesionar las legislaciones internacionales y nacionales vigentes en Colombia, ni hacer un donativo permanente e injusto a costa de las arcas del presupuesto nacional ni ser una dádiva arbitraria y fuera de lugar a costa de las personas y de las empresas consideradas pudientes. Como se verá, cada uno de los interesados y beneficiados con esta medida tendrá que poner de su parte, si bien proporcionalmente a su edad, condición (inclusive física y mental, de género, etc.) y situación (inclusive familiar), para corresponder a este generoso, extraordinario y único esfuerzo que hacen el Estado y la sociedad colombiana. De esta manera, al tiempo que se supera la situación (legal aunque injusta) de estas personas, se toman las medidas adecuadas y suficientes para mantenerlas social y económicamente participantes, lo cual redundará en un elevamiento de la calidad de vida y, sobre todo, de la calidad moral de la sociedad en su conjunto.

4. HIPÓTESIS Y DISCUSIONES: CÁLCULO DE PENSIONES SUPLEMENTARIAS PARA RÉGIMEN EXTRAORDINARIO

4.1 LAS CONDICIONES PARA LA PENSIÓN

Para que una persona en Colombia pueda acceder a la pensión debe cumplir las siguientes condiciones:

Tabla 23

Mujeres: haber cumplido 57 años.	1300 semanas cotizadas (aproximadamente 26 años)
Hombres: haber cumplido 62 años.	

Se ha de tener en cuenta que, de acuerdo con lo dicho, tenemos

Tabla 24

Semanas de cotización por año	Salario mensual/Pensión Mínima	16% del salario o ingreso percibido	\$160.000	Anualizado y actualizado	\$1.920.000
50	\$1.000.000	75% está a cargo del empleador	25% del trabajador		
		\$120.000	\$40.000		

De acuerdo con ello, he elaborado el siguiente cuadro que nos muestra (a) el número de años que requiere cotizar una persona a partir del (b) número de años y (c) de semanas que llegó a cotizar para completar las 1300 semanas de la obligación, con el cálculo del (d) valor acumulado de las cotizaciones anuales con incremento simple y manteniendo también el capital del primer año y (e) de la suma total acumulada al final de ese número de años actualizada al año presente¹⁴⁵ y teniendo en cuenta plena valorización, la recapitalización y

¹⁴⁵ Para la confección de esta tabla (Hipótesis # 1) he tomado el valor consignado mensualmente por el empleador durante el año 2022 sobre un salario mínimo, en un fondo de pensiones cualquiera, dígase, v. gr. el oficial, Colpensiones, o en un particular: \$ 160.000. Al año este dinero produce un capital: $160.000 \times 12 = \$1.920.000$. Para el año siguiente (2023) he sumado el valor correspondiente al año anterior con el valor del año presente actualizado, es decir, valorizándolo al doble ($\$1.920.000 + \$3.840.000 = \$5.760.000$); y, para el tercer año (2024), la suma de los dos anteriores más el correspondiente a ese año valorizándolo al doble también ($5.760.000 + \$5.760.000 = \$11.520.000$). Y así sucesivamente. Como se verá más adelante, esta manera de operar ofrece diversas ventajas.

(Hipótesis # 2): Supóngase, sin embargo, que el sistema anterior no tiene en cuenta una valorización del fondo permanente, que el salario mínimo no se incrementó al año siguiente (2023) aunque las condiciones laborales fueron las mismas, y que el rendimiento no es del doble sino sólo del 10% anual: para el segundo año la persona acumuló en su cuenta el mismo valor: = \$1.920.000 que, sumado al del año anterior con 100 semanas cotizadas = \$3.840.000. El fondo, sin embargo, trabajó con esos dineros en cada uno de estos años con un interés mínimo del 10%: primer año: $1.920.000 + 192.000 = \$ 2.112.000$; para el segundo año: tenía del año anterior \$ 2.112.000 al cual se suman cotizaciones por un valor de \$1.920.000 = \$4.032.000 que, al 10% producen al segundo año: $4.032.000 \times 10\% = \$403.200 + 4.032.000 = \$4.435.200$. Y así sucesivamente. Sólo acumulando los rendimientos según el interés simple estimado por los expertos, sin tener en cuenta, como se dijo, el incremento del salario de base, fijado en el mismo salario mínimo mensual legal. Obsérvese que tampoco se modifican en esta operación ni el valor de los intereses de captación ni el ajuste por el costo de la vida, y que no se están cobrando impuestos de ninguna clase a estos fondos. Al final de los 25 años el producido será mucho menor.

(Hipótesis # 3): Otra perspectiva presentan quienes apelan para su cálculo a la aplicación de la fórmula del interés compuesto $M = C \times (1 + i)^n$, según la cual tendríamos: $M = 1.920.000 \times (1 + 0,1)^{25} = 1.920.000 \times 12 = \$22.722.635,41$. Es decir, este sería el rendimiento para una persona que mantuviera siempre el capital inicial ahorrado del primer año al 10% anual compuesto por 25 años.

la actualización de su capital y de sus rendimientos considerando en cada período que el capital es el original del primer año:

Tabla 25

Años trabajados y cotizados (b)	Semanas cotizadas (c)	Acumulado simple de pensión anual con salario mínimo siempre igual a 2022 (d)	Acumulado de pensión actualizada con plena (100%) valorización de rendimientos (e)	Semanas faltantes para alcanzar el mínimo (a)
				1300
1	50	\$1.920.000	\$1.920.000	1250
2	100	\$3.840.000	\$5.760.000	1200
3	150	\$5.760.000	\$11.520.000	1150
4	200	\$7.680.000	\$19.200.000	1100
5	250	\$9.600.000	\$28.800.000	1050
6	300	\$11.520.000	\$40.320.000	1000
7	350	\$13.440.000	\$53.760.000	950
8	400	\$15.360.000	\$69.120.000	900
9	450	\$17.280.000	\$86.400.000	850
10	500	\$19.200.000	\$105.600.000	800
11	550	\$21.120.000	\$126.720.000	750
12	600	\$23.040.000	\$149.760.000	700
13	650	\$24.960.000	\$174.720.000	650
14	700	\$26.880.000	\$201.600.000	600
15	750	\$28.800.000	\$230.400.000	550
16	800	\$30.720.000	\$261.120.000	500
17	850	\$32.640.000	\$293.760.000	450
18	900	\$34.560.000	\$328.320.000	400
19	950	\$36.480.000	\$364.800.000	350
20	1000	\$38.400.000	\$403.200.000	300
21	1050	\$40.320.000	\$443.520.000	250
22	1100	\$42.240.000	\$485.760.000	200
23	1150	\$44.160.000	\$529.920.000	150
24	1200	\$46.080.000	\$576.000.000	100
25	1250	\$48.000.000	\$624.000.000	50

Hipótesis # 4: De esta manera, mientras durante toda su vida laboral formal una persona cotizara sólo cincuenta (50) semanas – valor actualizado correspondiente a su aporte del 25% de la cotización más el 75% correspondiente al aporte de su empleador: uno y otro calculados sobre el 16% del valor del salario mínimo al momento presente (2022): se entiende que tal cotización se hizo sobre un salario mínimo de su momento y sin importar en qué año o en qué diferentes años acumuló tal cantidad de semanas –, requeriría cotizar, por lo mismo, mil doscientas cincuenta semanas más (1250); por el contrario,

Hipótesis # 5: otra persona, trabajó durante 25 años, acumuló mil doscientas cincuenta semanas (1250) y sólo le faltarían cincuenta (50) semanas por cotizar.

El primer sujeto, de las hipótesis # 4, habría ahorrado al presente una suma de \$1.920.000. Por el contrario, el segundo, de la hipótesis # 5, también habiendo trabajado por un salario mínimo en su momento y sin importar si su trabajo y su cotización se dieron en años continuos o no, habría acumulado al presente la suma de \$624.000.000, bajo las mismas condiciones.

Por supuesto, estos datos, como se ha dicho, se han elaborado considerando que el empleado o trabajador recibía sólo un salario mínimo mensual legal en su momento y durante todo el trascurso de su vida laboral. Valor que habría sido ajustado según el promedio del salario real (confrontado con sus respectivas cotizaciones) de los últimos diez años, como indica la ley 100¹⁴⁶.

En cuanto a la edad para acceder a la pensión tenemos:

¹⁴⁶ El asunto, de actuaria, ha resultado tan complejo y difícil de mantener y de implementar, que el art. 34 de la mencionada ley 100 de 1993 fue modificado para atender las sugerencias de los expertos que consideraban que lo entonces establecido, ante las nuevas coyunturas sociales y económicas, era insostenible. Tales modificaciones consistieron en el art. 10 de la ley 797 de 2003 que estableció que, para obtener el valor de una pensión mensual, debía recalcularse el valor mensual de las cotizaciones realizadas de acuerdo con un índice de 65,5% del ingreso base según el número de semanas cotizadas y un 0,5% como factor por año de cotización.

De esta manera, si el salario consiste en el mínimo mensual legal (\$1.000.000) pero el trabajador cotizó durante 1300 semanas, se divide ese valor por el mismo salario mínimo ($1.000.000 / 1.000.000 = 1\%$): el 1% se multiplica por 0,5% ($1 \times 0,5 = 0,5\%$); se resta este valor del índice de ingreso base ($65,5\% - 0,5\% = 60\%$), valor que se multiplica por el salario mínimo ($1.000.000 \times 60\% = 600.000$). Es decir, la persona que en los últimos diez años siempre ganó un salario mínimo, a partir de su pensión recibiría sólo la suma de \$600.000 pesos mensuales. La ley, sin embargo, a la vista de esta situación, determinó que sólo se podrían pagar mensualidades por el valor de un salario mínimo.

Un caso diametralmente distinto plantea quien ganó un salario máximo (teórico o legal para ciertos empleados) de \$25.000.000 en promedio durante los últimos diez años y cumplió las 1300 semanas requeridas de cotización. En este caso tenemos ($25.000.000 / 1.000.000 = 25\%$), multiplicado por el factor ($25 \times 0,5 = 12,5\%$), que se resta del ingreso base ($65,5\% - 12,5\% = 53\%$), valor que multiplica al promedio del salario de los últimos diez años ($25.000.000 \times 53\% = \$13.250.000$), equivalente al valor de la pensión a recibir (más de 13 veces el salario mínimo).

Tabla 26

Edad actual	Edad faltante para pensión (rebasante= -) mujeres	Edad faltante para pensión (rebasante= -) hombres
	57	62
80	-23	-18
79	-22	-17
78	-21	-16
77	-20	-15
76	-19	-14
75	-18	-13
74	-17	-12
73	-16	-11
72	-15	-10
71	-14	-9
70	-13	-8
69	-12	-7
68	-11	-6
67	-10	-5
66	-9	-4
65	-8	-3
64	-7	-2
63	-6	-1
62	-5	0
61	-4	1
60	-3	2
59	-2	3
58	-1	4
57	0	5
56	1	6
55	2	7
54	3	8
53	4	9
52	5	10
51	6	11
50	7	12

49	8	13
48	9	14
47	10	15
46	11	16
45	12	17
44	13	18
43	14	19
42	15	20
41	16	21
40	17	22
39	18	23
38	19	24

Se puede observar que:

Hipótesis # 6: las mujeres de 80 años que en este año (2022) comenzaran a cotizar habrían superado en 23 años la edad legal para obtener su pensión. Mientras que

Hipótesis # 7: a una mujer de 38 años que en este año comenzara a cotizar, obtendría su pensión dentro de 19 años.

En el caso de los varones sería semejante:

Hipótesis # 8: si comenzara alguno a cotizar a los 80 años habría rebasado en 18 años la edad legal para obtener una pensión. Y

Hipótesis # 9: si a sus 38 años comenzara a cotizar en este año 2022, le harían falta todavía 24 años para obtener entonces su pensión legal.

Por supuesto, es muy probable que tanto mujeres como hombres hayan comenzado a cotizar a unas edades más tempranas que los 38 años que hemos colocado como punto de referencia y que lo hayan hecho de manera ininterrumpida, de modo que estas personas tendrán a su favor más de las 1300 semanas que se exigen como mínimo. Pero, ciertamente, ello exige que cada caso sea estudiado individualmente.

4.2 LA HIPÓTESIS Y PROPUESTA MAYOR

Ahora bien, si se quiere que las personas que sobrepasaron la edad legal de pensión y aún no han cumplido los ochenta (80) años obtengan al llegar a estos una pensión mínima (Hipótesis # 6 y 8), se hace necesario introducir algunas modificaciones en la ley actualmente vigente, de modo que (1°) estas personas puedan volver a trabajar, (2°) a ser contratadas con un salario, al menos mínimo, y que (3°) puedan volver a cotizar, junto con su empleador, de modo que (4°) estas nuevas semanas sean sumadas a las que en otras épocas de la vida hubieran sido acumuladas, si es que las hubo.

Para el caso, una mujer, v. gr., que tuviera 79 años, tendría que volver a trabajar por un año y cotizar mensualmente durante el mismo, a partir del cual obtendría, según se expuso en la primera parte de este estudio, una pensión mínima. Otra, en cambio, que tuviera 58 años, debería hacerlo durante 22 años. Y lo mismo ocurriría en el caso de los hombres: si tuvieran 63 años, deberían cotizar por 17 años, y por un año si tuvieran 79 años. Veámoslo en la siguiente tabla:

Tabla 27

Edad faltante para los 80 años	80
80	0
79	-1
78	-2
77	-3
76	-4
75	-5
74	-6
73	-7
72	-8
71	-9
70	-10
69	-11
68	-12
67	-13
66	-14
65	-15
64	-16
63	-17
62	-18
61	-19
60	-20
59	-21
58	-22
57	-23

4.3 CÁLCULO DE LA ACUMULACIÓN DEL FONDO INDIVIDUAL BÁSICO

Sin embargo, el valor total de estas cotizaciones (entre lo que aporta el trabajador y lo que aporta el empleador) debería alcanzar un acumulado de \$120.000.000 de modo que, colocadas al 10% anual, proporcionarían una pensión de \$1.000.000 mínimo mensual¹⁴⁷.

Para lograr ese acumulado sin capitalización alguna, se requerirían 62,5 años trasladando el valor anual de dichas cotizaciones a un fondo, a razón de \$1.920.000 constantes por año:

Tabla 28

Capital a formar	Valor invariado de la cotización anual	Número de años requeridos
\$ 120.000.000,00	\$ 1.920.000,00	62,5

En cambio, según se vio, sí ocurriría eso en el plazo de diez años y algo más en el caso de que este valor anual se recapitalizara y se reactualizara a plenitud. De 62 años y medio se pasaría a algo más de diez años:

Tabla 29

Años trabajados y cotizados (b)	Semanas cotizadas (c)	Acumulado simple de pensión anual con salario mínimo siempre igual a 2022 (d)	Acumulado de pensión actualizada con plena (100%) valorización de rendimientos (e)	Semanas faltantes para alcanzar el mínimo (a)
				1300

¹⁴⁷ Esto, sin tener en cuenta que el costo de vida anual puede ir devorando paulatinamente el capital (inicial), y disminuir, por ende, la cuota mensual. Para contrarrestar esa circunstancia es necesario recapitalizar una parte suficiente de los intereses para mantener el valor efectivo de la pensión mensual constante. Según los analistas, el cálculo indica que debería colocarse a no menos del ICV (o Índice de Costo de la Vida anualizado) correlacionado, como suele acontecer, con otros factores tales como el incremento del salario mínimo (SMML), la devaluación de la moneda, la tasa interbancaria, y, muy especialmente, la tasa de interés que fija el Banco de la República.

El ICV es un valor es muy importante porque cada año determina otros factores: el salario que debe recibir un trabajador de su empleador según la modalidad de contrato que hayan pactado (el salario mínimo mensual legal lo ha fijado el Gobierno nacional al final de cada año con vigencia para el año siguiente); el máximo del salario llamado “ordinario e integral” (que asume todas las prestaciones); la base para cotizar y pagar tanto las prestaciones sociales de los trabajadores, como su seguridad social y los parafiscales, que están a cargo del empleador; y, por último, la entrega de dotación o vestuario y el auxilio de transporte de los trabajadores.

1	50	\$1.920.000	\$1.920.000	1250
11	550	\$21.120.000	\$126.720.000	750

En la situación corriente, vigente en el momento, esto les exigiría trabajar a estas personas por algo más de diez años continuos y cotizar puntualmente por un salario así mismo mínimo mensual (\$1.000.000), teniendo en cuenta la necesidad anotada de mantener el valor constante del mismo. Siendo ello así, y estimando que hemos colocado un tope en los 80 años, sólo las personas menores de 69 años podrían acceder a esta pensión en tales condiciones. Todas las mayores de esa edad, no.

Tabla 30

Mayores de la edad de pensión legal sin pensionarse pero menores de 69 años	Mayores de 69 años sin pensionarse
Sí	No

A no ser que se acudiera a otras fórmulas interesantes para lograrlo, como veremos.

Bajo tales supuestos, como se ve, el problema no se resuelve adecuadamente sino para una proporción de personas (las que se encuentran entre los 57 y los 69 años, para las mujeres, y los 62 y los 69 años, para los hombres).

4.4 EL PROBLEMA CONSTITUCIONAL Y LEGAL ANTE CIERTAS OPINIONES Y/O TABÚES

Un problema (incluso constitucional y legal) que se plantea a esta solución, sin embargo, consiste en que la pensión se otorga a un trabajador como retribución por el trabajo realizado durante toda su vida laboral y de acuerdo con el valor de sus salarios y de sus cotizaciones. Para algunos economistas y actuarios, la edad fijada por ley debe tener en cuenta básicamente las condiciones de sustentabilidad del sistema, y, para ello, saber si las “generaciones de remplazo” con sus aportes serán capaces de suplir aquel faltante que se pudiera presentar tras calcular si la suma capitalizada de los aportes obrero-patronales ya son suficientes, e, incluso, excedentes en orden al pago de la cuota mensual de la prestación por todos los años que vivan el trabajador y quien eventualmente lo sustituya en la misma prestación.

La pensión expresa, sin embargo, lo que socialmente se suele afirmar con la expresión: “a descansar”. Ya a la persona, prácticamente se la considera “agotada”, su tiempo, sus conocimientos y experiencias “superados” ... Y, de hecho, se los arrincona (aunque ellos, muchas veces, se sienten aún – y son en realidad – plenamente capaces de desarrollar no sólo una actividad sino un verdadero trabajo y ¡quieren hacerlo! Por supuesto, hay excepciones). Una reflexión profunda y un cambio en la mentalidad cultural se imponen en este caso.

Ahora bien, dicho lo anterior, ¿una persona que quisiera volver a trabajar (o, a seguir trabajando) a pesar de haber llegado a las edades-límite fijadas por la ley, tendría que seguir pagando sus cotizaciones pensionales hasta alcanzar las 1300 semanas y en la misma proporción que en su contrato anterior elaborado de acuerdo con la legislación vigente?

Y, específicamente para el caso que nos ocupa, esto es el de quien llegó a dicha edad pero no había cotizado las semanas suficientes, a pesar de tener en cuenta para el cómputo todas dichas semanas, ¿debería seguir siendo válida la fórmula de cotización del 16% del valor del salario mensual repartido según la proporción del 25% por parte del trabajador y del 75% por parte del empleador?

4.5 NUEVAS CONSIDERACIONES

Si se reconocen algunos hechos, tales como que la persona que llegó a esta edad-límite podría vivir aún – y ser sustituida por otra de acuerdo con la norma de la ley – durante diez, veinte, treinta, cuarenta y, aún, cincuenta años o más, y que, por lo mismo, durante toda esa duración deberá recibir una pensión cuya cuantía no puede ser desmejorada sino efectiva y suficientemente actualizada; y que, por otra parte, se trata de una excepción totalmente única y extraordinaria, a saber, ofrecerle a tales personas que no cotizaron las semanas necesarias para acceder a una pensión una nueva posibilidad de hacerlo:

Pregunta # 1: ¿No se podría incrementar excepcionalmente y con vistas a la obtención del derecho a una “pensión de honor” (v. gr. mínima) la suma que deberían cotizar entre trabajador y empleador, digamos, al 32% (= 16% + 16%) del salario pactado (v. gr. el salario mínimo) durante todo el trascurso de la nueva vida laboral y hasta que el trabajador alcance la edad de 80 años?

Pregunta #2: ¿No se podría pensar en que a esa suma a cotizar se le aplicara una proporción – trabajador-empleador – en la que se revirtieran los valores de acuerdo con el número de años restantes para cumplir los 80 años? Algo así como, v. gr.: una “*porción básica*”, de acuerdo con la ley vigente (sobre el 16% del salario fijado, p. ej. el salario mínimo, cuota del 25% por parte del trabajador y 75% por parte del empleador); más una “*porción extraordinaria*” o “*aporte extraordinario*” (calculada, igualmente, sobre el 16% del salario fijado), consistente en:

Tabla 31

Edad faltante para los 80 años	80	Proporción del aporte extraordinario	100	Proporción de cotización sobre un salario mínimo	160.000	Suma de cotización ordinaria más cotización extraordinaria sobre salario mínimo (valor total mensual a cotizar)
---------------------------------------	-----------	---	------------	---	----------------	--

				Trabajador	Empleador	160000
80	0	75	25	120.000	40.000	320.000
79	-1	75	25	120.000	40.000	320.000
78	-2	74	26	118.400	41.600	320.000
77	-3	73	27	116.800	43.200	320.000
76	-4	72	28	115.200	44.800	320.000
75	-5	68	32	108.800	51.200	320.000
74	-6	64	36	102.400	57.600	320.000
73	-7	60	40	96.000	64.000	320.000
72	-8	56	44	89.600	70.400	320.000
71	-9	52	48	83.200	76.800	320.000
70	-10	49	51	78.400	81.600	320.000
69	-11	46	54	73.600	86.400	320.000
68	-12	43	57	68.800	91.200	320.000
67	-13	40	60	64.000	96.000	320.000
66	-14	38	62	60.800	99.200	320.000
65	-15	36	64	57.600	102.400	320.000
64	-16	34	66	54.400	105.600	320.000
63	-17	32	68	51.200	108.800	320.000
62	-18	30	70	48.000	112.000	320.000
61	-19	29	71	46.400	113.600	320.000
60	-20	28	72	44.800	115.200	320.000
59	-21	27	73	43.200	116.800	320.000
58	-22	26	74	41.600	118.400	320.000
57	-23	25	75	40.000	120.000	320.000

Estos aportes mensuales, el ordinario más el extraordinario, sin embargo, como se ve, para una persona que no hubiera cotizado ni el mínimo de 50 semanas durante un año continuo o discontinuo, no alcanzarían aún para lograr la base mencionada de \$120.000.000 y garantizar, a valores constantes, una pensión mínima equivalente a un salario mínimo mensual legal.

Tabla 32

Capital	Aporte mensual sobre sólo un salario mínimo	Meses	Equivalente a	Años
----------------	--	--------------	----------------------	-------------

\$ 120.000.000,00	\$ 320.000,00	375	12	31
-------------------	---------------	-----	----	----

Se requerirían, como decimos, más de 10 años previos de cotización. Para el caso de una persona que hubiera cotizado durante su vida laboral ordinaria un mínimo de diez años, para alcanzar este capital necesitaría todavía 52 meses de nueva cotización:

Tabla 33

Mes	Capital	Cotizaciones acumuladas durante el período ordinario	Nuevos aportes	Total de cuota/abono a capital
1	\$ 120.000.000	\$1.920.000	\$ 320.000	\$2.240.000
2	\$ 115.840.000	\$3.840.000	\$ 320.000	\$4.160.000
3	\$ 109.760.000	\$5.760.000	\$ 320.000	\$6.080.000
4	\$ 101.760.000	\$7.680.000	\$ 320.000	\$8.000.000
5	\$ 91.840.000	\$9.600.000	\$ 320.000	\$9.920.000
6	\$ 80.000.000	\$11.520.000	\$ 320.000	\$11.840.000
7	\$ 66.240.000	\$13.440.000	\$ 320.000	\$13.760.000
8	\$ 50.560.000	\$15.360.000	\$ 320.000	\$15.680.000
9	\$ 32.960.000	\$17.280.000	\$ 320.000	\$17.600.000
10	\$ 13.440.000	\$19.200.000	\$ 320.000	\$19.520.000
11	\$ 13.120.000		\$ 320.000	
12	\$ 12.800.000		\$ 320.000	
13	\$ 12.480.000		\$ 320.000	
14	\$ 12.160.000		\$ 320.000	
15	\$ 11.840.000		\$ 320.000	
16	\$ 11.520.000		\$ 320.000	
17	\$ 11.200.000		\$ 320.000	
18	\$ 10.880.000		\$ 320.000	
19	\$ 10.560.000		\$ 320.000	
20	\$ 10.240.000		\$ 320.000	
21	\$ 9.920.000		\$ 320.000	
22	\$ 9.600.000		\$ 320.000	
23	\$ 9.280.000		\$ 320.000	
24	\$ 8.960.000		\$ 320.000	
25	\$ 8.640.000		\$ 320.000	
26	\$ 8.320.000		\$ 320.000	
27	\$ 8.000.000		\$ 320.000	
28	\$ 7.680.000		\$ 320.000	

29	\$	7.360.000		\$	320.000	
30	\$	7.040.000		\$	320.000	
31	\$	6.720.000		\$	320.000	
32	\$	6.400.000		\$	320.000	
33	\$	6.080.000		\$	320.000	
34	\$	5.760.000		\$	320.000	
35	\$	5.440.000		\$	320.000	
36	\$	5.120.000		\$	320.000	
37	\$	4.800.000		\$	320.000	
38	\$	4.480.000		\$	320.000	
39	\$	4.160.000		\$	320.000	
40	\$	3.840.000		\$	320.000	
41	\$	3.520.000		\$	320.000	
42	\$	3.200.000		\$	320.000	
43	\$	2.880.000		\$	320.000	
44	\$	2.560.000		\$	320.000	
45	\$	2.240.000		\$	320.000	
46	\$	1.920.000		\$	320.000	
47	\$	1.600.000		\$	320.000	
48	\$	1.280.000		\$	320.000	
49	\$	960.000		\$	320.000	
50	\$	640.000		\$	320.000	
51	\$	320.000		\$	320.000	
52	\$	-				

Todo esto, por persona. Pero ¿qué sucede si en orden a crear el fondo mencionado, se considera el número total de personas que actualmente no reciben pensión pero sí han cumplido ya más de 60 años? Las cuentas serían las siguientes:

4.6 CÁLCULO DE CAPITAL GLOBAL SIN CONSIDERAR INCREMENTOS, ACTUALIZACIONES NI RENDIMIENTOS

Las cifras se pueden observar en toda su complejidad cuando estimamos el tamaño del problema que se debe afrontar:

Tabla 34

Mayores de 60 años sin pensión	Capital inicial	Capital necesario para atender a todo el segmento poblacional no pensionado sin tener en cuenta semanas previas cotizadas
\$ 5.188.370	\$ 120.000.000	\$622'604.000'000.000

Para lograrlos se harían necesarios otros aportes adicionales, igualmente extraordinarios, por cada “nuevo trabajador en vía de acceder a una ‘pensión de honor’ a partir de sus 80 años”. He estimado los aportes por cada uno de ellos y por el conjunto de todos ellos, deberían ser los siguientes:

Gráfica 14

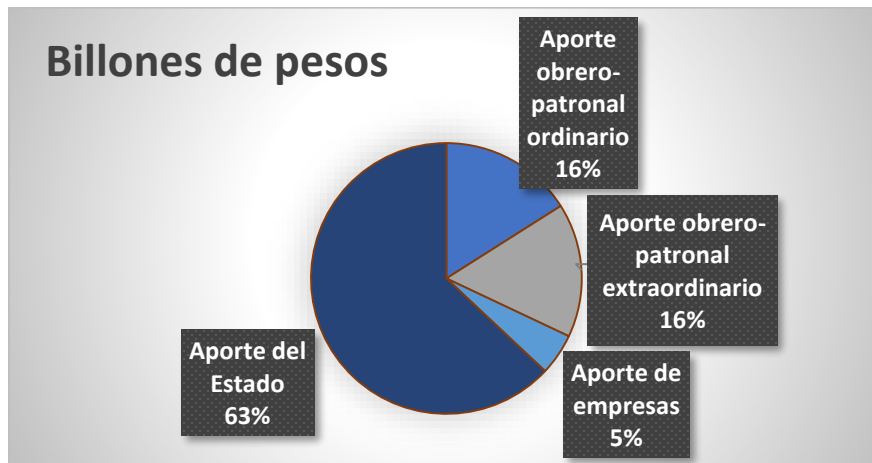


Tabla 35

Costo de constitución del Fondo Extraordinario de Pensiones (FEP) (capital equivalente en 2022= \$120.000.000 por persona) en un año para cubrir indefinidamente con un salario mínimo mensual (\$1.000.000) las pensiones de todos los pensionables (mayores de 60 años) aún no cubiertos ni capaces por sí solos de ser cubiertos con pensión (para ser colocado al 10% anual)					
Capital individual inicial	\$ 120.000.000,00	Población que debe recibir una mesada	5.188.370	Valor total del Capital de todos los pensionables	6,22604E+14
				Valor total del Capital de todos los pensionables	\$622'604.000'000.000

Forma de pago	Aportes obrero-patronales	Cotización ordinaria	16% del salario o ingreso percibido		99''616.600'000.000
		25% del trabajador	75% está a cargo del empleador		
		Cotización extraordinaria según tabla	16% del salario o ingreso percibido		99''616.600'000.000
	Aporte de las empresas sobre ganancias según tabla	5%			\$31''130.200'000.000
	Aporte del Estado	Préstamo (banca internacional) a 20 años sin intereses al cambio US\$1 = \$4500	US\$6.917.822.222		\$392''240.600'000.000
		Aporte del Estado con un préstamo a 20 años sin intereses mensualizado		\$1''634.335'833.333	

De acuerdo con este estimado, tendríamos:

Tabla 36

Tabla de cotización mensual extraordinaria no actualizada anualmente

Con todo, habría que acudir a la ayuda de las empresas y demás entidades del sector privado para complementar el fondo básico para el pago de pensiones: ¡tendrían que “darse la pela” por esta buena causa! El cálculo de este factor impositivo único sería el siguiente:

Tabla 37

No exportadoras				Exportadoras				
5%				7%				
Entre 0 y hasta	Desde \$100.000.000 hasta	Desde \$500.000.000 hasta	Desde	Entre 0 y hasta	Desde \$100.000.000 hasta	Desde \$500.000.000 hasta	Desde \$1.000.000.000 hasta	Desde
\$100.000.000,00	\$500.000.000,00	\$1.000.000.000,00	\$1.000.000.000,00	\$100.000.000,00	\$500.000.000,00	\$1.000.000.000,00	\$10.000.000.000,00	\$10.000.000.000,00
5.000.000,00	25.000.000,00	50.000.000,00	500.000.000,00	7.000.000,00	35.000.000,00	70.000.000,00	700.000.000,00	7.000.000.000,00

Por supuesto, por estar bien acreditadas en el mercado financiero, estas entidades podrían solicitar préstamos que les permitan no descapitalizarse.

Todos estos cálculos se hacen teniendo en cuenta que, actualmente, Colpensiones y las demás Fondos de Pensiones (privados), poseen, al parecer, un capital de más de 360 billones de pesos¹⁴⁸, que bien podrían servir como respaldo de los sectores público y privado.

Pregunta # 3: ¿Qué sucedería, o podría suceder, si la persona mayor de la edad legal de pensión y no pensionada voluntariamente hubiera accedido a ingresar en el sistema laboral mediante el contrato extraordinario aquí presentado y con remuneración mínima, pero, tras algunos meses o años, decidiera abandonar el sistema, por las razones que haya considerado? O, ¿en el caso de que esa persona cayera en incapacidad total y permanente? ¿En qué situación quedarían?

Si hubieran tenido semanas cotizadas durante su estancia en el régimen ordinario se les actualizarán al momento presente, lo mismo que las semanas cotizadas durante su permanencia en el régimen extraordinario, y se le pagará en adelante, hasta cumplir los 80

¹⁴⁸ “Con rendimientos que solo para 12 meses llegaron a los 31,8 billones de pesos”, es decir, al 8% real. Véase la nota del 25 de abril de 2022, en: <https://www.semana.com/finanzas/pensiones-y-cesantias/articulo/pensiones-en-colombia-en-que-invierten-los-ahorros-de-los-colombianos/202212/>

años, la proporción correspondiente de la pensión mínima según los años faltantes, actualizada anualmente. A partir de los 80 años gozarán de la pensión mínima completa hasta su muerte natural.

Para el caso de que hubiera sido contratada por un salario mayor que el mínimo y hubiera cotizado sobre él, igual que en la etapa laboral ordinaria, se harán los cálculos reajustando el valor de la pensión hasta los 80 años según la proporción de los años restantes. Es el valor que se le pagará hasta su muerte natural. Y, a partir de los 80 años, gozará de la pensión correspondiente al promedio actualizado indicado por la ley para los últimos diez años.

4.7 PAGO DE SALARIO PARA QUIEN ESTUVIERA DENTRO DEL MARCO DEL CONTRATO EXTRAORDINARIO DE TRABAJO EN ORDEN A ALCANZAR MÍNIMOS PARA PENSIÓN A PARTIR DE LOS 80 AÑOS:

De acuerdo con esto: (caso 1) a un trabajador varón de 79 años (sin tener en cuenta si cotizó o no en su período laboral ordinario); (caso 2) a una trabajadora mujer de 58 años (sin tener en cuenta si cotizó o no en su período laboral ordinario): se les descontaría de su salario mensual (aparte de los aportes por salud), para pagar su cuota-porción de cotización, en el caso de que se hubiera pactado el salario mínimo, un valor de:

Tabla 38

Tasa ordinaria		Tasa extraordinaria			
16% del salario o ingreso percibido	\$160.000	16% del salario o ingreso percibido		160.000	
75% está a cargo del empleador	25% del trabajador (a)	75% a cargo del trabajador varón de 79 años (b)	25% a cargo del empleador	27% a cargo de la trabajadora de 59 años (c)	73% a cargo del empleador
\$120.000	\$40.000	120.000	40.000	43.200	116.800
Total (a+b) o (a+c)	\$160.000			\$83.200	

Salario mínimo sin otros descuentos (salud, p. ej.) ni subsidios	\$840.000	\$916.800
--	-----------	-----------

Se ha de tener en cuenta que para facilitar los cálculos, en su generalidad, cuando hablamos en este texto de “salario mínimo” legal y mensual (SMML) estamos hablando del valor bruto fijado para el año 2022, y, por eso no estamos incluyendo ni los descuentos ni los subsidios de ley, pero habría que considerarlos en cada caso según la realidad de las cosas.

Por supuesto, a un trabajador que hubiera cotizado durante su vida laboral ordinaria, habría que tenerle en cuenta ese valor actualizado al momento presente y abonarlo a los cálculos que aquí hacemos, de modo que, por ese factor, seguramente se le disminuirá proporcionalmente la cuota porción de su cotización mensual para pensión durante el transcurso de su vida laboral extraordinaria, de modo que al llegar al tope actualizado (anualmente) de los \$120.000.000 de inmediato entraría a gozar de su pensión en las condiciones generales y ordinarias que la regulan. De la misma manera ocurriría en el caso de que ese mismo trabajador optara por aportar voluntariamente una proporción mayor del 16% establecido: se le tendría en cuenta para, si fuere del caso, sumárselo al valor actualizado de cotizaciones ahorradas durante su vida laboral ordinaria, y al llegar al tope actualizado (anualmente) de los \$120.000.000, de inmediato entraría a gozar de su pensión en las condiciones generales y ordinarias que la regulan.

Se ha de tener en cuenta que estamos estimando que muchos candidatos y muchas candidatas a la “pensión preciada” viven solos/as. Pero puede ocurrir otra cosa, de modo que el ingreso familiar de un par de esposos o de compañeros/as sea equivalente a dos de estas pensiones. E, inclusive, en el caso de ser varias las personas (padres, hijos, suegros, nuera, yerno) que se encuentran en la misma condición, sin que necesariamente habiten en un mismo lugar, se suman todas ellas, precisamente por superar los 80 años: basta que cumplan las condiciones arriba anotadas. Algo similar puede ocurrir si varios de ellos se encuentran en el sistema laboral extraordinario: se deberán sumar los salarios correspondientes a cada uno de ellos en sus condiciones y situaciones individuales.

Al tratarse de “pensiones preciadas” conferidas a título extraordinario y debido a las condiciones y situaciones individuales y específicas de cada beneficiario no son heredables ni transmisibles a otras personas por ningún título, inclusive ellas fueran o se encontraran dependientes del beneficiario/a. Al morir este/a cesan las obligaciones con él/ella y, en consecuencia, quienes tuvieran aspiración a recibir tal beneficio deben cumplir las condiciones que se exigen a todo beneficiario, según las consideraciones que se han expuesto en esta propuesta. Este beneficio tampoco se puede acumular con los que lleva consigo la pensión de invalidez, que se rige según su propia legislación.

4.8 BIBLIOGRAFÍA DEL APÉNDICE

- Caicedo Zarate, C. (1994). *Historia del seguro social en Colombia*. Obtenido de Repositorio Universidad Simón Bolívar:
<https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/5195/restricted-resource?bitstreamId=ecb11071-a2da-41e6-bc45-1cdc892ebeba>
- Colpensiones. (agosto de 2022). *Colpensiones en cifras. Agosto 2022*. Obtenido de Colpensiones:
<https://www.colpensiones.gov.co/loader.php?lServicio=Tools2&lTipo=descargas&lFuncion=descargar&idFile=14076>
- Cotes, A. (24 de agosto de 2022). *Nueve subsidios del Estado a los que pueden acceder los colombianos*. Obtenido de Radio Nacional de Colombia:
<https://www.radionacional.co/actualidad/economia/subsidios-vigentes-en-colombia-2022-que-son-y-como-acceder-ellos>
- Redacción de El Colombiano. (4 de mayo de 2022). *Colombia tendrá 10 millones de adultos mayores en 2031*. Obtenido de El Colombiano:
<https://www.elcolombiano.com/colombia/envejecimiento-en-colombia-colombia-tendra-10-millones-de-adultos-mayores-en-2031-HD17369529#:~:text=Sin%20ir%20m%C3%A1s%20lejos%2C%20en,edad%20ya%20son%207.412.407.>
- Redacción de Semana. (14 de febrero de 2022). *Entre un 75 % y 80 % de los colombianos no se va a pensionar, asegura Asofondos*. Obtenido de Semana:
<https://www.semana.com/economia/empresas/articulo/entre-un-75-y-80-de-los-colombianos-no-se-va-a-pensionar-asegura-asofondos/202226/>
- Redacción de Semana. (14 de septiembre de 2022). *Subsidios de \$ 500.000 para colombianos sin pensión: esta es la verdadera fuente de financiamiento*. Obtenido de Semana.com:
<https://www.semana.com/economia/macroeconomia/articulo/subsidios-de-500000-para-colombianos-sin-pension-esta-es-la-verdadera-fuente-de-financiamiento/202209/>
- República de Colombia - Congreso de la República. (26 de diciembre de 1946). *Ley 90 de 1946*. Obtenido de Colpensiones:

https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/ley_0090_1946.htm#:~:text=%5BLEY%200090%201946%5D%20%2D%20Colpensiones%20%2D%20Administradora%20Colombiana%20de%20Pensiones&text=Por%20la%20cual%20se%20establece,Instituto%20Colombiano%20de%20Seguros%20So

República de Colombia - Congreso de la República. (28 de diciembre de 1990). *Ley 50*.

Obtenido de Función Pública:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281#:~:text=Si%20es%20el%20trabajador%20quien,al%20trabajador%20por%20prestaciones%20sociales>.

República de Colombia - Congreso de la República. (23 de diciembre de 1993). *Ley 100*.

Obtenido de Función Pública:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>

República de Colombia - Congreso de la República. (29 de enero de 2003). *Ley 797*.

Obtenido de Cepal: https://oig.cepal.org/sites/default/files/colombia_-_ley_797.pdf

República de Colombia - Departamento Nacional de Planeación. (16 de octubre de 1996).

Desarrollo y readecuación funcional del Instituto de Seguros Sociales -ISS- en el Sistema de Seguridad Social Integral. Documento CONPES 2877 MINTRABAJO MINSALUD MINHACIENDA. Obtenido de Departamento Nacional de Planeación: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/2877.pdf>

República de Colombia - Departamento Nacional de Planeación de Colombia. (2016).

Programas. Obtenido de Departamento Nacional de Planeación de Colombia: <https://www.dnp.gov.co/>

República de Colombia. (22 de abril de 2022). *Constitución Política (1991)*. Obtenido de

<https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-1/articulo-29>

Tapia Tobar, C. I. (2016). *De los Beneficios económicos periódicos. Análisis a partir del hecho que en Colombia los trabajadores no alcanzan a acceder al Sistema general de pensiones. Trabajo de Grado para optar al Título de Abogada*. Obtenido de Universidad Católica de Colombia. Facultad de Derecho :

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/13769/4/BEPS%20%281%29.pdf>

BIBLIOGRAFÍA DEL TEXTO SOBRE EL EMPLEO

- Barrera, Daniela. «Ayudas en Estados Unidos 2022: Cómo saber si puedo cobrar el cheque estímulo y beneficios al desempleo.» *Diario AS*. 10 de enero de 2022.
https://us.as.com/us/2022/01/10/actualidad/1641835190_593948.html (último acceso: 20 de junio de 2022).
- Carbó Valverde, Santiago. «La causa y el efecto.» *El País*, 11 de octubre de 2021:
<https://elpais.com/economia/2021-10-11/la-causa-y-el-efecto.html>.
- Card, David - Krueger, Alan B. «Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania.» *The American Economic Review September 1994 Vol. 84 No. 4 772-793*. 1994.
<http://links.jstor.org/sici?sici=0002-8282%28199409%2984%3A4%3C772%3AMWAEAC%3E2.0.CO%3B2-O>
(último acceso: 13 de octubre de 2021).
- Comunidad Europea - Hungría. «Energías renovables 2012.» *Investigaciones*. 2012.
http://www.icon-project.eu/docs/wp/5/ricerche/Ungheria_energie%20rinnovabili_2012.pdf.
- Congregación para la Educación Católica (de los Institutos de Estudios). «Educar al humanismo solidario. Para construir una “civilización del amor”: 50 años después de la Populorum progressio, 22 de septiembre de 2017.» *Documentos de la Santa sede*. 22 de septiembre de 2017.
http://www.vatican.va/roman_curia/congregations/ccatheduc/documents/rc_con_ccatheduc_doc_20170416_educare-umanesimo-solidale_sp.html.
- Corman, Hope - Mocan, Naci. «Carrots, Sticks, and Broken Windows.» *The Journal of Law & Economics*, 48/1 April 2005 : 235-266 .
- Correa, Sergio Andrés. «Así fue el escándalo de Agro Ingreso Seguro que llevó a la cárcel a Arias.» *elcolombiano.com*. 13 de julio de 2019.
<https://www.elcolombiano.com/colombia/agro-ingreso-seguro-asi-fue-el-escandalo-que-llevo-a-la-carcel-a-andres-felipe-arias-IJ11180932> (último acceso: 20 de junio de 2022).
- Diseño Digital - El Tiempo - Leonardo Parra. «Radiografía del empleo informal en el país.» *El Tiempo*, 12 de junio de 2022: 1.22.
- El País. «Bruselas pone la lupa sobre las ayudas públicas concedidas a Opel.» *elpais.com*. 24 de septiembre de 2009.
https://elpais.com/economia/2009/09/24/actualidad/1253777580_850215.html
(último acceso: 20 de junio de 2022).

- EQUIPO SEO - EL TIEMPO. «Subsidios en Colombia: consulte las ayudas del Gobierno que siguen vigentes.» *El Tiempo*. 12 de febrero de 2022.
<https://www.eltiempo.com/economia/finanzas-personales/subsidios-en-colombia-2022-las-ayudas-del-gobierno-que-siguen-vigentes-651267#:~:text=Los%20apoyos%20son%20entre%20400.000%20a%20600.000%20pesos.&text=El%20subsidio%20al%20desempleo%20aplica,salarios%2> (último acceso: 20 de junio de 2022).
- Esguerra Fajardo, Alfonso. «Subdesarrollo, paternalismo y filantropía.» *Revista Ciencia Política* (pp. 79-88). 44/4 1996 . http://www.icpcolombia.org/dev/wp-content/uploads/2016/04/subdesarrollo_paternalismo_filantropia.pdf (último acceso: 24 de mayo de 2022).
- Francisco. «Discurso a la Comisión Antimafia.» *Documentos de la Santa Sede*. 21 de septiembre de 2017.
http://w2.vatican.va/content/francesco/it/speeches/2017/september/documents/papa-francesco_20170921_commissione-antimafia.html.
- . «Discurso a la FAO.» *Documentos de la Santa Sede*. 2 de octubre de 2017.
<http://press.vatican.va/content/salastampa/es/bollettino/pubblico/2017/10/03/vigo.html>.
- . «Discurso a los miembros de la Fundación "Centesimus Annus" pro Pontifice.» *Documentos de la Santa Sede* . 23 de octubre de 2021.
<https://www.vatican.va/content/francesco/es/speeches/2021/october/documents/20211023-fondazione-centesimus-annus.html> (último acceso: 23 de octubre de 2021).
- Galindo-Pérez-de-Azpillaga, Luis - Foronda Robles, Concepción - García López, Ana (et alii). «Tourist destinations as intelligent regions. The Territorial Intelligence focus applied to Planning and managing destinations: methods and instruments.» *Researchgate.net*. 31 de octubre de 2017.
<https://www.researchgate.net/project/Tourist-destinations-as-intelligent-regions-The-Territorial-Intelligence-focus-applied-to-Planning-and-managing-destinations-methods-and-instruments>”.
- Garau, Federico. «Reddito grillino, il flop dei progetti sociali.» *Il Giornale.it*. 24 de mayo de 2022. <https://www.ilgiornale.it/news/politica/reddito-grillino-i-puc-faticano-partire-flop-roma-2036877.html> (último acceso: 24 de mayo de 2022).
- Glejberman, David. «Conceptos y definiciones: Desempleo y Personas fuera de la fuerza de trabajo.» *Centro Internacional de Formación - Programa de Análisis, Investigación y Estadísticas de Empleo*. 25 de septiembre de 2017.
<http://recap.itcilo.org/es/documentos/files-imt2/es/dg6>.

- Global 3000. «Indonesia: el sacerdote del agua en Java.» *Deutsche Welle*. 24 de mayo de 2022. <https://www.dw.com/es/indonesia-el-sacerdote-del-agua-en-java/av-58864078> (último acceso: 28 de mayo de 2022).
- Infobae. «El Financial Times habló de una “nueva vida para Vaca Muerta”, pero con un gobierno más rápido y audaz.» *infobae.com*. 3 de junio de 2022. <https://www.infobae.com/economia/2022/06/03/el-financial-times-hablo-de-una-nueva-vida-para-vaca-muerta-pero-con-un-gobierno-mas-rapido-y-audaz/> (último acceso: 20 de junio de 2022).
- Juan Pablo II. «Catecismo de la Iglesia Católica.» *Documentos de la Santa Sede*. 1997. https://www.vatican.va/archive/catechism_sp/p3s2c2a8_sp.html.
- Juan XXIII. «Encíclica "Mater et magistra" sobre el reciente desarrollo de la cuestión social.» *Documentos de la Santa Sede*. AAS 53 1961 401-464. 15 de mayo de 1961. http://www.vatican.va/content/john-xxiii/es/encyclicals/documents/hf_j-xxiii_enc_15051961_mater.html (último acceso: 28 de abril de 2020).
- La Voz de Galicia. «¿Fin al Estado de bienestar o al abuso en los subsidios?» 7 de octubre de 2010. https://www.lavozdegalicia.es/noticia/internacional/2010/10/07/fin-estado-bienestar-abuso-subsidios/0003_8768694.htm (último acceso: 20 de junio de 2022).
- Legis - Comunidad Contable. «Salario mínimo y auxilio de transporte 2018.» *Legis*. 31 de diciembre de 2017. <http://www.comunidadcontable.com/BancoConocimiento/Laboral/salario-minimo-y-auxilio-de-transporte.asp> .
- Lin, Ming-Jen. «Does Unemployment Increase Crime?» *Journal of Human Resources*, 43/2 2008: 413-436.
- Lozano Garzón, Rolando. «Qué clase de negocios son los que más sobreviven en el país.» *El Tiempo*, 31 de agosto de 2017: Economía y negocios 1.
- Mejía Álvarez, Iván Federico. *Introducción a la teología y al magisterio moral social*. Bogotá.: Pontificia Universidad Javeriana. Colección Apuntes de Teología. Biblioteca del Profesional, 2004.
- . *Las Universidades Católicas. Ensayo de Teología del Derecho Canónico*. Bogotá: DigiPrint, 2011.
- Mejía Michelsen, Isabella. «El sector de ciencia e innovación se quedó pequeño para los Phds colombianos .» *La silla vacía*. 8 de febrero de 2022 . <https://www.lasillavacia.com/historias/silla-nacional/el-sector-de-ciencia-e-innovacion-se-queda-pequeno-para-los-phds-colombianos/> (último acceso: 10 de febrero de 2022).

- Observatorio Colombiano de Ciencia y Tecnología – OcyT. *Informe de Indicadores de Ciencia y Tecnología Colombia 2020*. Bogotá: Observatorio Colombiano de Ciencia y Tecnología - MinCiencias, 2021 .
- Observatorio laboral para la educación. «¿De dónde provienen nuestros egresados de la educación superior?» *Sistema de Información*. 31 de octubre de 2017. <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/w3-article-335501.html>.
- ONU. «Países en situaciones especiales.» *ONU.org*. 31 de octubre de 2017. <http://www.un.org/es/development/progareas/spneeds.shtml> .
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). «Informe III Índices de precios al consumidor.» *Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Ginebra, 24 de noviembre a 3 de diciembre de 2003*. 3 de diciembre de 2003. <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/download/17thicls/r3cpi.pdf> (último acceso: 2 de junio de 2022).
- Organización Mundial de la Salud (OMS). «Estadísticas Sanitarias Mundiales 2014. Datos positivos sobre la esperanza de vida.» *Centro de prensa*. 13 de septiembre de 2017. Organización Mundial de la Salud <http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2014/world-health-statistics-2014/es/>.
- Organización Panamericana de la Salud - James Chin (Editor). «Informe oficial de la Asociación Estadounidense de Salud Pública (Decimoséptima edición): El control de las enfermedades transmisibles.» *Documentos de la OPS*. 13 de septiembre de 2017. <http://www1.paho.org/hq/dmdocuments/2010/9275315817.pdf>.
- Osorio Idárraga, Sebastián . «Salario mínimo en Colombia: ¿qué porcentaje se destina a la canasta básica alimentaria?» <https://www.bloomberglinea.com/2022/04/21/salario-minimo-en-colombia-que-porcentaje-se-destina-a-la-canasta-basica-alimentaria/> .» *BloombergLinea*. 21 de abril de 2022. <https://www.bloomberglinea.com/2022/04/21/salario-minimo-en-colombia-que-porcentaje-se-destina-a-la-canasta-basica-alimentaria/> (último acceso: 2 de junio de 2022).
- Portafolio. «De cuánto fue el PIB per cápita de los colombianos en 2021.» *Portafolio*. 16 de febrero de 2022. <https://www.portafolio.co/economia/de-cuanto-fue-el-pib-per-capita-de-los-colombianos-en-2021-561797> (último acceso: 2 de junio de 2022).
- Programa Mundial de Alimentos. «Datos del hambre.» *wfp.org*. 13 de septiembre de 2017. <https://es.wfp.org/hambre/datos-del-hambre>.

Pueyo Usón, Javier. «Doctrina Social de la Iglesia y Responsabilidad Social.» *Arbil.org*. 31 de octubre de 2017. <http://es.catholic.net/op/articulos/44181/cat/422/doctrina-social-de-la-iglesia-y-responsabilidad-social-.html> .

Real Academia de la Lengua. «Integral.» *Diccionario de la Lengua Española*. 20 de septiembre de 2017. <http://dle.rae.es/?id=6nVpk8P|6nXVL1Z>.

—. «Plan.» *Diccionario de la Lengua Española*. 31 de octubre de 2017. <http://dle.rae.es/?id=TIvEXgq>.

—. «Programa.» *Diccionario de la Lengua Española*. 31 de octubre de 2017. <http://dle.rae.es/?id=UJpGYGO>.

—. «Propuesta.» *Diccionario de la Lengua Española*. 31 de octubre de 2017. <http://dle.rae.es/?id=UOsGs7G> .

—. «Proyecto.» *Diccionario de la Lengua Española*. 31 de octubre de 2017. <http://dle.rae.es/?id=UV6hPaS> .

—. «Trabajo.» *Diccionario de la Lengua Española*. 20 de septiembre de 2017. <http://dle.rae.es/?id=aBuhX28>.

Rebellón, Eduardo. *Comentarios entre amigos*. Cali, 15 de octubre de 2021.

Redacción de El País. «Beneficios de la conexión vial hacia la Orinoquía colombiana.» *El País*. 1 de agosto de 2015. <http://www.elpais.com.co/economia/beneficios-de-la-conexion-vial-hacia-la-orinoquia-colombiana.html>.

Redacción. «Jóvenes en acción 2022: cronograma de pagos, cómo registrarse y métodos para cobrar.» *Depor*. 10 de mayo de 2022. <https://depor.com/colombia/local-co/jovenes-en-accion-2022-registro-fecha-de-pago-y-como-cobrar-en-mayo-inscripciones-beneficiarios-y-requisitos-del-programa-prosperidad-social-dps-ivan-duque-gobierno-nacional-de-colombia-co-noticia/#:~:text=El%20incentiv> (último acceso: 20 de junio de 2022).

Redacción Trochando. «En Colombia se agudiza la lucha de clases.» *Trochando sin fronteras*. 11 de mayo de 2021. <https://trochandosinfronteras.info/lucha-de-clases/> (último acceso: 2 de junio de 2022).

República de Colombia - Congreso de la República de Colombia. «Ley 100 del 23 de diciembre de 1993.» *Departamento Administrativo de la Función Pública*. 23 de diciembre de 1993. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248#:~:text=Crea%20el%20sistema%20de%20seguridad%20social%20integral%20conformado%20por%20los,definen%20en%20la%20presente%20ley>. (último acceso: 24 de mayo de 2022).

República de Colombia - Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).
«En 2021, en el total nacional la pobreza monetaria fue 39,3% y la pobreza monetaria extrema fue 12,2% .» *Comunicado de prensa*. 26 de abril de 2022.
https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/condiciones_vida/pobreza/2021/Comunicado-pobreza-monetaria_2021.pdf (último acceso: 2 de junio de 2022).

—. «Nota metodológica. Índice de Pobreza Multidimensional-Agregado municipios de los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET).» *Dane. Investigaciones*. 2020.
https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/condiciones_vida/pobreza/2020/nota-metodologica-pobreza-multidimensional-IPM-PDET-20.pdf (último acceso: 2 de junio de 2022).

—. «Pobreza multidimensional. Resultados 2021.» *DANE Información para todos*. 28 de abril de 2022.
https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/condiciones_vida/pobreza/2021/presentacion-rueda-de-prensa-pobreza-multidimensional-21.pdf (último acceso: 2 de junio de 2022).

República de Colombia - Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE.
«Cuenta satélite: economía del cuidado.» *Cuentas nacionales*. 2017.
<http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/cuentas-satelite/cuentas-economicas-cuenta-satelite-economia-del-cuidado> (último acceso: 20 de octubre de 2017).

—. «Empleo.» *Boletín mensual*. septiembre de 2017.
http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_sep_17.pdf (último acceso: 30 de septiembre de 2017).

—. «Mayoristas en el sector agropecuario.» *Boletín mensual*. 2017.
<http://www.dane.gov.co/index.php/transparencia/178-economicas/agropecuario/2924-mayoristas-boletin-mensual> (último acceso: 24 de septiembre de 2017).

—. «Población ocupada, desocupada, inactiva y subempleada.» *Boletín de empleo junio 2017*. 30 de junio de 2017.
http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_jun_17.pdf (último acceso: 30 de junio de 2017).

—. «Proyecciones de población.» *Estadísticas de demografía*. 31 de octubre de 2017.
<http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/proyecciones-de-poblacion> (último acceso: 31 de octubre de 2017).

- . «Sectores institucionales de base.» *Estadísticas nacionales*. 2005-2017.
<http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/cuentas-nacionales-anuales/cuentas-nacionales-cuentas-de-sectores-institucionales-base-2005> (último acceso: 24 de septiembre de 2017).
- República de Colombia - Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas DANE. «Clasificación del gasto del Gobierno nacional 2016.» *Boletín mensual*. 30 de septiembre de 2017.
http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/pib/anuales/ccrg_base2005/Bol_clas_gasto_gob_2016pre.pdf (último acceso: 30 de septiembre de 2017).
- República de Colombia - Departamento Nacional de Planeación DNP. «Reporte Base Certificada Sisbén.» 6 de diciembre de 2016.
<https://www.dnp.gov.co/programas/desarrollo-social/subdireccion-de-promocion-social-y-calidad-de-vida/Paginas/Reporte-Base-Certificada-Sisb%C3%A9n.aspx> (último acceso: 24 de mayo de 2022).
- República de Colombia - Departamento Nacional de Planeación DNP: UDS – MISION SOCIAL. «Documento Conpes Social 040 Focalización del Gasto Social.» *Departamento Nacional de Planeación*. 24 de septiembre de 1997.
<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Social/40.pdf> (último acceso: 24 de mayo de 2022).
- República de Colombia - Ministerio de Salud y Protección Social. «PyP.» *Dirección de Promoción y Prevención*. 13 de septiembre de 2017.
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/BOLETIN%20PP%20No%205%20ABRIL-MAYO%202014.pdf> .
- República de Colombia - Prosperidad Social. «Consulta de beneficiarios.» *Prosperidad social.gov.co*. marzo-abril de 2022.
<https://ingresosolidario.prosperidadsocial.gov.co/> (último acceso: 20 de junio de 2022).
- República de Colombia - Senado. «Constitución Política de Colombia 1991.» *Secretaría del Senado - Documentos*. 31 de octubre de 2017.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html .
- República de Colombia. «Presupuesto nacional para el año 2018.» *El Tiempo*. 30 de septiembre de 2017. <http://www.eltiempo.com/economia/sectores/presupuesto-general-de-colombia-para-2018-114224>.
- Romer, Paul. «Colombia debe pensar cómo crecer el doble: Banco Mundial.» *El Tiempo*, 26 de octubre de 2017: 1.11.

- Romero, Manu. «No me gusta mi trabajo: ¡Causas y solución en 20 pasos!» <https://www.felicidadeneltrabajo.es/blog/>. 25 de noviembre de 2015. <https://www.felicidadeneltrabajo.es/ideas-para-empleados/no-me-gusta-mi-trabajo/> (último acceso: 20 de junio de 2022).
- Salazar Sierra, Carolina. «Del presupuesto de inversión de 2022, Bogotá, Antioquia y Valle concentran 24%.» *La República*. 5 de noviembre de 2021. <https://www.larepublica.co/economia/bogota-antioquia-y-valle-concentran-24-del-presupuesto-de-inversion-del-ano-2022-3257355> (último acceso: 20 de junio de 2022).
- Santa Sede. «Inversión en reforestación.» *Documentos de la Santa Sede*. 30 de septiembre de 2007. <http://www.repubblica.it/2007/09/sezioni/ambiente/vaticano-bosco/vaticano-bosco/vaticano-bosco.html> .
- . «La situación medioambiental hoy.» *Documentos de la Santa Sede*. 11 de noviembre de 2017. <http://press.vatican.va/content/salastampa/es/bollettino/pubblico/2017/11/11/pac.html> .
- . «Situación mundial de la pesca.» *Documentos de la Santa sede*. 3 de octubre de 2017. <http://press.vatican.va/content/salastampa/es/bollettino/pubblico/2017/10/03/vigo.html> .
- UNICEF Argentina. «¿Por qué hay que trabajar?» *PLaNEA: Proyecto 3, 1er año – Primer ciclo nivel secundario Buenos Aires p. 16*. julio de 2020. <https://www.unicef.org/argentina/media/10346/file/planea-1-p3-soc.pdf> (último acceso: 20 de junio de 2022).
- Valencia Grisales, Mateo. «Ecopetrol Emprende abrió nueva convocatoria para apoyar a mipymes en el país.» *ANALITIK*. 12 de febrero de 2022. <https://www.valoraanalitik.com/2022/02/12/ecopetrol-emprende-abrio-nueva-convocatoria-para-apoyar-a-mipymes/> (último acceso: 2 de junio de 2022).
- Vallejo Moreu, Irene. *El infinito en un junco. La invención de los libros en el mundo antiguo*. Barcelona - Bogotá: Ediciones Siruela - Penguin Random House Grupo Editorial, 2021.
- Valora Analitik. «EE. UU.: solicitudes de subsidios por desempleo aumentan a 248.000.» *Valora Analitik*. 17 de febrero de 2022. <https://www.valoraanalitik.com/2022/02/17/ee-uu-solicitudes-subsidios-desempleo-248-000/> (último acceso: 20 de junio de 2022).
- Vargas, Oswaldo. «Implicaciones del crecimiento poblacional de Colombia en los últimos años.» s.f. Oswaldo Vargas: “Qué significa que Colombia alcance 50 millones de

habitantes” (2017), en: Dinero.com - Publicaciones Semana S.A., en:
<https://www.dinero.com/edicion-impresapais/articulo/implicaciones-del-crecimiento-poblacional-de-colombia-en-los-ulti>.

—. «Qué significa que Colombia alcance 50 millones de habitantes.» *Dinero.com - Publicaciones Semana S.A.* 31 de octubre de 2017.
<https://www.dinero.com/edicion-impresapais/articulo/implicaciones-del-crecimiento-poblacional-de-colombia-en-los-ultimos-anos/250398> .

Villarán, Fernando. «El desempleo es la principal causa de la delincuencia común.» *GRUPORPP*. 26 de julio de 2019.
<https://rpp.pe/columnistas/fernandogonzalovillarandelapunte/el-desempleo-es-la-principal-causa-de-la-delincuencia-comun-noticia-1211105> (último acceso: 24 de mayo de 2022).

Wikipedia. «Cooperativa.» *Wikipedia.org*. 31 de octubre de 2018.
<https://es.wikipedia.org/wiki/Cooperativa> .

—. «Departamentos de Colombia por superficie - Censo 2005.» *Wikipedia.org*. 31 de octubre de 2017.
https://es.wikipedia.org/wiki/Anexo:Departamentos_de_Colombia_por_superficie#cite_note-Censo2005-2.

Wu, Dongxu - Wu, Zhongmin. «Crime, inequality and unemployment in England and Wales.» *Applied Economics*, 44/29 2012: 3765-3775.

XV Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo - noviembre-diciembre 2003.
«Directrices sobre una definición estadística de empleo informal.» *ILO.org*. 25 de septiembre de 2017. (consulta de 25 de septiembre de 2017) en:
<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/download/guidelines/defempl.pdf> .

Mviernes, 23 de mayo de 2025

Iván Federico Mejía Álvarez, i.c.l., i.c.d., th.d.

NOTAS FINALES

ⁱ Estiman los expertos, como Paul Romer, Vicepresidente Senior del Banco Mundial, que, en la coyuntura presente, es necesario ir más allá de la "estabilidad macroeconómica" en el manejo de las políticas económicas nacionales. Declaró él: "Colombia ha manejado el gasto y ha mantenido la inflación bajo control desde los años 80-90. Pero ello no es suficiente... Se trata de acelerar la tasa de crecimiento, no de controlar la fluctuación. Creo que los economistas no han dedicado suficiente atención a esta posibilidad de que el crecimiento sea más rápido...Creo que la mayor preocupación para los formuladores de políticas en el Gobierno, o incluso en el Banco Mundial, debería ser asegurarse de que todos - familias e individuos - *tengan mayor acceso a oportunidades*. No me preocupa tanto si una ciudad crece más rápido que otra, me interesa más si una familia puede escoger entre muchas ciudades para mudarse y poder cambiar su vida y tener trabajo [...] Creo que una posibilidad de tener un crecimiento más rápido se da cuando los gobiernos se aseguran de que *todos estén en un trabajo en el que aprenden nuevas habilidades*. Entonces, pondría más énfasis en preguntas sobre qué se necesita para *crear trabajos* que permitan a personas que recién empiezan su vida laboral aprender sobre la economía moderna. Eso significaría que las ciudades están listas para darles la bienvenida a las empresas que crean esas oportunidades de crecimiento en sus trabajadores. Un reto importante es asegurarse de que los gobiernos tengan recursos para proveer los servicios que únicamente puedan proveer. También hay que recordar que las personas pueden hacer muchas cosas por sí mismas. Entonces, no deberíamos pensar en el Gobierno como un ente de caridad supeditado al tema del petróleo. El Gobierno lo que debería es hacer bien su rol. [...] Sobre todo debemos tomar responsabilidad y control y poner metas ambiciosas y realizarlas...": "Colombia debe pensar cómo crecer el doble: Banco Mundial", en *El Tiempo*, 26 de octubre de 2017, 1.11). Cursiva en el texto es mía.

ⁱⁱ La cultura, aún hoy en amplios espacios, nutrida por las enseñanzas provenientes de las religiones monoteístas, entre otras razones históricas, no cesan de mantener vigente "la importancia del trabajo" para la vida (no sólo en su dimensión económica) de los individuos y de las sociedades y su relación con la "felicidad".

Crece sin embargo, en mi opinión y sin generalizar, de hecho o de derecho, la situación contraria: no sólo se reducen los espacios laborales por diversas razones y motivos, sino que ya, para muchos, sobre todo en las denominadas "sociedades" o "Estado de bienestar", "es (sale o resulta) *mejor no trabajar*". Veamos dos de entre las diversas posibilidades:

Para algunos de estos últimos, p. ej., se trata de justificar un malestar proveniente de situaciones subjetivas tales como: en realidad, "no me gusta *mi* trabajo", y se dan entonces múltiples explicaciones (Romer 2015). Para otros, la pregunta – y la respuesta – es mucho más sencilla: "¿para qué trabajar si suplo mis necesidades básicas mediante *el subsidio* que me otorgan (mensual o anual, v. gr., en dinero o en especie)?" Ocurre, sobre todo en países en los que estas medidas están institucionalizadas, generalizadas y cada vez más soportadas por el presupuesto nacional, en los países en donde se ha instalado el "Estado de bienestar", considerado por algunos, sencilla y técnicamente como otra de las formas que adquiere el "Estado Moderno". De acuerdo con otros estudiosos sociales, el "Estado de bienestar" sería una etapa posterior y mejorada del "capitalismo" en la que se suman al mismo los provechos de la "democracia" y del "bienestar social" bajo el "intervencionismo estatal" a fin de garantizar la provisión de los "derechos económicos, culturales y sociales" (asumidos como "derechos humanos") a todos los ciudadanos.

Mencionemos algunos de los subsidios que otorga, p. ej., el Gobierno Estadounidense: 1°) "Cheques de estímulo" ("Crédito de recuperación de reembolso"; y para los padres de bebés nacidos o adoptados a lo largo de 2021); 2°) Beneficios de desempleo federal (segúan siendo solicitados por 248 mil personas en la segunda semana de febrero de 2022, 23 mil más que en la semana anterior del mismo mes (Valora Analitik 2022)); 3°) Créditos tributarios por hijos (cf. (Barrera 2022)).

Por su parte, el Gobierno Colombiano mantuvo vigentes (2022), e inclusive creó nuevos a raíz de la pandemia, los siguientes subsidios: 1° “Colombia mayor” (para personas de la tercera edad: \$80 mil mensuales – algo así como US\$ 20 – distribuidos por los municipios); 2° “Jóvenes en acción” (para continuar y finalizar estudios de jóvenes pobres y vulnerables entre 14 y 28 años: 277 mil personas, a cada una entre \$400 y \$600 mil pesos, dos veces al año, por transferencia monetaria: total de \$131.421 millones semestrales o por ciclo (Redacción 2022)); 3° “Subsidio al desempleo” (para trabajadores cesantes y para quienes cotizaron a una Caja de Compensación en los últimos cinco años al menos durante un año continuo o discontinuo: transferencia de dos salarios mínimos – \$2.000.000 – por tres meses); 4° “Familias en acción” (para ayudar a las familias según el número de hijos menores de edad y según su destinación, para educación – todos los cursos, en edad escolar – o para salud – menores de 6 años –: distribución en dos ciclos por departamentos y municipios: 2.067.193 hogares en el primer ciclo por valor global de \$ 317.350 millones (EQUIPO SEO - EL TIEMPO 2022)); y sin que sea propiamente un “subsidio”, pues el dinero es “para inversiones”, debemos mencionar, p. ej.: 5° “Ingreso solidario” (del Departamento de Planeación Nacional: a personas del Sisbén IV, 4.085.000 hogares en pobreza extrema especialmente dirigido a mujeres cabeza de hogar: \$7 billones anuales (República de Colombia - Prosperidad Social 2022)).

Pero es menester tener el panorama completo. En efecto, sabido es que algunos gobiernos han implementado recortes de éstos “subsidios” como parte de las medidas orientadas a reducir el “déficit público” (gastar más de lo que ingresa) de sus países (cf. p. ej., (La Voz de Galicia 2010). Así mismo, no se pueden dejar de mencionar los abusos en que han incurrido empresas grandes, medianas y pequeñas, así como individuos particulares, en la recepción y/o en el manejo de semejantes “subsidios” (recuérdense, p. ej.: (El País 2009); (Infobae 2022); (Correa 2019)).

ⁱⁱⁱ Es bueno recordar a propósito de los “derechos de autor” y de los “derechos de propiedad intelectual” de dónde venimos y qué “progresos” – habría de considerarse no sólo hacia “lo civilizado” sino sobre todo “hacia lo humano” – culturalmente se han ido dando. Tales derechos, como ocurre en muchísimos otros casos, se encuentran ubicados en la tensión entre dos extremos: por una parte, pueden ser, y son, de hecho en muchísimos casos, positivizados y/o interpretados de una manera radical y absoluta. El Papa Benedicto XVI decía que ello se hacía mediante un “empleo demasiado rígido” de ellos. Pero también, señalaba el Papa, todavía está ocurriendo lo contrario, es decir, impidiéndolos, haciendo “perdurar modelos culturales y normas sociales de comportamiento que frenan el proceso de desarrollo”.

En efecto, afirma Irene Vallejo sobre la oralidad en la transmisión de la cultura en épocas pretéritas – pero que subsisten en la actualidad en ciertas regiones de la tierra, como originalmente también sucedió hasta hace poco con los bardos que crearon, interpretaron y transmitieron el “vallenato” en nuestra Costa Caribe – que para que en un momento dado comenzaran a existir la *Iliada* y la *Odisea* existió antes toda una “galaxia” de coautores de Homero, cuyos aportes no sólo quedaron indudablemente incluidos en esas obras, sino cuyos nombres desaparecen en la oscuridad del anonimato. Y algo similar puede señalarse a propósito de los escritos bíblicos, en particular de los neotestamentarios, sobre cuyos aportes los hagiógrafos no dudaron en diversas ocasiones de mencionar que habían acudido a tales fuentes (hoy intentamos aproximarnos a tal estratigrafía mediante los estudios bíblicos).

Escribía así la autora mencionada: “El nombre de Homero está asociado a dos textos épicos que proceden de un período en el que tiene poco sentido hablar de autoría. Durante la etapa oral, los poemas se recitaban en público, perpetuando una costumbre heredada de las tribus nómadas, cuando los ancianos recitaban junto al fuego los viejos cuentos de sus ancestros y las hazañas de sus héroes. La poesía estaba socializada, era de todos y no pertenecía a nadie en concreto. Cada poeta podía usar libremente los mitos y cantos de la tradición, retocándolos, desembarazándose de lo que considerase irrelevante, incorporando matices, personajes, aventuras inventadas y también versos que había escuchado a sus colegas de profesión. Detrás de cada relato había toda una galaxia de poetas que no habrían entendido el concepto ‘derechos de autor’. Durante los largos siglos de oralidad, el romancero griego fue cambiando y expandiéndose, estrato a estrato, generación tras generación, sin que los textos alcanzasen nunca una versión cerrada o definitiva” (El infinito en un junco. La invención de los libros en el mundo antiguo, págs. 93-94) en: Vallejo Moreu, I. (2021). *El infinito en un junco. La invención de los libros en el mundo antiguo*. Barcelona - Bogotá: Ediciones Siruela - Penguin Random House Grupo Editorial.

Sobre este tema y a propósito de la educación católica he elaborado algunas reflexiones en mi tesis doctoral en teología:

“Un último aspecto, que no por estar en esta ubicación es menos importante, es el relativo a la propiedad intelectual de la producción investigativa. Se trata de un asunto que se refiere primordialmente al ámbito moral de la justicia, que actualmente está siendo muy discutido por las perspectivas ideológicas y por las complejidades que entran en juego. Pueden considerarse al respecto dos sectores íntimamente ligados: el relativo a los denominados “derechos de autor”, que se refieren a las obras literarias y artísticas, y otro, el relativo a las actividades industriales tales como “marcas y patentes”, y que se catalogan como “propiedad industrial”. Por los motivos señalados, sin embargo, consideramos que el asunto actualmente desborda también el propósito inicial de esta investigación” (Las Universidades Católicas. Ensayo de Teología del Derecho Canónico, 1433).

Y prosigo:

“Para tener algunos elementos de referencia, vale la pena mencionar brevemente que lo relativo a “la protección de los derechos de autor” está regulado por la Ley 23 de 1982, la Ley 44 de 1993 y la Decisión 351 del Acuerdo de Cartagena, y sus decretos reglamentarios.

En lo relacionado con “el régimen común sobre Propiedad industrial” es sobre todo la Decisión 486 de la Comisión de la Comunidad Andina, la que rige a partir del 1 de diciembre de 2000 en los países miembros del Pacto Andino: Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela. En Colombia esta disposición se encuentra reglamentada bajo el Decreto 2591 del 13 de diciembre de 2000 y la Resolución 210 del 15 de enero de 2001. En el ámbito universitario, en lo que concierne a la “producción intelectual” de los “Profesores de Planta”, existe un procedimiento detallado para su “evaluación” (cf. CONSEJO DIRECTIVO UNIVERSITARIO: Reglamento del Profesorado, Acuerdo del 11 de octubre de 2000, modificado por Acuerdos 328 del 18 de junio de 2003 y 371 del 20 de octubre de 2004, nn. 71-74), así como para su remuneración” (n. 105).

En lo relativo al segundo tipo mencionado, citemos la disposición de la Pontificia Universidad Javeriana al respecto: “Los réditos económicos provenientes de los desarrollos, hallazgos e inventos patentables hechos por profesores dentro del tiempo contratado con la Universidad o con recursos propios de ésta, son de propiedad de la Universidad. Ésta reconocerá la autoría intelectual del profesor o del grupo autor de ese avance científico, y, de acuerdo con las leyes colombianas y con los usos comunes en el País, fijará las regalías correspondientes al uso de esos hallazgos. El Consejo Directivo Universitario, a propuesta del Rector, establecerá las políticas generales sobre la materia. Una cláusula en este sentido debe figurar en los contratos de trabajo. Los casos especiales en esta materia serán propuestos por el Vicerrector Académico al Rector, para su aprobación”: CONSEJO DIRECTIVO UNIVERSITARIO: Reglamento del Profesorado, Acuerdo del 11 de octubre de 2000, modificado por Acuerdos 328 del 18 de junio de 2003 y 371 del 20 de octubre de 2004, n. 108.” (Las Universidades Católicas. Ensayo de Teología del Derecho Canónico, 2178, nf ccxxxii).

Y concluyo con esta cita del Papa “acerca del auspiciado “equilibrio” en relación con los derechos de autor y la propiedad intelectual, sobre todo en las tecnologías y descubrimientos relacionados con la vida y la salud, cf. *Caritas in veritate* (CIV): “22. Hoy, el cuadro del desarrollo *se despliega en múltiples ámbitos*. Los actores y las causas, tanto del subdesarrollo como del desarrollo, son múltiples, las culpas y los méritos son muchos y diferentes. Esto debería llevar a liberarse de las ideologías, que con frecuencia simplifican de manera artificiosa la realidad, y a examinar con objetividad la dimensión humana de los problemas. Como ya señaló Juan Pablo II[55], la línea de demarcación entre países ricos y pobres ahora no es tan neta como en tiempos de la *Populorum progressio*. *La riqueza mundial crece en términos absolutos, pero aumentan también las desigualdades*. En los países ricos, nuevas categorías sociales se empobrecen y nacen nuevas pobrezas. En las zonas más pobres, algunos grupos gozan de un tipo de superdesarrollo derrochador y consumista, que contrasta de modo inaceptable con situaciones persistentes de miseria deshumanizadora. Se sigue produciendo «el escándalo de las disparidades hirientes»[56]. Lamentablemente, hay corrupción e ilegalidad tanto en el comportamiento de sujetos económicos y políticos de los países ricos, nuevos y antiguos, como en los países pobres. La falta de respeto de los derechos humanos de los trabajadores es provocada a veces por grandes empresas multinacionales y también por grupos de producción local. Las ayudas internacionales se han desviado con frecuencia de su finalidad por irresponsabilidades tanto en los donantes como en los beneficiarios. Podemos encontrar la misma articulación de responsabilidades también en el ámbito de las

causas inmateriales o culturales del desarrollo y el subdesarrollo. Hay formas excesivas de protección de los conocimientos por parte de los países ricos, a través de un empleo demasiado rígido del derecho a la propiedad intelectual, especialmente en el campo sanitario. Al mismo tiempo, en algunos países pobres perduran modelos culturales y normas sociales de comportamiento que frenan el proceso de desarrollo.” (Las Universidades Católicas. Ensayo de Teología del Derecho Canónico, 986, nt 2304)

^{iv} De entre las instituciones que han prestado un servicio más importante a la sociedad colombiana se debe mencionar, sin menospreciar a otras, al Sena (Servicio Nacional de Aprendizaje). Nacido por Ley 118 del 21 de junio de 1957, sus funciones fueron determinadas por el Decreto 164 del 6 de agosto de 1957: brindar formación profesional a los trabajadores, adultos o jóvenes, de la industria, del campo, del comercio, de la ganadería y de la minería. Ha proporcionado instrucción técnica a los obreros y empleados y formación complementaria a los adultos; ha ayudado a empleadores y trabajadores a establecer un contacto con las empresas, y a estas para promover formación más actualizada, productiva y de calidad (mano de obra calificada), con lo que se conforma un real sistema nacional de aprendizaje dotado con métodos modernos.

^v Sobre el “trabajo” existen múltiples definiciones, y al concepto mismo se lo ha examinado y empleado desde diversas opciones ideológicas, desde lo consuetudinario, a lo filosófico, pasando por lo científico. De acuerdo con el DRAEL (<http://dle.rae.es/?id=aBuhX28>) este podría ser un resumen de la problemática: “1. m. Acción y efecto de trabajar; 2. m. Ocupación retribuida; 3. m. obra (cosa producida por un agente); 4. m. Cosa que es resultado de la actividad humana. 5. m. Operación de la máquina, pieza, herramienta o utensilio que se emplea para algún fin. 6. m. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital. 7. m. Lugar donde se trabaja. Vivo muy lejos de mi trabajo. 8. m. Dificultad, impedimento o perjuicio. 9. m. Penalidad, molestia, tormento o suceso infeliz. U. m. en pl. 10. m. Fís. Producto de la fuerza por la distancia que recorre su punto de aplicación. 11. m. coloq. Cuba, Ur. y Ven. Preparación por medio de poderes sobrenaturales de una persona para protegerla o para perjudicarla, y de una cosa para usarla como amuleto. 12. m. pl. Estrechez, miseria y pobreza o necesidad con que se pasa la vida”. En este escrito se refiere a la actividad humana y legislada en lo internacional por la OIT, organización a la cual Colombia ha adherido, para asumir los efectos jurídicos de dicha actividad especialmente, que, cuando es realizada por encargo de alguien, lo denominamos “empleo”.

^{vi} “Acción de ocupar a alguien, encargándole un negocio, comisión o puesto”: *DRAEL*.

Diversos analistas muestran que, sin ser el único factor, existe una relación directa entre las carencias (cuantitativas y cualitativas) relacionadas con el empleo (desempleo, empleo disfrazado, empleo informal, desprotección, etc.) y las diversas expresiones de criminalidad, especialmente en la población joven. Casos paradigmáticos como el de Taiwán, en la década de 1990, demostraron que a medida que se incrementó la población ocupada, disminuyó en un tercio la tasa de criminalidad previamente existente en todas sus expresiones (Lin 43/2 2008). Lo mismo señalan estudios sobre la realidad neoyorquina (Corman 48/1 April 2005) e inglesa (Wu 44/29 2012).

Por el contrario, no son pocos los analistas que, a pesar de cierta “terquedad” o “miopía” de los dirigentes de los Estados que lo siguen implantando y restaurando, en diversas épocas y en distintos países, desacreditan el denominado “subsidio” en especie (llámese dinero o mercado, etc. Cf. lo dicho ya sobre éstos en la nt 70) cuando es empleado como una estrategia “estructural” contra la pobreza... De medio de urgencia, y, por lo mismo circunscrito a situaciones meramente coyunturales, se lo adopta como un instrumento permanente y, muchas veces, indiscriminado a pesar de los esfuerzos por circunscribirlo a aquellas personas, familias y comunidades detectadas – instrumento de “focalización” – como más necesitadas (en Colombia, por medio del llamado “Sisben” (IV de 2016: (República de Colombia - Departamento Nacional de Planeación DNP 2016)) o Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales del Departamento Nacional de Planeación: Ley 60 de 1994, artículo 30). Pero la existencia de este tipo de “subsidios” – originalmente creados, v. gr., para atender a “ancianos indigentes” (art. 257 de la (Ley 100 del 23 de diciembre de 1993) y otros que requieren un “subsidio a la demanda”, es decir, algo más de 12 millones de personas en ¡1997! (República de Colombia - Departamento Nacional de Planeación DNP: UDS – MISION SOCIAL 1997) – no sólo no ha demostrado cabalmente, técnicamente, su impacto en la reducción de la criminalidad, sino su contribución efectiva en la creación de empleo y la atenuación, al menos, de los otros problemas asociados con las pobreza. Diversos autores denominan tal situación “política social paternalista”

y “paternalismo estatal” (algunos aspectos negativos de este modelo ya fueron destacados, entre otros, por (Esguerra Fajardo 44/4 1996).

Por todo esto, uno de los mencionados analistas concluye: “Si se quiere reducir en forma significativa a la delincuencia común es indispensable aplicar políticas de generación de empleo, sobre todo, para la juventud. Eso es lo que hacen los países desarrollados con éxito [...]” (Villarán 2019).

Con todo, no se trata de cualquier “empleo”. En efecto, ha habido distintos ensayos para ofrecerlo, similares en algunos aspectos a nuestra propuesta. Recientemente, p. ej., se ha querido “estimular” la creación de empleo (v. gr. por parte de movimientos políticos) mediante “subsídios de ciudadanía”, como los llaman en algunos países, aportados por las administraciones municipales a jefes de familia – a veces, ¡sólo uno en un municipio! –, y pactados contractualmente con ellos para espacios de ocho horas al mes, con el fin de atender “trabajos útiles” a la sociedad, tales como bibliotecarios, jardineros, acompañantes de niños y ancianos para cruzar las vías, encargados de pequeños mantenimientos, etc. Por diversas razones, la acogida, p. ej. en Italia, ha sido mínima (cerca al 0,19%), un verdadero fracaso: exiguo es el aporte o capital inicial que se otorga, explican unos; se da para el mero sustento pero no como instrumento de inserción en el mundo del trabajo, señalan otros; no se le otorga la importancia debida al asunto, hasta el punto de que lo asignan a una sola persona en la población, dice otro; dejan al municipio como directo e inmediato dador de empleo al individuo, mientras el municipio debería, más bien, dedicar tales incentivos a apoyar verdaderos *proyectos* de utilidad pública y a organizaciones privadas, inclusive, sin ánimo de lucro, sugieren otros... Cf. (Garau 2022).

Sin que le correspondiera por su oficio aportar soluciones técnicas a estas problemáticas, sin embargo el Papa san Juan XXIII, en su enc. *Mater et magistra*, del 15 de mayo de 1961, entre otros lugares, señaló, enfatizó y motivó la necesidad de que todos los ciudadanos, ninguno excluido, participara lo más *plenamente* posible en la actividad económica, política y social de su nación y del mundo, gracias a su empeño personal, comenzando por los mismos campesinos: “[...] consideramos oportuno llamar la atención de todos sobre un precepto gravísimo de la justicia social, a saber: que el desarrollo económico y el progreso social deben ir juntos y acomodarse mutuamente, de forma que todas las categorías sociales tengan participación adecuada en el aumento de la riqueza de la nación”(n. 73). Y agregó: “Es indispensable, además, que los hombres del campo establezcan una extensa red de empresas cooperativas, constituyan asociaciones profesionales e intervengan con eficacia en la vida pública, tanto en los organismos de naturaleza administrativa como en las actividades de carácter político” (n. 143. Nota: el texto original sólo trae la división por capítulos: cf. (Juan XXIII 1961) pp. 401ss).

Luego, el Concilio Vaticano II afirmó lo mismo en relación tanto con la actividad política (GS 75) como en relación con la actividad económica, industrial y empresarial, ya que todas las personas y sus agrupaciones legítimas quieren ser auténticos sujetos de su propio progreso, tienen la aspiración y el derecho de participar en la vida social, porque ellas se encuentran “sedientas de una vida plena y de una vida libre, digna del hombre, poniendo a su servicio las inmensas posibilidades que les ofrece el mundo actual” (GS 9d). Esto lo llevan a la práctica gracias a su trabajo personal, y, en particular, mediante su empleo: “En las economías en período de transición, como sucede en las formas nuevas de la sociedad industrial, en las que, v.gr., se desarrolla la autonomía, es necesario asegurar a cada uno empleo suficiente y adecuado: y al mismo tiempo la posibilidad de una formación técnica y profesional congruente” (GS 66c); “Son, pues, necesarias las reformas que tengan por fin, según los casos, el incremento de las remuneraciones, la mejora de las condiciones laborales, el aumento de la seguridad en el empleo, el estímulo para la iniciativa en el trabajo [...]” (GS 71f).

^{vii} Véase (consulta de 25 de septiembre de 2017) en: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/download/guidelines/defempl.pdf>

^{viii} Tercera acepción del *DRAEL* en: <http://dle.rae.es/?id=TIvEXgq>

^{ix} Véase la primera acepción del *DRAEL*, aunque también se tienen en cuenta las acepciones segunda y tercera, en: <http://dle.rae.es/?id=UOsGs7G>

^x Quinta acepción de “Proyecto” en el *DRAEL*, en: <http://dle.rae.es/?id=UV6hPaS>

Un “proyecto” a su vez, puede considerarse y contener un “programa”, o varios, es decir, un conjunto de “órdenes y actividades”, “serie ordenada de operaciones necesarias para llevar a cabo un proyecto”: <http://dle.rae.es/?id=UJpgYGO> en el “programa” se especifican los “objetivos generales” y los “objetivos específicos” del proyecto, y (a) las “actividades” mediante las cuales se efectúa el proyecto y se logran los

objetivos fijados, indicando para cada una de ellas, quién o quiénes son (b) los responsables de las mismas, (c) su lugar o lugares y (c) el momento o momentos previstos para su ejecución, y (d) los costos estimados de las mismas, así como (e) su evaluación.

^{xi} “Opporsi in ogni modo al grave problema della corruzione che, nel disprezzo dell’interesse generale, rappresenta il terreno fertile nel quale le mafie attecchiscono e si sviluppano. La corruzione trova sempre il modo di giustificare sé stessa, presentandosi come la condizione “normale”, la soluzione di chi è “furbo”, la via percorribile per conseguire i propri obiettivi. Ha una natura contagiosa e parassitaria, perché non si nutre di ciò che di buono produce, ma di quanto sottrae e rapina. È una radice velenosa che altera la sana concorrenza e allontana gli investimenti. In fondo, la corruzione è un habitus costruito sull’idolatria del denaro e la mercificazione della dignità umana, per cui va combattuta con misure non meno incisive di quelle previste nella lotta alle mafie. Lottare contro le mafie significa non solo reprimere. Significa anche bonificare, trasformare, costruire, e questo comporta un impegno a due livelli. Il primo è quello politico, attraverso una maggiore giustizia sociale, perché le mafie hanno gioco facile nel proporsi come sistema alternativo sul territorio proprio dove mancano i diritti e le opportunità: il lavoro, la casa, l’istruzione, l’assistenza sanitaria. Il secondo livello di impegno è quello economico, attraverso la correzione o la cancellazione di quei meccanismi che generano dovunque disuguaglianza e povertà. Oggi non possiamo più parlare di lotta alle mafie senza sollevare l’enorme problema di una finanza ormai sovrana sulle regole democratiche, grazie alla quale le realtà criminali investono e moltiplicano i già ingenti profitti ricavati dai loro traffici: droga, armi, tratta delle persone, smaltimento di rifiuti tossici, condizionamenti degli appalti per le grandi opere, gioco d’azzardo, racket. Questo duplice livello, politico ed economico, ne presuppone un altro non meno essenziale, che è la costruzione di una nuova coscienza civile, la sola che può portare a una vera liberazione dalle mafie. Serve davvero educare ed educarsi a costante vigilanza su sé stessi e sul contesto in cui si vive, accrescendo una percezione più puntuale dei fenomeni di corruzione e lavorando per un modo nuovo di essere cittadini, che comprenda la cura e la responsabilità per gli altri e per il bene comune” (discurso del 21 de septiembre de 2017, en:

http://w2.vatican.va/content/francesco/it/speeches/2017/september/documents/papa-francesco_20170921_commissione-antimafia.html).

^{xii} Congregación para la Educación Católica (de los Institutos de Estudios): *Educare al humanismo solidario. Para construir una “civilización del amor”: 50 años después de la Populorum progressio*, 22 de septiembre de 2017, en:

http://www.vatican.va/roman_curia/congregations/ccatheduc/documents/rc_con_ccatheduc_doc_20170416_educare-umanesimo-solidale_sp.html

^{xiii} (Redacción de Semana, 2022).

Una acotación al respecto. Cuando se creó en Colombia el Instituto Colombiano de Seguros Sociales (ICSS) por la ley 90 del 26 de diciembre de 1946 tenía por objeto garantizar a los trabajadores nacionales y extranjeros con empleo formal, “con carácter obligatorio”, la prestación de los servicios de salud (enfermedad general, maternidad= EGM), de seguro de riesgos profesionales (accidentes de trabajo y enfermedad profesional= ATEP) y pensión a partir de la edad determinada o por razones de invalidez (invalidez, vejez y muerte= IVM): cf. art. 1 en (República de Colombia - Congreso de la República, 1946). Se hacía, sin embargo, en ese momento, una excepción: “Sin embargo, los asegurados que tengan sesenta (60) años o más al inscribirse por primera vez en el seguro, no quedarán protegidos contra los riesgos de invalidez, vejez y muerte, ni habrá lugar a las respectivas cotizaciones”.

En su momento esta legislación y el ente creado con ella fueron considerados un notable avance social, no sólo porque los patronos quedaban comprometidos a unas nuevas exigencias legales en materia de prestaciones sociales de sus trabajadores, que ya no estarían expuestas al azar ni a la sola buena voluntad de los empleadores, sino que se apuntaba a una mejor calidad del servicio prestado y a la extensión de este a una gran parte de la población relacionada con los trabajadores.

Para lograrlo, de acuerdo con dicha ley en su art. 16 modificado por el artículo 2 del Decreto 3850 de 1949 se establecía que “Los recursos necesarios para cubrir las prestaciones en especie y en dinero, correspondientes a los seguros obligatorios y los gastos generales de los mismos serán obtenidos, salvo en los casos expresamente exceptuados, por el sistema de triple contribución forzosa de los asegurados, de los patronos y del Estado. Cuando a este último le corresponda contribuir, su cuota no será inferior a la mitad de la cuota del

patrono. Además, para las empresas cuyo capital no exceda de treinta mil pesos (\$ 30.000) o de ciento veinticinco mil pesos (\$ 125.000), tratándose de empresas agrícolas o mineras explotadoras de metales preciosos, el Estado podrá contribuir con una parte de la respectiva cuota patronal, cuando sus circunstancias financieras lo permitan y el gobierno así lo determine mediante decreto ejecutivo, previa consulta al Instituto Colombiano de seguros Sociales. En tal caso la contribución del Estado será fijada entre un diez por ciento (10%) y un cuarenta por ciento (40%) de la cuota patronal. Los aportes del Estado se financiarán en primer término, con los productos de las rentas especiales de que trata el artículo 29, pero si no fueren suficientes, el Gobierno arbitrará los recursos ordinarios y extraordinarios que sean indispensables. Parágrafo. Cuando se trate de asegurados obligatorios, que tengan efectivamente más de cuatro personas a su cargo, de aquellas a las que está obligado a alimentar de acuerdo con las prescripciones del Código Civil, el Estado podrá contribuir hasta con la mitad del aporte que le corresponda al Asegurado, lo que regulará el Departamento Matemático-Actuarial, teniendo en cuenta el excedente de personas que vivan a cargo de éste”. De acuerdo con el art. 50 se establecía que “La cuota del patrono y la del asegurado en las cotizaciones del seguro de invalidez - vejez, serán iguales. La del Estado se regirá por la norma del artículo 16”.

Dos adiciones son al respecto importantes. La primera indica: “Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto 593 de 1949, publicado en el Diario Oficial No 26.975, del 24 de marzo de 1949. El cual establece: 'Artículo 16. La obligación del Estado de coadyuvar a las contribuciones patronales en los casos previstos en el artículo 16 de la Ley 90 de 1946 sólo tendrá lugar una vez transcurrido un año a partir de la fecha señalada en el Reglamento de Inscripciones del Instituto Colombiano de Seguros Sociales para dar comienzo al empadronamiento general de patronos del primer contingente de asegurados en la ciudad de Bogotá.’” La segunda adición señala por su parte: “Artículo 29. El Estado aportará también a los fondos del seguro social obligatorio el producto de las siguientes rentas especiales, además de las cotizaciones que puedan corresponderle, cuando actúe analógicamente como patrono [...]”

Así, pues, además de obligarse al pago de la porción propia correspondiente al patrono por cuenta de los empleados propios del Estado (nacionales, departamentales, municipales), con el fin de mantener la estabilidad del sistema, el Estado destinó el producto de ciertas rentas “especiales” y, además, asignó para sí mismo en calidad de contribución ordinaria una porción del 50% de la cuota patronal por cada trabajador, e inclusive mayor para ayudar en ciertos casos en los que las empresas tuvieran un mayor riesgo o fueran financieramente más débiles, así como para complementar los aportes de los trabajadores con familias numerosas (“más de cuatro personas a cargo”).

Finalmente, la ley establecía en su art. 71 que “El Instituto de Seguros creado por esta ley tiene fines de servicio social y no de lucro para el Estado o para la misma institución; su política de inversiones se someterá estrictamente a tales finalidades. Parágrafo. El Instituto no podrá destinar para gastos de administración más de un diez por ciento (10%) del acervo total de sus rentas y apropiaciones presupuestales”.

Aunque de manera gradual en su implementación durante algunos años este “ideal” trascendió así y funcionó de acuerdo con la norma de la ley. Para principios de los años sesenta el ICSS se había ido consolidando al tiempo que su cobertura fue extendiéndose a los territorios departamentales de ese entonces, menos a los de las Intendencias y Comisarías. En 1964 se empezaron a atender los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y las circunstancias de vejez, invalidez y muerte lo fueron a partir de 1967, en todos los casos mediante la asunción de seguros obligatorios que ampararan tales riesgos.

Pero lo cierto del caso fue que se comenzaron a presentar críticas al sistema entonces vigente, y cada día en mayor proporción, por diversas deficiencias de este. Para 1980, las reglamentaciones se consideraban excesivas, y, a pesar de contratar a profesionales de excelentes calidades provenientes de las Universidades públicas y privadas de la época, los servicios de salud se estimaban de baja calidad no sólo a causa del desabastecimiento de suministros médicos sino debido a que el Instituto mismo y sus administradores obraban en muchos casos con “corrupción y desgreño”. A esto contribuyó, ciertamente, un deficiente desarrollo administrativo. Este era el aspecto de mayor relieve, seguramente con justa razón; pero poco se habla de los problemas financieros que también se encontraban a su base, que tocaba al sistema entero, en particular en lo tocante con las pensiones. Comenzó a generarse una desconfianza social en lo que se refería al manejo de los recursos económicos del sistema, mientras el ICSS (luego ISS) se debilitaba financieramente. (Años después, ratificó esta información y el diagnóstico anterior la persona que, en ese momento, era la Directora general del

ISS -1990-1992-, a cuyo cargo estuvo dar comienzo a su desmonte y liquidación y emprender las acciones necesarias para el traslado a la EPS “Nueva” de todos los anteriores afiliados al ISS que quisieran hacerlo y la transición del anterior al nuevo sistema, la actual Ministra de agricultura, Dra. Cecilia López Montaña, con ocasión de la presentación al Congreso de la República del proyecto de “reforma de la salud”, el 13 de febrero de 2023. Consultada por la prensa afirmó: «"Pelemos para que fuera un régimen mixto": Cecilia López sobre reforma a la salud»: declaraciones del 15 de febrero de 2023, en: <https://www.noticiasrcn.com/salud/cecilia-lopez-minagricultura-sobre-reforma-a-la-slaud-440081>).

De acuerdo con la ley citada, el régimen de pensiones consistía en una “pensión mensual vitalicia de vejez, no inferior a quince pesos (\$ 15)”, en ese momento; esta era la base, porque se deberían recibir, además de esta “cuantía básica” “aumentos proporcionales al número y al monto de las cotizaciones aportadas por encima del límite fijado como requisito para que el derecho se cause” (arts. 47 y 48). El sistema se había creado para ser suficiente y mantenerse con el pago puntual de las cotizaciones contando con que todos los trabajadores se formalizaran en su cotización y nunca dejaran ni de laborar ni de cotizar, y con que los patronos, también ellos, por su parte, cumplieran con su obligación, así como, presupuestalmente, el Estado. Pero ni los unos ni los otros lo hicieron, al menos en importante proporción, de modo que para 1990 el estado de cosas era sumamente grave y delicado (Caicedo Zarate, 1994). Se afirmaba que “para 1991 las reservas ya presentaban déficit operacional” (República de Colombia - Departamento Nacional de Planeación, 1996, pág. 18). El Gobierno nacional intentó erradicar la corrupción al Instituto y buscó darles mayor transparencia a las actividades que desarrollaba, con la colaboración de expertos. Para ese momento, 1996, el ISS contaba con más de diez millones de personas vinculadas en razón de los servicios que prestaba, es decir, sumando afiliados cotizantes y sus beneficiarios, de un total de treinta y siete millones de habitantes que tenía en ese momento el País. Y su presupuesto anual representaba el 15,3% del presupuesto general de la Nación (cf. (República de Colombia - Departamento Nacional de Planeación, págs. 1-4).

La introducción de innovaciones en el mismo sistema como las procedentes de la ley 50 de 1990 (República de Colombia - Congreso de la República, 1990), de la Constitución de 1991 (República de Colombia, 2022) y especialmente de la ley 100 de 1993 (República de Colombia - Congreso de la República, 1993) elevó, sin duda, desde el punto de vista normativo y de protección de los derechos laborales, el ideal ético y jurídico previo, pues pretendía asegurar a “la persona y la comunidad” “gozar de una calidad de vida” “mediante [...] la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional”, “con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad” (Preámbulo de la ley 100). Pero no bastó todo ello para resolver suficiente y adecuadamente el problema.

En lo concerniente a las cotizaciones para la pensión la ley 100 tomó varias determinaciones con vistas a que el nuevo sistema fuera financieramente viable. El principal, quizá, considerar cada uno de los frentes de servicio unificado que tenía el ISS como un “negocio” aparte (salud, pensiones, riesgos). En cuanto a pensiones, las responsabilidades que anteriormente se encontraban en cabeza del Estado pasaron al ahora establecido “Fondo de Solidaridad Pensional” respaldado por el “Fondo de garantías”, y al ISS (Instituto de Seguros Sociales, en su momento) mediante “la constitución” en éste “de un patrimonio autónomo destinado exclusivamente a” atender “el pago de las pensiones de vejez” y a la “capitalización de reservas” para el pago futuro de las mismas (art. 20).

Se señaló, además, que “la tasa de cotización para la pensión de vejez” sería “del 8% en 1994, 9% en 1995 y del 10% a partir de 1996”, de modo que la cotización total estuviera conformada por los pagos de “los empleadores”, hasta por “el 75 %” y por los pagos de “los trabajadores” a quienes correspondería “el 25 % restante”.

Se estableció que esta pensión consistiría en “el promedio de los salarios o rentas sobre los cuales ha cotizado el afiliado durante los 10 años anteriores al reconocimiento de la pensión” y que “cuando el promedio del ingreso base, ajustado por inflación, calculado sobre los ingresos de toda la vida laboral del trabajador, resulte superior al previsto en el inciso anterior, el trabajador podrá optar por este sistema, siempre y cuando haya cotizado 1250 semanas como mínimo” (arts. 20 y 21).

Más recientemente (República de Colombia - Congreso de la República, 2003) se introdujo una actualización en estos montos y condiciones: se subió al 13,5% la tasa al ingreso base de cotización, de los cuales el 3% se destinará a “administración” y las pensiones de “invalidez y sobrevivientes”. La tasa se incrementó al 14,5% a

partir de 2004 (art. 7). Y, según el art. 9 de la misma ley, para poder tener derecho a la mesada pensional en el régimen de prima media los afiliados deberán cumplir con dos condiciones: tener 62 años, en el caso de los hombres, y 57 años en el de las mujeres; y haber cotizado por lo menos 1.300 semanas (art. 9): unos 26 años de trabajo.

El problema relacionado con el “equilibrio financiero del sistema” de pensiones viene siendo detectado, como se dijo, desde ya antes de 1996. La ley 100 había ordenado que parte de los recursos procedentes de las cotizaciones que el ISS había capitalizado con el trascurso de los años se trasladara a los fondos privados creados. En ellos se habían afiliado para dicho año más de un millón ochocientos mil personas, dejando al ISS con un poco más de tres millones doscientos mil afiliados. Con todo, el “manejo” anual de un billón setecientos mil millones de pesos de solas pensiones por parte del ISS correspondía a la mitad de sus ingresos. Pero tanto en el ámbito nacional como en el territorial “las cajas públicas” eran “insolventes”, se “desconocía el monto del pasivo pensional trasladado desde las entidades públicas nacionales y territoriales al ISS”, por lo cual era necesario “cuantificarlo y evaluar la forma como la nación, los municipios y departamentos van a cubrirlo. Así mismo, se deben mantener actualizaciones permanentes del valor presente de sus contingencias futuras” (República de Colombia - Departamento Nacional de Planeación, pág. 6). Como se ve, en esta atinente revisión de la situación, para nada se menciona la deuda acumulada de la Nación por cuarenta y cuatro años (la tercera parte de lo establecido por la ley de 1946, más los capitales de los fondos y rentas cedidos para consolidar el sistema), la cual sólo fue comenzada a saldar apropiando “recursos nacionales” a partir de 1990 (ibid., p. 26). Hay que decir, sin embargo, que existe una promesa oficial por parte del Estado: “la tasa actual del 13.5%, aunado a la dinámica de afiliación superior a la prevista y a la coyuntura de mayores tasas de interés reales, permitirán al ISS una acumulación neta de reservas hasta entrada la primera década del 2.000. El Estado ha garantizado al ISS el pago de los recursos que sean necesarios para asegurar el cumplimiento de sus compromisos si su situación financiera lo exigiera” (República de Colombia - Departamento Nacional de Planeación, págs. 18-19). Se estimaba en ese momento que, para que el sistema fuera sostenible financieramente, se debe asegurar que exista “un rendimiento de las reservas cercano al 10% real anual” (ibid.).

Lo cierto del caso es que para 2007 se iniciaron la reestructuración del servicio relacionado con la salud y el saneamiento financiero de las IPS que poseía el ISS, dando origen a la Nueva EPS. Y, en lo correspondiente a pensiones, la ley 1151 de 2007 creó Colpensiones (Administradora Colombiana de Pensiones: empresa industrial y comercial del Estado colombiano) que a partir del (28 de septiembre de 2012, fecha de comienzo de la liquidación del ISS) 1° de octubre del mismo año comenzó a administrar las pensiones de sus afiliados, es decir, de quienes que optaron por permanecer en el régimen de prima media. A partir de julio de 2015 y como parte del Programa Colombia Mayor establecido durante el gobierno del presidente Juan Manuel Santos, esta misma empresa proporciona los Beneficios Económicos Periódicos (BEPS: una suma que reciben las personas que no logran tener ingresos mensuales equivalentes a un salario mínimo legal), con el fin de otorgarlos a las personas que no alcanzan a pensionarse en ninguno de los dos sistemas vigentes (cf. (República de Colombia - Departamento Nacional de Planeación de Colombia, 2016); (Tapia Tobar, 2016). Hoy en día, 2022, el debate sobre el problema pensional – incluido en este el de las personas que ya legalmente no tienen forma de acceder a esta prestación pues han superado la edad para recibirla o no cumplen los otros requisitos para hacerlo – está al orden del día, y las propuestas de solución provienen tanto del gobierno nacional como de expertos, como señalamos en el texto.

^{xiv} El Papa Francisco dedicó 18 de sus audiencias-catequesis de 2022 a la vejez. El siguiente fue su plan de desarrollo:

Catequesis sobre la vejez 1. La gracia del tiempo y la alianza de las edades de la vida	23 de febrero de 2022	https://www.vatican.va/content/francesco/es/audiencias/2022/documents/20220223-udienza-generale.html
Catequesis sobre la vejez 2. La longevidad: símbolo y oportunidad	2 de marzo de 2022	https://www.vatican.va/content/francesco/es/audiencias/2022/documents/20220302-udienza-generale.html
Catequesis sobre la vejez 3. La vejez, recurso para la juventud despreocupada	16 de marzo de 2022	https://www.vatican.va/content/francesco/es/audiencias/2022/documents/20220316-udienza-generale.html

Catequesis sobre la vejez 4. La despedida y la herencia: memoria y testimonio	23 de marzo de 2022	https://www.vatican.va/content/francesco/es/audiencias/2022/documents/20220323-udienza-generale.html
Catequesis sobre la vejez 5. La fidelidad a la visita de Dios para la generación que viene	30 de marzo de 2022	https://www.vatican.va/content/francesco/es/audiencias/2022/documents/20220330-udienza-generale.html
Catequesis sobre la vejez 6. “Honra a tu padre y a tu madre”: el amor por la vida vivida	20 de abril de 2022	https://www.vatican.va/content/francesco/es/audiencias/2022/documents/20220420-udienza-generale.html
Catequesis sobre la vejez 7. Noemí, la alianza entre las generaciones que abre al futuro	27 de abril de 2022	https://www.vatican.va/content/francesco/es/audiencias/2022/documents/20220427-udienza-generale.html
Catequesis sobre la vejez 8. Eleazar, la coherencia de la fe, herencia del honor	4 de mayo de 2022	https://www.vatican.va/content/francesco/es/audiencias/2022/documents/20220504-udienza-generale.html
Catequesis sobre la vejez 9. Judit. Una juventud admirable, una vejez generosa	11 de mayo de 2022	https://www.vatican.va/content/francesco/es/audiencias/2022/documents/20220511-udienza-generale.html
Catequesis sobre la vejez 10. Job. La prueba de la fe, la bendición de la espera	18 de mayo de 2022	https://www.vatican.va/content/francesco/es/audiencias/2022/documents/20220518-udienza-generale.html
Catequesis sobre la vejez 11. Cohélet: la noche incierta del sentido y de las cosas de la vida	25 de mayo de 2022	https://www.vatican.va/content/francesco/es/audiencias/2022/documents/20220525-udienza-generale.html
Catequesis sobre la vejez 12. «No me abandones cuando decae mi vigor» (Sal 71,9)	1 de junio de 2022	https://www.vatican.va/content/francesco/es/audiencias/2022/documents/20220601-udienza-generale.html
Catequesis sobre la vejez 13. Nicodemo. «¿Cómo puede uno nacer siendo ya viejo?» (Jn 3,4)	8 de junio de 2022	https://www.vatican.va/content/francesco/es/audiencias/2022/documents/20220608-udienza-generale.html
Catequesis sobre la vejez 14. El servicio gozoso de la fe que se aprende en la gratitud (cfr. Mc 1, 29-31)	15 de junio de 2022	https://www.vatican.va/content/francesco/es/audiencias/2022/documents/20220615-udienza-generale.html
Catequesis sobre la vejez 15. Pedro y Juan	22 de junio de 2022	https://www.vatican.va/content/francesco/es/audiencias/2022/documents/20220622-udienza-generale.html
Catequesis sobre la vejez 16. “Voy a prepararos un lugar” (cf. Jn 14,2). La vejez, tiempo proyectado hacia el cumplimiento	10 de agosto de 2022	https://www.vatican.va/content/francesco/es/audiencias/2022/documents/20220810-udienza-generale.html
Catequesis sobre la vejez 17. El “Anciano de los días”. La vejez tranquiliza sobre el destino a la vida que ya no muere	17 de agosto de 2022	https://www.vatican.va/content/francesco/es/audiencias/2022/documents/20220817-udienza-generale.html
Catequesis sobre la vejez 18. Los dolores de parto de la creación. La historia de la criatura como misterio de gestación	24 de agosto de 2022	https://www.vatican.va/content/francesco/es/audiencias/2022/documents/20220824-udienza-generale.html

Bogotá D.C., mayo 20 de 2025
PE- 2025-118

Senadora
ANGELICA LOZANO CORREO
Presidente Comisión
HONORABLES SENADORES
Comisión Cuarta Constitucional Senado

REF: Proyecto de ley 311/2024S 166/2023C acumulados con los proyectos de ley 192/ 2023C y 256/ 2023C “por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”. Texto definitivo de plenaria cámara.

Apreciada Senadora Lozano y Honorables Senadores:

Un cordial saludo y votos de salud y bienestar.

En primer lugar, agradecerles su siempre valiosa disposición para escuchar y atender las consideraciones del sector Turismo, en especial del hotelero u alojamiento turístico.

Siendo nuestro interés participar de forma activa en tan importante proyecto de ley, adjuntamos:

- 1.- Documento con la presentación de nuestro sector y las cifras del impacto que tendría la reforma laboral al sector del turismo, en especial al subsector hotelero y de alojamiento turístico.
2. Propuestas (4) de ajuste o cambios en algunos artículos del texto definitivo del proyecto aprobado en Cámara de Representantes.

Atentamente,



JOSÉ ANDRÉS DUARTE GARCÍA
Presidente Ejecutivo

Proyecto: Claudia Barreto - Directora Jurídica Nacional
Revisó: José Duarte – Presidente Ejecutivo



cotelco

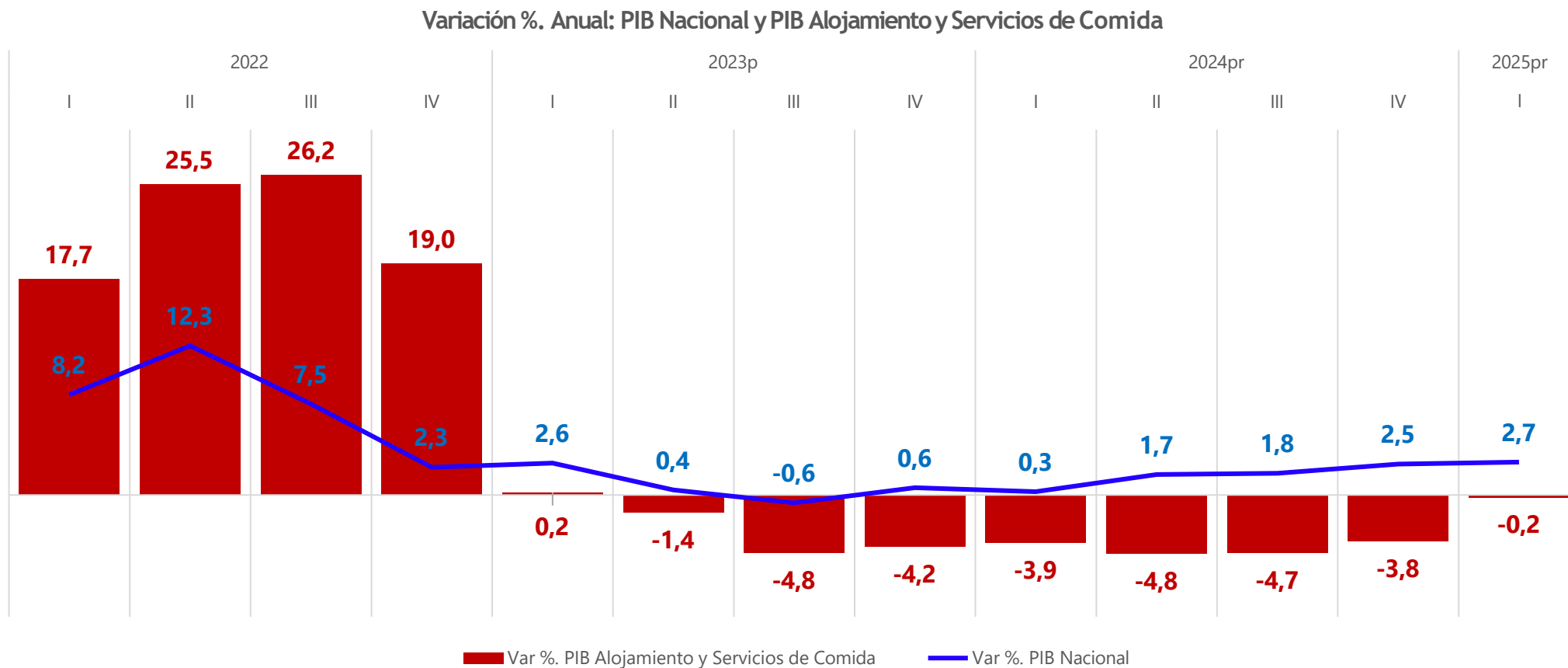
Asociación Hotelera y Turística de Colombia

Indicadores Laborales Alojamientos turísticos

Mayo de 2025

PIB Nacional y PIB de Alojamiento y Servicios de Comida I-2025

El PIB nacional creció un 2,7% en el primer trimestre de 2025. El subsector de alojamiento y servicios de comida ha disminuido un -0,2% en el primer trimestre de 2025. Se han completado 24 meses (2 años) de valores negativos que suman pérdidas cercanas a los 3,3 billones pesos en el subsector. Durante todo el año 2024 la caída en el subsector fue de -3,8%.



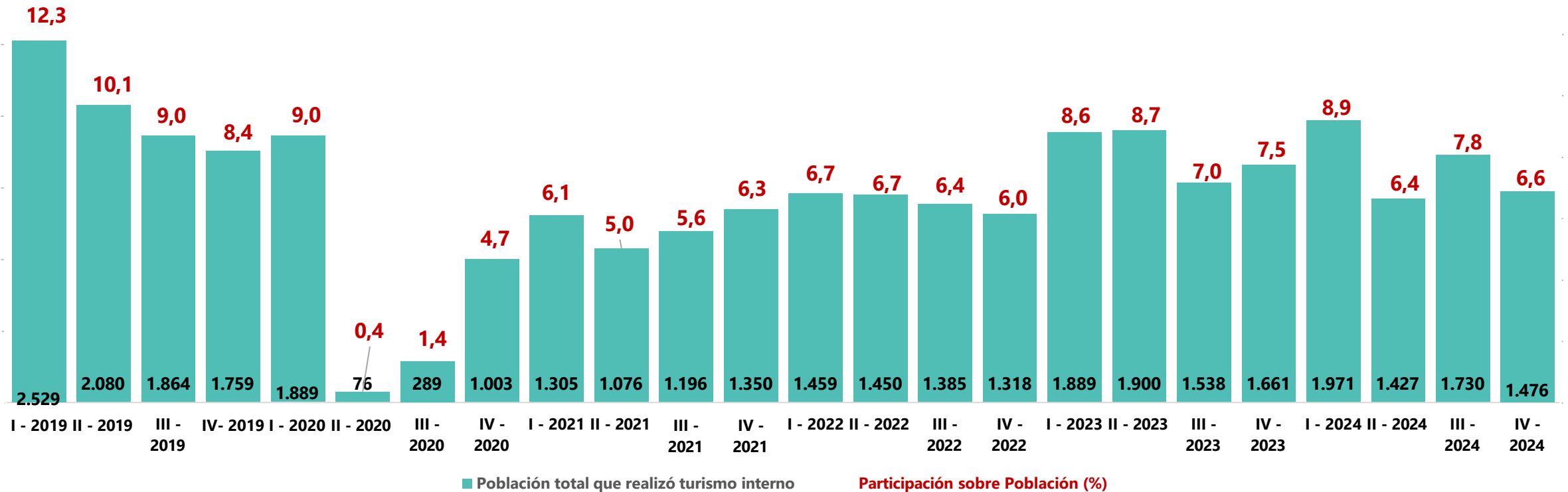
Turismo nacional por departamento en Colombia 2019 – 2024 (miles)

24 Ciudades y áreas metropolitanas

2019 vs. 2024: -475 mil 

2023 vs. 2024: -96 mil 

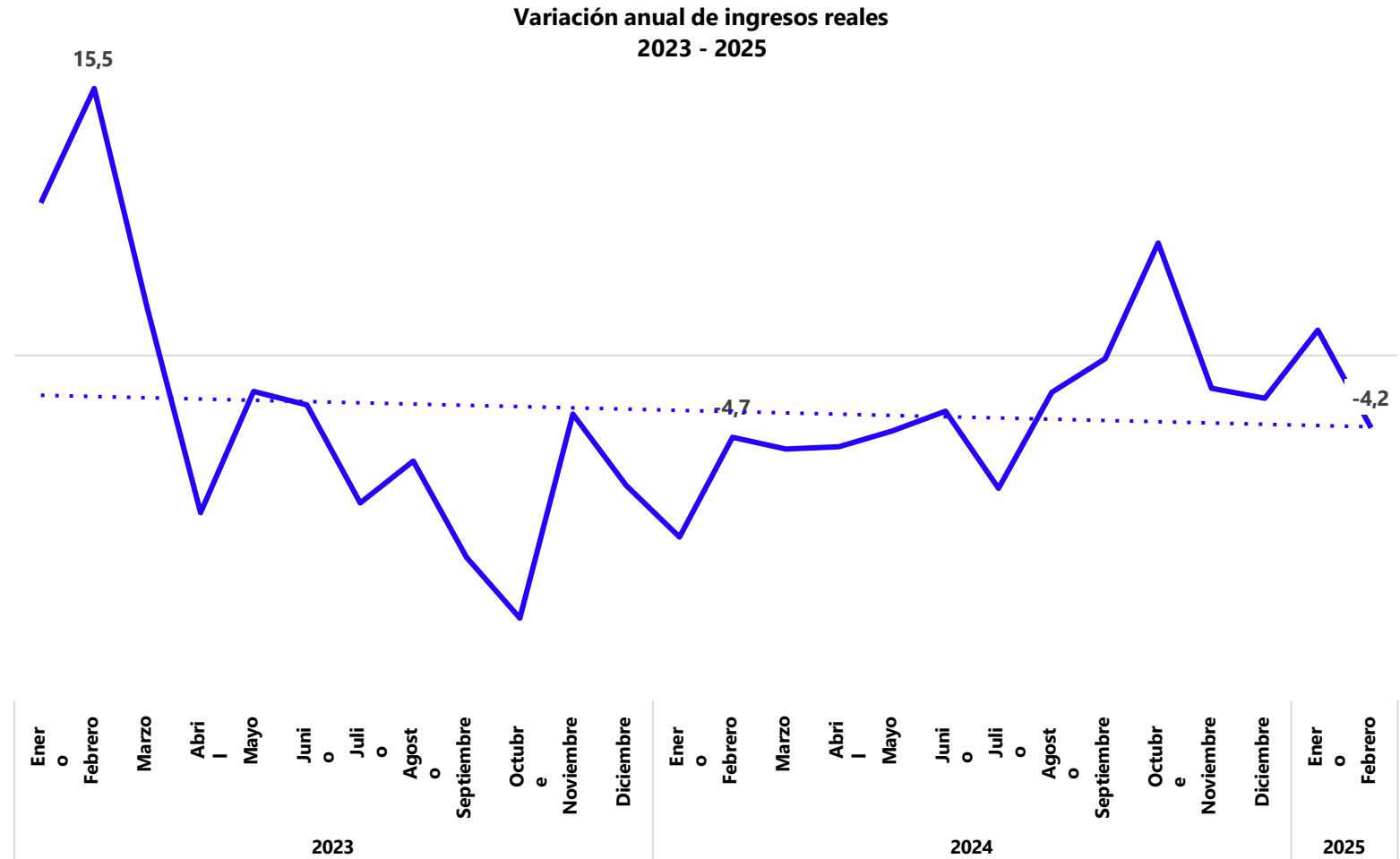
✓ **2024: En promedio trimestral 1,6 millones de turistas nacionales : -5,5% que 2023. Si se compara el 4to trimestre de 2024 con el mismo periodo de 2023 la disminución fue -185 mil turistas nacionales.**



Indicadores Ingresos Reales de Alojamientos EMA: Ene-Feb 2023 y Ene-Feb 2024 vs. Ene-Feb 2025

Para el período enero-febrero de 2025, según la EMA, los ingresos reales a nivel nacional disminuyeron **-1,3%** respecto al mismo período de 2024. En **9 regiones** se observaría un comportamiento negativo para este indicador.

Región	Variación Año Corrido Ingresos Reales Ene-Feb 2023 vs. Ene-Feb 2025	Variación Año Corrido Ingresos Reales Ene-Feb 2024 vs. Ene-Feb 2025
Llanos Orinoquía	-6,6%	11,8%
San Andrés y Providencia	-5,7%	4,3%
Cartagena	-9,2%	0,1%
Golfo de Morrosquillo y Sabana	-6,9%	-1,9%
Caribe	-13,7%	-1,9%
Bogotá D.C.	-5,7%	-1,9%
Central	-0,8%	-2,4%
Eje Cafetero	-6,1%	-2,7%
Antioquia	-13,9%	-3,6%
Santanderes	-13,1%	-4,5%
Pacífico	-10,2%	-5,3%
Amazonía	-27,7%	-19,6%

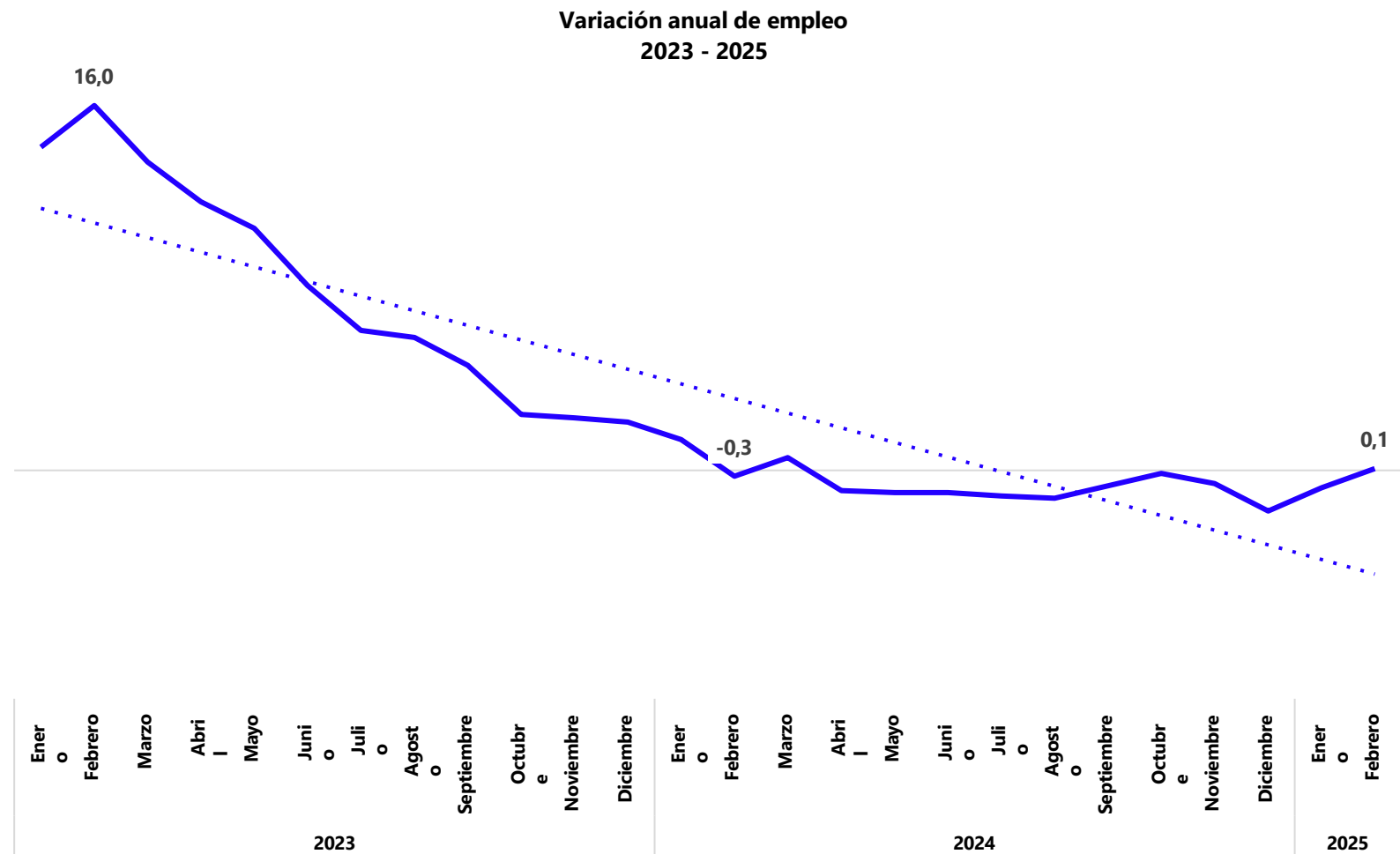


Fuente: DANE - EMA, abril 2025

Indicadores empleo de Alojamientos EMA: Ene-Feb 2023 y Ene-Feb 2024 vs. Ene-Feb 2025

Entre enero y febrero de 2025 y enero y febrero de 2024 se observa una disminución de **-0,3%** en la variación de empleos. Las mayores caídas ocurrieron en Santanderes (-4,5%), Región Central (-2,9%) y Pacífico (-2,5%).

Región	Variación Año Corrido Empleo Ene-Feb 2023 vs. Ene-Feb 2025	Variación Año Corrido Empleo Ene-Feb 2024 vs. Ene-Feb 2025
Llanos Orinoquía	1,6%	4,6%
Cartagena	5,4%	3,3%
Amazonía	-0,6%	1,9%
Bogotá D.C.	4,5%	0,4%
Eje Cafetero	-0,4%	0,2%
Total nacional	0,2%	-0,3%
Golfo de Morrosquillo y Sabana	0,3%	-0,7%
Caribe	-4,3%	-1,3%
San Andrés y Providencia	-7,3%	-2,1%
Antioquia	-0,7%	-2,1%
Pacífico	0,4%	-2,5%
Central	0,7%	-2,9%
Santanderes	-10,7%	-4,5%

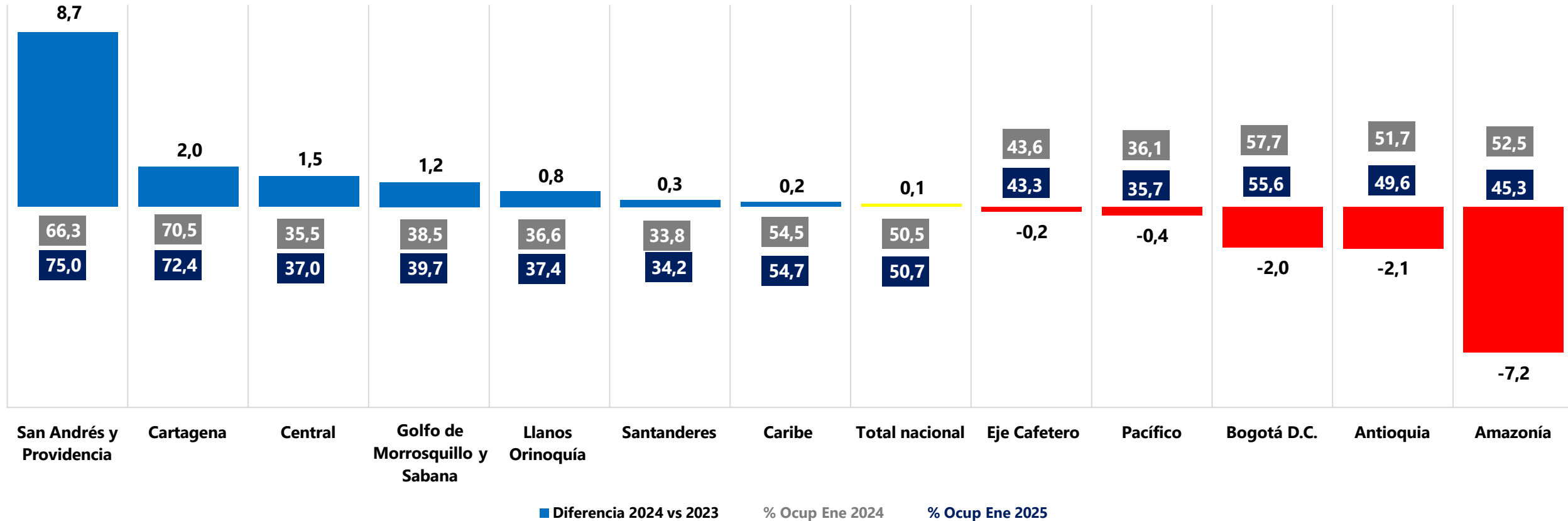


Fuente: DANE - EMA, abril 2025

Indicadores ocupación de Alojamientos EMA:

Ene-Feb 2024 vs. Ene-Feb 2025

Para el período de enero a febrero de 2025 se observó una **ocupación de 50,7%** mientras que en el mismo período de 2024 fue de **50,5%**, **aumentando 0,1 p.p.**, según la EMA. Hay **7 regiones** con comportamientos positivos, siendo los mayores los registrados en las regiones de **San Andrés y Providencia (8,7 p.p.)**, **Cartagena (2,0 p.p.)** y **Central(1,5 p.p.)**

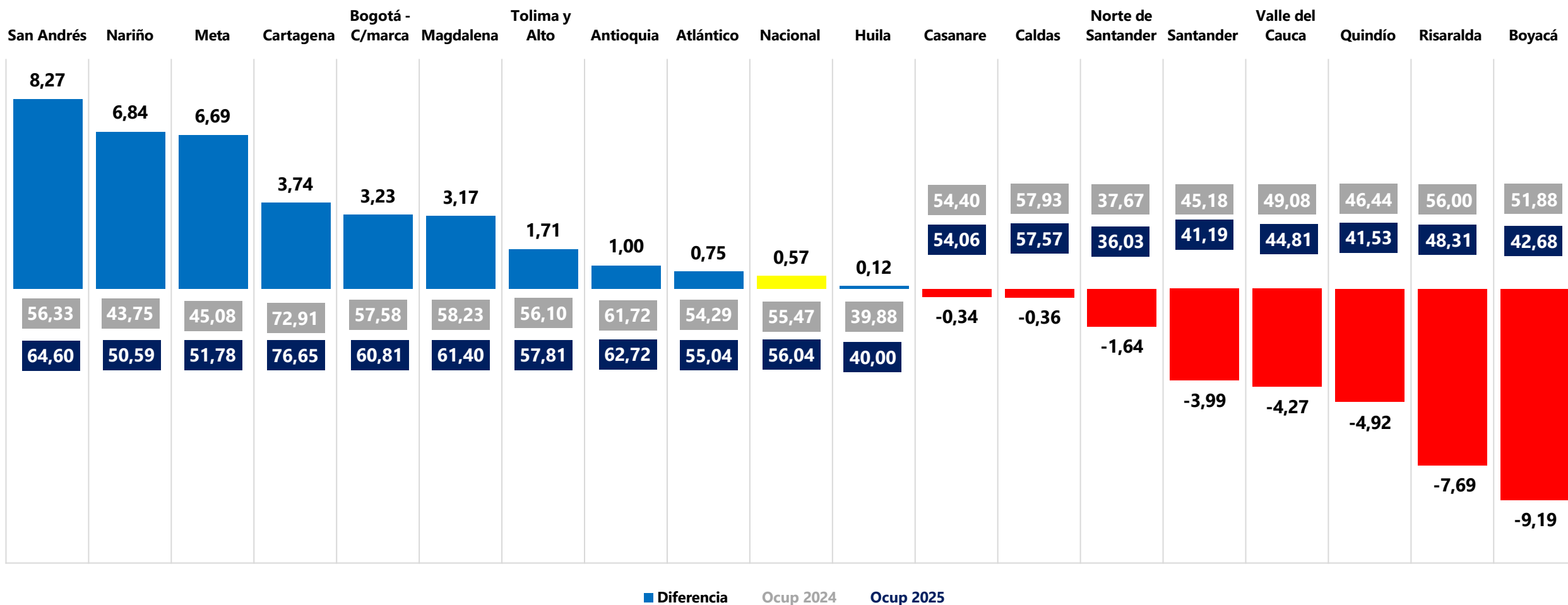


Región Central (Boyacá, Cundinamarca, Huila y Tolima), Región Costa Caribe (Atlántico, Cesar, La Guajira y Magdalena), Región Eje Cafetero (Caldas, Quindío y Risaralda), Antioquia, San Andrés y Providencia, Región Pacífico (Valle del Cauca, Cauca, Nariño y Chocó), Región Santanderes (Santander y Norte de Santander), Llanos Orinoquía (Meta, Casanare, Arauca y Vichada), Región Golfo Morrosquillo y Sabana (Bolívar, Córdoba y Sucre), Región Amazonía (Amazonas, Caquetá, Guainía, Putumayo, Guaviare y Vaupés).

Tasa de Ocupación Hotelera - SIH

Ene-Mar 2024 vs. Ene-Mar 2025

A partir del Sistema de Información Hotelero, la ocupación entre los meses de **enero y marzo de 2025 se ubicó en 56,04%**, lo que **representa un incremento de 0,57p.p.** en comparación con el mismo período de 2024. 10 de 18 capítulos presentaron incrementos en la ocupación, siendo los mayores los registrados en **San Andrés (8,27 p.p.)**, **Nariño (6,84 p.p.)**, **Meta (6,69 p.p.)** y **Cartagena (3,74 p.p.)**.



Indicadores empleo el Sector Turismo e impacto Reforma laboral

Generación de Empleo 2024

Se dejaron de generar 12.252 empleos nuevos en el subsector de alojamiento en 2024 respecto a 2023 es decir, **-7,8%**.

Total*	
2023	22.788.394
2024	23.036.043

Sector turismo	
2023	721.762
2024	721.762

		2023	2024
Sectores turísticos	Agencias de viajes	37.260	39.963
	Alojamiento	157.013	144.761
TOTAL SECTORES TURÍSTICOS		194.273	184.723
Sectores conexos al turismo	Alimentos y bebidas (22,40%)	308.497	322.650
	Esparcimiento (3,70%)	2.986	3.002
TOTAL SECTORES CONEXOS AL TURISMO		311.483	325.652
Sector transporte	Transporte aéreo de pasajeros	25.347	25.782
	Transporte terrestre de pasajeros (20,80%)	190.660	188.048
TOTAL SECTOR TRANSPORTE		216.007	213.831

Fuente: DANE-GEIH, Cálculo: CPTUR

(*): DANE-GEIH, ocupados total nacional

Empleos Generados Promedio de Edad 2024

Promedio de edad nacional
41,7 años

Promedio de edad Turismo
40,7 años

P25	Mediana	P75
29	39	51

Promedio de edad Alojamiento
39,8 años

P25	Mediana	P75
29	39	50

Informalidad Laboral 2023 - 2024

En 2024 la Informalidad en el subsector fue del 39,31%, bajando -1,47 p.p. respecto a 2023.

Total*	
2023	55,24
2024	55,44

Sector turismo**	
2023	66,56
2024	66,03

		2023	2024
Sectores turísticos	Agencias de viajes	37,24	35,58
	Alojamiento	40,78	39,31
Sectores conexos al turismo	Alimentos y bebidas	84,84	83,09
	Esparcimiento	48,45	45,44
Sector transporte	Transporte aéreo de pasajeros	1,71	2,02
	Transporte terrestre de pasajeros	72,85	72,88

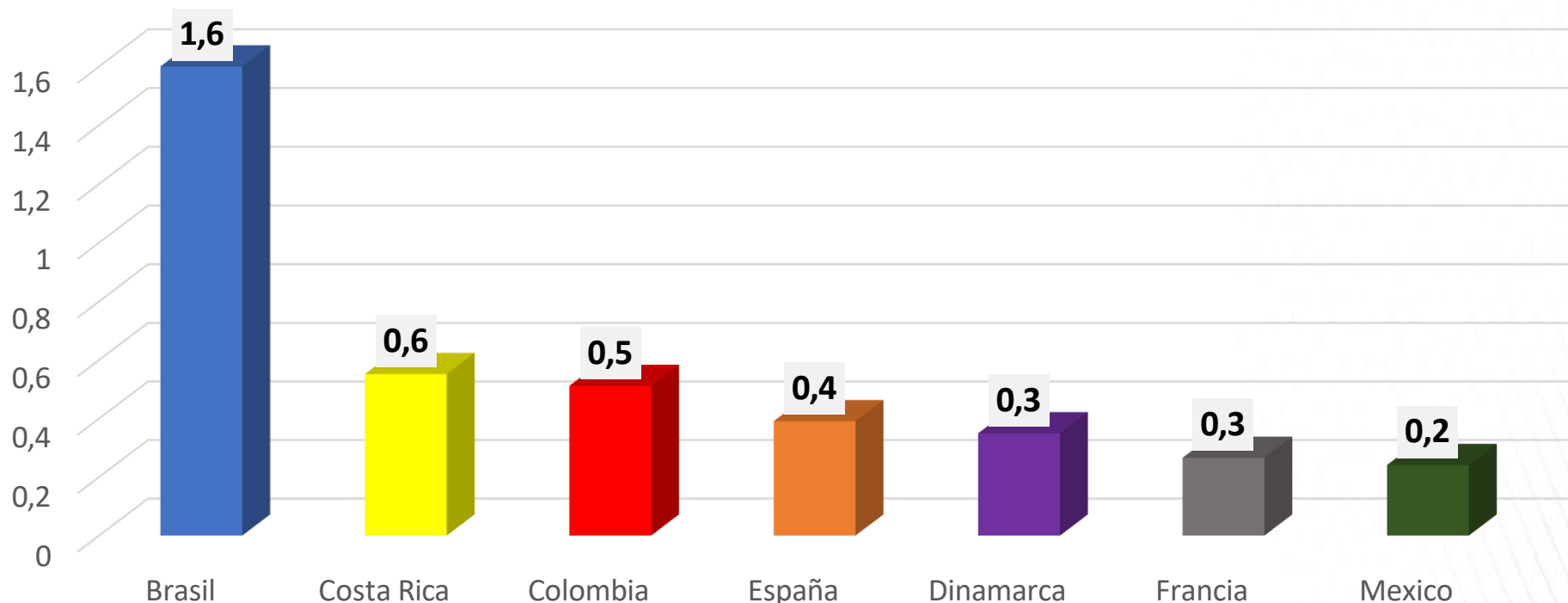
Fuente: DANE-GEIH, Cálculo: CPTUR

(*): DANE-GEIH, empleo informal y seguridad social – serie trimestre móvil. En la nueva metodología se considera también el tamaño de la empresa

**% de ocupados sin aporte al sistema de pensiones

Ocupación en el Empleo Establecimientos de Alojamiento

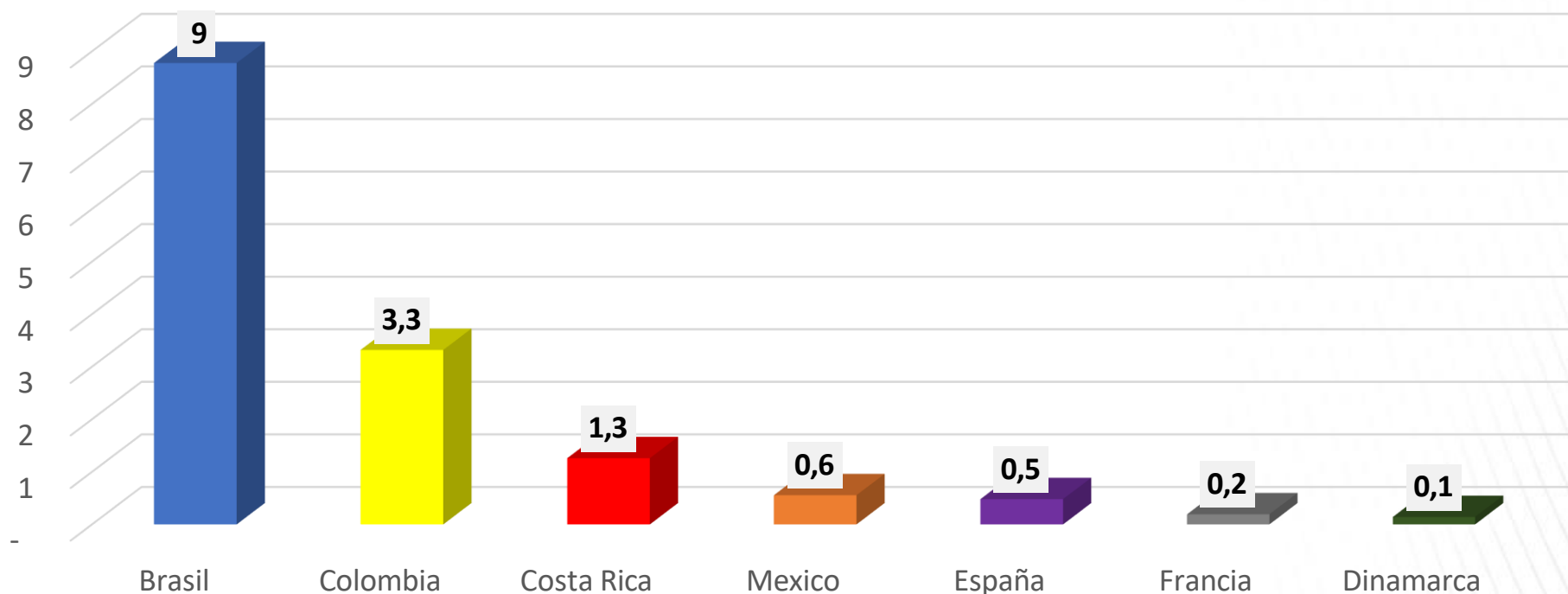
Empleados por número de habitaciones por países 2022



Colombia ocupa el tercer lugar en mayor ocupación en el empleo por número de habitaciones, después de Brasil y Costa Rica.

Ocupación en el Empleo Establecimientos de Alojamiento

Empleados por la llegada de turistas al país en 2022,
Empleo por cada 100 turistas



Colombia ocupa el segundo lugar al generar 3,3 empleos por cada 100 turistas que ingresan al país, después de Brasil que genera 9 empleos por cada 100 turistas.

El alojamiento es intensivo en mano de obra

La nómina
representa el
30,1% de los
costos del
sector
Alojamiento

23,9% de todos los
trabajadores son menores de
29 años*

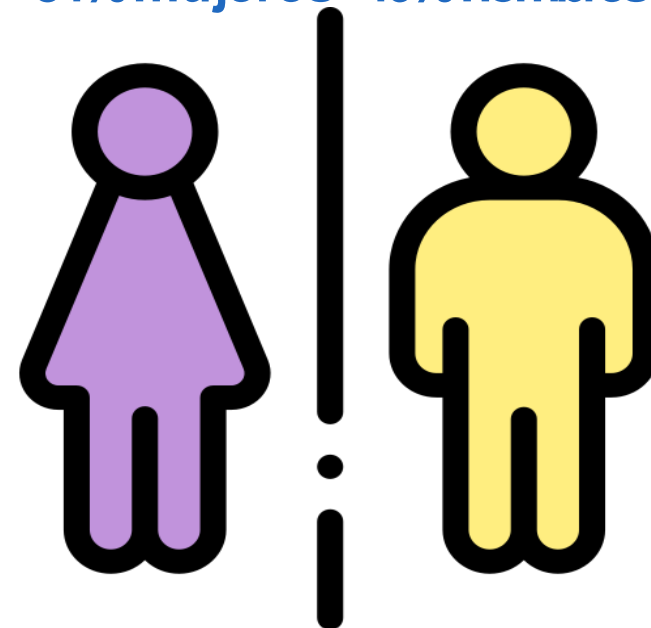
De esta población el 48,1% son mujeres



*Gran reto: varios estudios observan cambios en gustos laborales buscando mayor flexibilidad, no horarios, no puestos de trabajo, los que manejan otros idiomas se han desplazado a otros sectores como BPO etc.

144.761 empleos
en 2024

54% mujeres 46% hombres



Condiciones laborales Costa Rica y Países Europeos

Aspecto	Costa Rica	Países Bajos	Francia	Alemania	España	Estados Unidos
Jornada Laboral Diurna	48 horas/semana 8:00 - 17:00 (6 días/semana) Máx. 12 horas/día	40 horas/semana 9:00 - 17:00 (5 días/semana) Máx. 8 horas/día	35 horas/semana 9:00 - 17:00 (5 días/semana) Máx. 7 horas/día	40 horas/semana 9:00 - 17:00 (5 días/semana) Máx. 8 horas/día	40 horas/semana 9:00 - 18:00 (5 días/semana) Máx. 8 horas/día	40 horas/semana 9:00 - 17:00 (5 días/semana) Máx. 8 horas/día (varía por estado)
Jornada Laboral Nocturna Máx. 8 horas/día (dentro del límite semanal) a excepción de Estados Unidos	48 horas/semana 22:00 - 6:00 (varía por sector)	48 horas/semana 20:00 - 8:00	21:00 - 6:00 (generalmente en sectores específicos)	48 horas/semana 18:00 - 6:00 (generalmente en sectores específicos)	48 horas/semana 22:00 - 6:00 (generalmente en sectores específicos)	No hay límite federal; No hay horario específico; varía por estado y sector; no siempre regulado

Fuentes:

Costa Rica, https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf
 Países Bajos, <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid>
 Francia, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/

Condiciones laborales LATAM

País	Jornada Laboral	Período de Prueba	Sistemas de Francos	Modalidades de Contratación	Régimen Indemnizatorio	Sindicatos	Particularidades
Argentina	8 horas diarias o 48 horas semanales. En caso de jornada nocturna (de 21.00hs. a 06.00hs.) la jornada diaria máxima es de 7 horas (Ley 11.544)	6 meses, pudiendo ampliarse mediante la negociación colectiva hasta 8 (ocho) meses en caso de empresas con hasta 100 (cien) trabajadores, y 1 (un) año en caso de empresas con hasta 5 (cinco) trabajadores. (Art. 92 bis Ley 20.744)	En la industria se utilizan 3 sistemas de francos distintos: 2x1 (dos francos una semana y uno la siguiente); 6x2 (seis días de trabajo y dos días de franco) y 5x2 (cinco días de trabajo y dos de francos)	Deben responder a excepciones. Contrato Eventual, Plazo Fijo, de Temporada y Jornada Parcial. Específicamente dentro del Convenio Colectivo de Trabajo se establecen "Extra o eventual" (Art. 68 inc.a) CCT 362/03); "Extra especial" (Art. 68 inc. B) CCT 362/03); "Tiempo indeterminado de prestación discontinua" (Art. 68 inc. C) CCT 362/03) y "Por Temporada" (Art. 69 CCT 362/03)	1 (un) mes de sueldo por cada año de trabajo o fracción mayor a 3 (tres) meses, sin límite en el cómputo de la antigüedad.	En la Industria Hotelera se desempeña la Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina - UTHGRA-	La actividad hotelera se encuentra dividida en su negociación colectiva y representación empresaria, dependiendo la categoría de los establecimientos. Los salarios se abonan en relación al tipo de establecimiento hotelero y de acuerdo a las categorías establecidas en el CCT de acuerdo al puesto del trabajador.
Chile	Jornada Laboral máxima de 10 horas. Desde abril de 2025, la jornada laboral máxima será de 42 horas semanales, conforme a la Ley N° 21.561. Jornada diurna: De 7:00 a 21:00. Jornada nocturna: De 21:00 a 7:00.	15 días, ampliable a 30 días según contrato individual.	Es común el sistema 6x1 o turnos rotativos en sectores como hotelería.	Contrato indefinido, a plazo fijo (máximo 2 años), por obra o faena.	1 mes de sueldo por año trabajado con un tope de 11 años. Es obligatorio pagar indemnización sustitutiva si no se otorga aviso previo de 30 días. (Art. 163 C.T.).	Sindicato Inter empresas de Trabajadores de Turismo, Hotelería y Gastronomía (SINTHOGA).	El turismo en Chile permite sistemas especiales de jornadas, regulados por la Dirección del Trabajo, para adaptarse a la estacionalidad y demanda del sector.

Condiciones laborales LATAM

País	Jornada Laboral	Período de Prueba	Sistemas de Francos	Modalidades de Contratación	Régimen Indemnizatorio	Sindicatos	Particularidades
Colombia	La jornada diaria no puede exceder las 9 horas y las 46 horas semanales. La jornada diurna iniciará a las 6:00 a.m. e irá hasta las 7:00 p.m. y la nocturna comenzará a las 7:00 p.m. e irá hasta las 6:00 a.m.** (Debate)	2 meses para trabajadores del sector privado, ampliable a 6 meses para cargos de confianza y manejo (Art. 77 CST).	El sistema más común es 6x1 (seis días de trabajo y un día de descanso) o sistemas rotativos en sectores como el turismo y la hotelería.	Contrato fijo, indefinido, de obra o labor y por temporada. (Art. 45 CST).	30 días de salario por cada año trabajado o proporción, hasta el primer año; luego 20 días por año adicional. Sin límite en el cálculo de antigüedad.	Principales sindicatos: CUT (Central Unitaria de Trabajadores), CGT (Confederación General del Trabajo).	Los trabajadores en la hotelería pueden negociar condiciones específicas mediante convenios colectivos con representación de sindicatos o grupos empresariales.
Perú	Jornada Laboral máxima de 8 horas, en 48 horas semanales para trabajadores a tiempo completo. Jornada diurna: De 6:00 a 22:00. Jornada nocturna: De 22:00 a 6:00.	Máximo 3 meses, salvo que se establezca un plazo mayor en contratos de confianza, cargos directivos o técnicos especializados (D.L. 728).	Se utiliza comúnmente el sistema 6x1 o jornadas rotativas según necesidades del empleador en sectores como hotelería.	Contratos indefinidos, temporales (de temporada, ocasional o de emergencia), a tiempo parcial o por obra o servicio específico.	Indemnización equivalente a 1,5 sueldos mensuales por cada año completo de servicios. Si el despido es injustificado, el pago puede incluir beneficios adicionales.	Sindicato Unitario de Trabajadores en el Turismo, Hotelería y Gastronomía (SUTTHGRA).	En hotelería y turismo, los convenios colectivos pueden ajustar los beneficios y horarios laborales según la actividad turística estacional y el lugar geográfico.
Paraguay	Jornada Laboral máxima diurna de 8 horas, de 6:00 a 20:00. Jornada Laboral máxima nocturna de 7 horas, de 20:00 a 6:00. Jornada máxima semanal: Trabajadores diurnos: Hasta 48 horas semanales. Trabajadores nocturnos: Hasta 42 horas semanales.	30 días, salvo excepciones para cargos de confianza o técnicos especializados donde se puede ampliar hasta 90 días.	Se aplican sistemas 6x1 o rotativos según la actividad turística y hotelera.	Contratos indefinidos, temporales (máximo 2 años) y de temporada.	15 días de salario por cada año trabajado en los primeros 5 años, luego aumenta a 1 mes por cada año trabajado.	Federación de Trabajadores de la Industria de la Hotelería y Turismo del Paraguay (FTHIP).	Las leyes laborales en Paraguay permiten acuerdos colectivos en actividades turísticas y hoteleras para flexibilizar jornadas y ajustar salarios según la temporada turística.

Condiciones laborales LATAM

País	Jornada Laboral	Período de Prueba	Sistemas de Francos	Modalidades de Contratación	Régimen Indemnizatorio	Sindicatos	Particularidades
Uruguay	Jornada Laboral máxima diurna de 8 horas. Sector privado: Hasta 48 horas semanales. Sector público: Hasta 40 horas semanales. Jornada diurna: De 5:00 a 19:00. Jornada nocturna: De 19:00 a 5:00.	3 meses, ampliables a 6 meses para empleados de confianza o cargos técnicos especializados.	Sistemas de francos como 6x1 y 5x2 son comunes, pero se adaptan a la demanda turística, especialmente en temporada alta.	Contratos indefinidos, a término, de temporada o por obra.	1 mes de sueldo por cada año trabajado, sin límites, o proporcional por meses completos trabajados.	Unión de Trabajadores del Turismo, Hotelería y Gastronomía del Uruguay (UTHGRA Uruguay).	El sector hotelero está regulado por el Consejo de Salarios, que ajusta condiciones laborales, salarios y beneficios cada 2 años según categorías de establecimientos.

Fuentes:

Colombia, Jornada Laboral: Código Sustantivo del Trabajo, **Período de Prueba:** Código Sustantivo del Trabajo, **Modalidades de Contratación:** Código Sustantivo del Trabajo **Régimen Indemnizatorio:** Código Sustantivo del Trabajo, **Sindicatos:** Información sobre la CUT y CGT. Referencias de los sitios web oficiales: CUT Colombia y CGT Colombia.

Chile, Jornada Laboral: Código del Trabajo, **Período de Prueba:** Código del Trabajo, **Modalidades de Contratación:** Código del Trabajo, **Régimen Indemnizatorio:** Código del Trabajo, **Sindicatos:** Información obtenida del Sindicato Inter empresas de Trabajadores de Turismo.


Perú, Jornada Laboral: Decreto Legislativo 854. Disponible en: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Perú. **Período de Prueba:** Decreto Legislativo 728. **Modalidades de Contratación:** Decreto Legislativo 728. Disponible en: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Perú. **Régimen Indemnizatorio:** Decreto Legislativo 728. **Sindicatos:** Información tomada del Sindicato Unitario de Trabajadores en el Turismo.

Uruguay, Jornada Laboral: Ley 5.350 y Convenio Colectivo del Consejo de Salarios. Disponible en: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - Uruguay. **Período de Prueba:** Código Laboral. **Modalidades de Contratación:** Código Laboral y convenios del Consejo de Salarios. Disponible en: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - Uruguay. **Régimen Indemnizatorio:** Código Laboral. **Sindicatos:** Información tomada de la Unión de Trabajadores del Turismo.

Paraguay, Jornada Laboral: Código Laboral de Paraguay. **Período de Prueba:** Código Laboral de Paraguay. **Modalidades de Contratación:** Código Laboral de Paraguay. **Régimen Indemnizatorio:** Código Laboral de Paraguay **Sindicatos:** Federación de Trabajadores de la Industria de la Hotelería y Turismo del Paraguay (FTHIP).

Reforma Laboral 2025*: Cambios porcentuales

CATEGORIA	NORMA ACTUAL	PROYECTO DE REFORMA
Hora extra diurna	25%	25%
Hora extra nocturna	75%	100%
Hora extra diurno dominical y festivo.	100%	100%
Hora extra nocturno en domingos y festivos	150%	150%
Recargo nocturno	35%	35%

Impacto Hora extra diurna a hora extra nocturna (pasar 25% al 75%) en dos horas: (139%) 

Impacto incremento Recargo dominical: (33%) 

Escenario Aprendiz SENA vinculación contractual: \$2.303.000 (111%) 

Escenario Aprendiz SENA con monetización: \$2.340.000 (114%) 

Reforma Laboral 2025*: Líneas que cambiarán y vinculan Alojamiento Turísticos

<i>Temas laborales que cambiarán</i>	<i>ANÁLISIS</i>
Recargos nocturnos	En los hoteles el 80% del total de la nómina representa personal de la operación.
Dominicales	La norma actual establece que el pago del recargo dominical incrementa el costo dominical al 100%. Sumado al costo adicional por el descanso remunerado del 100% sería el 200%.
Aprendices SENA monetizado	Para quienes monetizan queda en 1.8, SMMLV, el proyecto de reforma laboral incrementa un 114%
Aprendices SENA vinculación contractual	Para los que no monetizan sube al 111%
Tablas indemnizatorias en el proyecto de reforma	5 años o menos: 45 días de salario por el primer año y 15 días por cada año adicional al primero. Sup. 5 años e inferior a 10 años de servicio: 45 días de salario por el primer año y 20 días por cada año adicional al primero. Sup. a 10 años: 45 días de salario por el primer año y 40 días por cada año adicional al primero.
Jornada Familiar	Por cada trabajador dar 1 día semestral
Dos horas actividades recreativas	Cuando llegue a 42 horas se tendrá que disponer de 2 horas para jornadas de capacitación y/recreativas, culturales y deportivas
Flexibilización regla de permisos	Se prevee aumento de ausentismo
Licencia de paternidad	Está actualmente en 4 semanas y plantea en 6 semanas la reforma

Impacto Reforma Laboral* 2024: Empleos

Efecto de la Reforma Sector Hotelero con aumento Jornada Nocturna de 7 pm –6 am y Aumentando 75% al 80% en dominicales y festivos

Estudio Banrep: Impacto Reforma Laboral a 2025: 475.000 y 512.000 empleos (2,1% de población ocupada)



Impacto Subsector de alojamiento turístico: 3000 empleos y 8000 empleos permanentes en un lapso de 3 a 4 años.



Impacto Subsector de alojamiento turístico-Mujeres: 1800 empleos y 4150 empleos permanentes en un lapso de 3 a 4 años.

El aumento de carga laboral en el subsector alojamiento por recargo nocturno mensual representa entre un **31% y 37%** adicional en el costo salarial.

Propuestas de Conversación

Propuestas Para el sector Turismo Subsector del Alojamiento u Hospedaje

- 1. FRENTE AL DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL:** el programa de acompañamiento y fortalecimiento A TODAS LAS empresas para garantizar la aplicación del debido proceso, no solo a las pequeñas, como se trata de la garantía en la aplicación del debido proceso el programa debe ser extensivo a cualquier tipo de empresas, no solo a las mipymes como lo plantea la ponencia, por lo cual se solicita incluir lo resaltado.
- 2. SOBRE EL CONTRATO A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.** puntualmente contratos de trabajo a término fijo precisar que podrán prorrogarlo por el mismo periodo inicial, inferior o superior al mismo.

*Turismo – Alojamiento turístico: Eventos, estacionalidad, etc.

Propuestas Para el sector Turismo Subsector del Alojamiento u Hospedaje

3.- SOBRE EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO. Sugerimos precisar que el trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso, pero se debe indicar que ocurre si no lo hace, caso contrario es ineficaz la propuesta.

4. SOBRE LA JORNADA ORDINARIA: Solicitamos para el sector turismo y en especial aquellas actividades como la hotelería y alojamiento turístico, que son 24/7 que se mantenga de manera excepcional el inicio de la jornada nocturna en los términos actuales es decir desde las 9 de la noche.

5. SOBRE LOS RECARGOS NOCTURNOS, FESTIVOS: Se solicita tener en cuenta que el sector del alojamiento u hospedaje y varios de las actividades de turismo, son 24/7 por tanto el impacto es bastante significativo como se explicó, por lo cual se solicita mantener el esquema actual o en su defecto un periodo de transición normativo a cinco años en el cual se pueda de manera escalonada efectuar dicho ajuste es decir, a partir del segundo año ir graduando el valor tal como se hizo con la disminución de la jornada laboral.

Propuestas Para el sector Turismo Subsector del Alojamiento u Hospedaje

7. SOBRE LOS CAMBIOS CONTRATO DE APRENDIZAJE: se solicita, en primera instancia mantener para este sector intensivo en mano de obra y por lo tanto uno de los que más impacta la obligación de tener aprendices, las condiciones actuales para nuestro sector de esa obligación.

Es de anotar que somos un sector que apoya a todos los estudiantes especialmente del SENA, pero las condiciones económicas actuales y la gran informalidad que se presenta no hace factible económicamente la viabilidad de un incremento de más del 25% que este concepto tendrá.

De no ser posible mantener las condiciones actuales entonces que la obligación inicie por cada 30 empleados un aprendiz, en el caso de la hotelería y alojamiento turístico.

Trabajamos
por el desarrollo
económico, social y
sostenible del país.



PROPOSICIÓN

Proyecto de ley 311/2024S 166/2023C acumulados con los proyectos de ley 192/ 2023C y 256/ 2023C por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. Texto definitivo de plenaria cámara.

1. El artículo 17 del texto definitivo de la plenaria de la cámara, indica:

ARTÍCULO 17º. Remuneración en días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.

A partir de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.

A partir de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%".

2. Se propone incluir una modificación consistente en plazo diferencial de implementación de la norma para el Sector Turismo así:

“Parágrafo Primero. En caso de los prestadores de servicios turísticos que cuenten con registro nacional de turismo activo y que sean aportantes a la contribución parafiscal al turismo, los plazos para la implementación de los reajustes a los recargos serán obligatorios así:

- a. A partir del segundo año de vigencia de la ley se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.
- b. A partir del tercer año de vigencia de la ley se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.
- c. A partir del cuarto año de vigencia el recargo será del 100% se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de este artículo.

3. Justificación:

Debido a las condiciones actuales que enfrenta el sector turístico desde el punto de vista económico, y considerando su importante rol como generador de empleo, es fundamental contar con plazos adecuados que permitan ajustar las operaciones y proyectar de manera realista los costos y gastos. Esto se debe a que, al tratarse de servicios en los que la mano de obra es esencial para su ejecución,

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

cualquier planificación requiere tiempo y estabilidad para garantizar su sostenibilidad.

En el caso del sector de alojamiento y hospedaje en Colombia ha mostrado una dinámica significativa en los últimos años, reflejando su importancia económica y su capacidad para generar empleo. En 2019, este sector contribuyó con aproximadamente \$24,4 billones al PIB nacional, representando el 2,6% del total. Sin embargo, en 2020, debido a la pandemia de COVID-19, se registró una caída considerable en su aporte, alcanzando solo \$15,5 billones, lo que equivale al 1,5% del PIB. Esta disminución evidenció la vulnerabilidad del sector ante crisis sanitarias globales.

La recuperación comenzó en 2021, con un aporte de \$38,9 billones, representando el 2,1% del PIB, y superando los niveles prepandemia. Este crecimiento continuó en 2022, alcanzando los \$45 billones, lo que equivale al 2,1% del PIB nacional. No obstante, en 2023, el sector experimentó una desaceleración, con una caída del 5,4% en su aporte al PIB, alcanzando \$9,1 billones en el tercer trimestre del año.

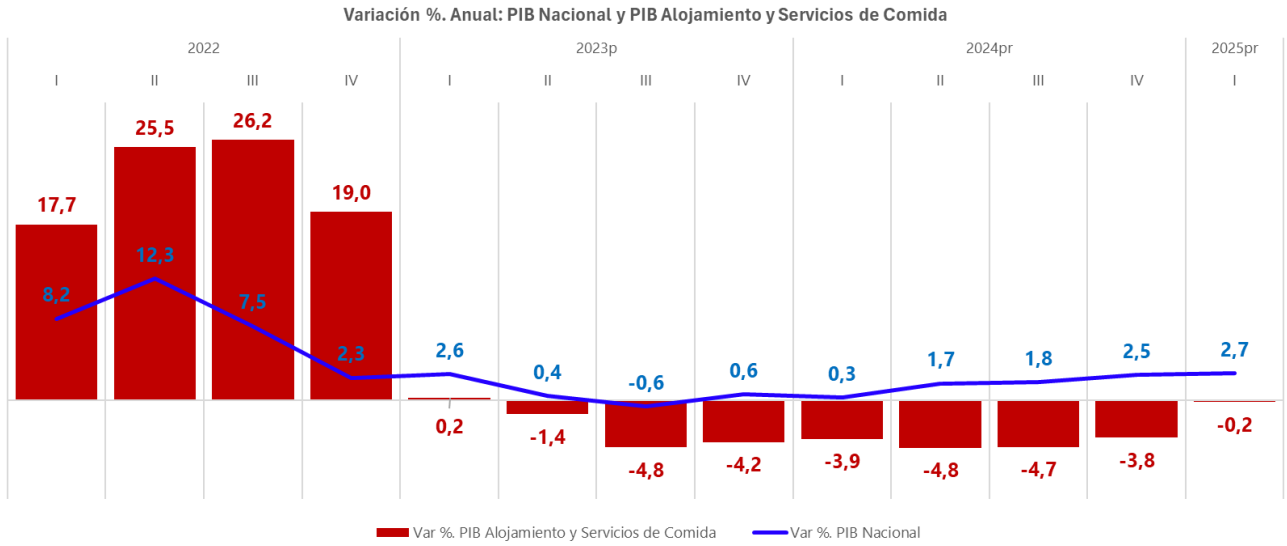
En el año 2024, el PIB del sector de alojamiento y servicios de comida registró una contracción del 3,8%, generando \$37,8 billones, lo que representa una caída de casi \$1,5 billones en comparación con 2023. Este desempeño negativo se atribuye a diversos factores, incluyendo la disminución de la ocupación hotelera y la reducción de la demanda interna y externa. Por ejemplo, la ocupación hotelera en el primer trimestre de 2024 fue del 49,7%, inferior al 52,1% registrado en el mismo período de 2023. Además, en febrero de 2025, los ingresos del sector alojamiento en Bogotá disminuyeron en un 4,4% en comparación con el mismo mes del año anterior, aunque el personal ocupado creció un 1,1% en el mismo período.

Las fluctuaciones evidenciadas resaltan la necesidad de contar con plazos adecuados para la adaptación operativa y la proyección de costos y gastos en el sector.

Dado que el sector de alojamiento y hospedaje depende en gran medida de la mano de obra para la prestación de sus servicios, es esencial implementar estrategias que permitan una adaptación eficiente a las condiciones cambiantes del mercado. La variabilidad en su contribución al PIB subraya la importancia de contar con plazos adecuados que permitan ajustar las operaciones y proyectar de manera realista los costos y gastos.

El subsector de alojamiento y servicios de comida ha disminuido un -0,2% en el primer trimestre de 2025. Se han completado 24 meses (2 años) de valores negativos que suman pérdidas cercanas a los 3,3 billones pesos en el subsector, como se evidencia en la siguiente gráfica:

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



PROPOSICIÓN ELIMINATORIA

Proyecto de ley 311/2024S 166/2023C acumulados con los proyectos de ley 192/ 2023C y 256/ 2023C por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. Texto definitivo de plenaria cámara.

- 1. Elimínense el artículo 22. Contrato de Aprendizaje que modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, y el artículo 23. Monetización de la cuota de aprendizaje que modifica el artículo 34 de la Ley 789 de 2002 del texto del proyecto definitivo de plenaria de cámara:**

2.- Justificación:

El contrato de aprendizaje ha sido una herramienta clave para la formación y empleo juvenil en Colombia, especialmente en sectores como el turismo, que es un motor significativo de la economía nacional. A continuación, se presentan razones fundamentales para mantener esta modalidad sin modificaciones sustanciales:

2.1. Generación de Empleo Juvenil

El sector turismo ha demostrado ser un gran generador de empleo en Colombia. Entre 2010 y 2024, este sector creó más de 330 mil empleos, pasando de 386.341 puestos en 2010 a 724.206 en 2024 creciendo un 87,5%. Esta tendencia ha permitido que el turismo represente aproximadamente el 3,1% del empleo total en el país, siendo una fuente crucial de oportunidades laborales para los jóvenes, especialmente aquellos sin formación técnica o profesional avanzada.

2.2 Acceso a la Formación y Experiencia Laboral

El contrato de aprendizaje ofrece a los jóvenes la oportunidad de adquirir formación teórica y práctica en empresas del sector, facilitando su inserción en el mercado laboral. Esta modalidad permite que los aprendices se capaciten en actividades específicas del turismo, como atención al cliente, gestión hotelera y servicios de transporte, lo que aumenta su empleabilidad y contribuye a la reducción del desempleo juvenil.

2.3. Costos de Modificación del Contrato

Modificar el contrato de aprendizaje para equiparlo a un contrato laboral tradicional implicaría un aumento significativo en los costos para las empresas. Actualmente, el costo mensual de un contrato de aprendizaje en la fase práctica es de aproximadamente \$1636.114. Equiparar este contrato al de un trabajador aumentaría estos valores a \$2.349.485 mensuales, lo que representa un incremento del 44%. Este aumento podría desincentivar a las empresas a contratar aprendices, reduciendo las oportunidades laborales para los jóvenes.

2.4. Flexibilidad y Adaptabilidad del Sector Turismo

El sector turismo requiere una fuerza laboral flexible y adaptable, capaz de responder a la

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

estacionalidad y variabilidad de la demanda. El contrato de aprendizaje permite a las empresas ajustar su personal según las necesidades del mercado sin los compromisos a largo plazo que implican otros tipos de contratos laborales. Esta flexibilidad es esencial para la competitividad y sostenibilidad del sector.

2.5. Mantenimiento de la Naturaleza Formativa del Contrato

El contrato de aprendizaje está diseñado para ser una herramienta formativa, no un empleo tradicional. Equiparlo a un contrato laboral podría desvirtuar su propósito original y generar confusión sobre los derechos y responsabilidades de los aprendices y empleadores. Mantener su naturaleza formativa asegura que los jóvenes reciban la capacitación adecuada sin las presiones y expectativas asociadas a un empleo convencional.

Mantener el contrato de aprendizaje en el sector turismo es esencial para seguir generando empleo juvenil, ofreciendo formación práctica y adaptada a las necesidades del mercado laboral. Modificar esta modalidad sin considerar sus implicaciones económicas y sociales podría reducir las oportunidades de inserción laboral para los jóvenes y afectar negativamente al crecimiento y competitividad del sector turismo en Colombia.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

PROPOSICIÓN

Proyecto de ley 311/2024S 166/2023C acumulados con los proyectos de ley 192/ 2023C y 256/ 2023C por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. Texto definitivo de plenaria cámara.

1.- El artículo 38 del texto definitivo de la plenaria de la cámara, indica:

ARTÍCULO 38º. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios. Los micronegocios podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El Gobierno nacional priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, agricultura, turismo y transporte.

Para el acceso de este medio de cotización a tiempo parcial, el micronegocio deberá formalizar su existencia y representación legal realizando su inscripción ante la Cámara de Comercio de su respectivo municipio creando libros de contabilidad en los que registre ingresos y gastos, y creando un registro interno con los contratos laborales suscritos.

2.- Se propone incluir una adición modificatoria así:

“Parágrafo Siete. Para el caso de los prestadores de servicios turístico que cuenten con registro nacional de turismo y que sean aportantes a la contribución parafiscal al turismo, lo dispuesto en este artículo aplicará para todos las empresas o empleadores. “

3. Justificación

El sector Turismo es un sector que la mayoría de sus subsectores como el alojamiento u hospedaje son 24/7 adicionalmente le aplican todas las variables como temporalidad, eventos, fines de semana, festivos, y otra serie de características operacionales que hacen necesario que se implementen esquemas de trabajo flexible y que garanticen los derechos laborales. Por ello se hace necesario generar el esquema en el que se permita cotizar la seguridad social y factores salariales tasados en el tiempo efectivamente laborados con unos mínimos.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

PROPOSICIÓN

Proyecto de ley 311/2024S 166/2023C acumulados con los proyectos de ley 192/ 2023C y 256/ 2023C por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. Texto definitivo de plenaria cámara.

1. El artículo 13 del texto definitivo de la plenaria de la cámara, indica:

ARTÍCULO 13°. Trabajo Diurno y Nocturno. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00a. m.).

Parágrafo . El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia”

Parágrafo 2. Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la presente Ley.

2.- Se propone la siguiente modificación incluir un parágrafo 3 así:

Parágrafo 3. Se exceptúan de lo anterior las actividades desarrolladas en el sector de turismo, por prestadores de servicios turísticos con registro nacional de turismo activo y que sean aportantes de la contribución parafiscal al turismo las cuales mantendrán el horario de las jornadas así:

Jornada diurna de 6 de la mañana (am) a 9 de la noche (pm)

Jornada nocturna de 9 de la noche (pm) 6 de la mañana (am)

3.- Justificación:

Bajar la jornada laboral ordinaria por debajo de las 9 pm en el sector de alojamiento, hospedaje y turismo en Colombia tendría impactos económicos negativos significativos, incluyendo aumento de costos laborales, pérdida de empleos y mayor informalidad. Es esencial mantener una jornada laboral extendida en este sector económico de manera excepcional para garantizar la competitividad y sostenibilidad del sector, alineándose con las prácticas internacionales en la industria del turismo.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

3.1. En Colombia:

La naturaleza de las actividades de Turismo en particular el alojamiento y hospedaje en Colombia, en su mayoría labora en los horarios cuando las demás personas descansan, desconocer esa realidad implicará que Colombia deje de ser competitivo en el tema de Turismo, en comparación con otros países.

Mantener una jornada laboral ordinaria de 6:00 a.m. a 9:00 p.m. en el sector de alojamiento, hospedaje y turismo en Colombia es esencial para garantizar la competitividad y sostenibilidad del sector. Colocar la jornada nocturna ordinaria laboral por debajo de las 9 de la noche, tendría impactos económicos significativos, especialmente en un contexto donde el turismo opera durante 24 horas los 7 días de la semana. Los impactos económicos de lo anterior serían:

- A. Incremento en costos laborales: Cambiar el horario de inicio de la jornada nocturna ordinaria aumentaría los costos operativos. Es de anotar que ya con la implementación de la Ley 2101 de 2021, que establece una reducción progresiva de la jornada laboral, ha generado un incremento de hasta el 13,1% en los costos laborales para las empresas.
- B. Aumento de recargos por trabajo nocturno y dominical: Cambiar la jornada nocturna por debajo de las 9 pm incrementaría los recargos por trabajo nocturno y dominical. Esto podría aumentar los costos laborales en un 35% aproximadamente para el sector turístico.
- C. Riesgo de pérdida de empleos: Cambiar la jornada nocturna laboral podría poner en riesgo unos 29.000 empleos en el sector turístico, debido al aumento de costos y la necesidad de ajustar operaciones.
- D. Mayor informalidad laboral: La propuesta de cambiar la jornada laboral nocturna generará mayor informalidad en el sector turístico, la cual en promedio ronda más del 55 %, mientras que en el alojamiento turístico se encuentra en un 39% en promedio y el cual evidencia un subsector más formal que el promedio de la economía.

3.2. Comparativa Jornadas Nocturnas Colombia frente a Países OCDE y su modalidad de Recargo Nocturno con la OCDE:

- OCDE: En países de la OCDE, la jornada laboral promedio es de 40 horas semanales. Sin embargo, en sectores como el turismo, es común que los horarios laborales se adapten a las necesidades del sector, incluyendo turnos nocturnos y fines de semana.
- América del Sur: En países como Chile, la jornada laboral estándar es de 44 horas semanales, con planes para reducirla a 40 horas en los próximos años. Sin embargo, en el sector turístico, es común que los horarios laborales se adapten a las demandas del mercado, incluyendo turnos extendidos y trabajo en días no laborables.

A continuación, le presentamos un cuadro comparativo de los esquemas de Jornadas Nocturnas y su modalidad de Recargo Nocturno Colombia frente a Países OCDE al corte marzo 2025.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

País	Inicio Jornada Nocturna	Duración Nocturna	Recargo Nocturno (%)	Comentarios
Colombia	9:00 p.m.	9 horas	35%	Reforma laboral en proceso con aumento progresivo al 100% para 2026.
Alemania	11:00 p.m.	9 horas	25%	Recargo nocturno aplicable entre 11:00 p.m. y 6:00 a.m.
Francia	9:00 p.m.	9 horas	25%	Recargo nocturno aplicable entre 9:00 p.m. y 6:00 a.m.
España	10:00 p.m.	8 horas	25%	Recargo nocturno aplicable entre 10:00 p.m. y 6:00 a.m.
Italia	10:00 p.m.	8 horas	25%	Recargo nocturno aplicable entre 10:00 p.m. y 6:00 a.m.
Chile	10:00 p.m.	9 horas	0%	No se aplica recargo nocturno.
Costa Rica	10:00 p.m.	10 horas	0%	No se aplica recargo nocturno.

3.3. Comparativa Jornadas Nocturnas Colombia frente a Países Latinoamericanos y su modalidad de Recargo Nocturno:

Esta franja horaria permite una atención continua y eficiente a los turistas, adaptándose a los horarios de llegada y salida de vuelos, y maximizando la ocupación de los establecimientos. Además, la jornada extendida facilita la organización de turnos, asegurando la cobertura de servicios esenciales como limpieza, recepción y atención al cliente.

Mantener una jornada laboral hasta las 9 pm, en el sector de alojamiento y hospedaje en Colombia es esencial para garantizar una atención continua y de calidad a los turistas es crucial considerar las particularidades del sector turístico, que requiere flexibilidad operativa para adaptarse a las demandas del mercado y maximizar su competitividad.

A continuación, le presentamos un cuadro Comparativo: Jornadas Nocturnas y Recargos en Latinoamérica (marzo 2025).

País	Inicio Jornada Nocturna	Duración Nocturna	Recargo Nocturno (%)	Recargo Dominical/Festivo (%)
Colombia	9:00 p.m.	9 horas	35%	75%
Perú	10:00 p.m.	8 horas	35%	75%
Venezuela	10:00 p.m.	10 horas	30%	75%
Paraguay	10:00 p.m.	11 horas	30%	75%
Ecuador	10:00 p.m.	11 horas	25%	75%
Nicaragua	10:00 p.m.	11 horas	25%	75%
Bolivia	10:00 p.m.	11 horas	25%	75%

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

País	Inicio Nocturna	Jornada Nocturna	Duración Nocturna	Recargo Nocturno (%)	Recargo Dominical/Festivo (%)
Honduras	10:00 p.m.		10 horas	25%	75%
Brasil	10:00 p.m.		7 horas	20%	75%
Rep. Dominicana	10:00 p.m.		10 horas	15%	75%
Argentina	10:00 p.m.		9 horas	0%	75%
Uruguay	10:00 p.m.		8 horas	20%	75%
Chile	10:00 p.m.		9 horas	50%	75%
Costa Rica	10:00 p.m.		10 horas	0%	75%
Guatemala	10:00 p.m.		10 horas	0%	75%
El Salvador	10:00 p.m.		10 horas	0%	75%

En resumen:

Perú: Al igual que Colombia, aplica un recargo del 35% por trabajo nocturno.

Brasil y Uruguay: El recargo nocturno es del 20%, y no se especifica un recargo adicional por trabajo en días festivos o dominicales.

Argentina, México, Costa Rica, Guatemala y El Salvador: No tienen recargo por el trabajo en horas nocturnas, salvo algunas excepciones.

Por lo anterior solicitamos aprobar la excepción planteada para el sector turismo, subsector alojamiento.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



VEEDURIA CIUDADANA

VEEDURIA CIUDADANA PARA LA VIGILANCIA DE LOS PLANES-PROGRAMAS - PROYECTOS - CONVENIOS - CONTRATACION DE RECURSOS - BIENESTAR DE LOS POLICIAS Y BENEFICIARIOS DEL DEPARTAMENTO DEL CESAR, CON MOTIVO DE LA INICIATIVA DE GESTION Y CONSTRUCCION DE LA METROPOLITANA DE POLICIA VALLEDUPAR.-. PERSONERIA JURIDICA: Res NRO 0225 DE JUNIO 22 DE 2017 EMANADA DE LA PERSONERIA MUNICIPAL DE VALLEDUPAR



Valledupar, mayo 23 de 2025

Honorable senador

CARLOS MEISEL

Integrante Comisión Cuarta Senado

PONENTE REFORMA LABORAL TERCER DEBATE

Ref.: Derecho petición (**Artículo 23 Constitución Política de Colombia**)

Asunto: Solicitud Inclusión propuesta salarial en reforma Laboral
MIEMBROS FUERZA PUBLICA -Y VETERANOS (1.6%)

Yo, **MANUEL ANTONIO ATILANO MARTINEZ**, identificado con cédula de ciudadanía número **78.707.273** expedida en Montería – Córdoba, agente en uso de buen retiro, veterano acreditado por Mindefensa, y afiliado a la Dirección de Bienestar de seguridad social y familia de la Policía nacional; domiciliado en la ciudad Valledupar, agente en uso de buen retiro y **presidente de la Veeduría Policía metropolitana de Valledupar**, con personería jurídica Resolución **Nro. 0225 de junio 22 de 2017**. emanada por la personería municipal de Valledupar, en ejercicio del derecho de petición que consagra el artículo 23 de la constitución nacional y las disposiciones pertinentes del Código contencioso administrativo, respetuosamente solícito se atienda las siguientes petición al tenor de los siguientes considerando así:

- I. En las decisiones que se tomen en la reforma laboral en contienda, se tiene la expectativa de la mejora de la calidad de vida y prosperidad para todos los empleados y servidores, por cuanto los puntos en discusión a saber :
 1. Priorización de la contratación a término indefinido
 2. La Modificación de la jornada Nocturna
 3. El incremento del Recargo Dominical
 4. Fortalecimiento de la Estabilidad laboral
 5. Regulación del trabajo en plataformas digitales
 6. La Formalización del trabajo doméstico y otras actividades
 7. Aumento de la Licencia de paternidad
 8. Protección de los derechos sindicales
 9. Eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo
 10. La regulación de la subcontratación y terciarización



VEEDURIA CIUDADANA

Tienen objetivos específicos, como lo es, la modernización en las relaciones laborales, la evolución y búsqueda de nuevos derechos; más dignos y equitativos en el empleo cualesquiera que este sea.



- II. Los miembros de la fuerza pública activos, en asignación de retiro y pensionados, no están ajenos a ellos, por lo que se hace necesario dirigir la mirada a este grupo, pertenecientes a un régimen EXCEPTUADO, cada día más disminuido en sus capacidades y beneficios laborales. El histórico nos lleva a la falta de una nivelación salarial incumplida, la cual no ha sido atendida por el gobierno y cuyo únicos beneficiarios fueron, los empleados de la Rama de justicia y el Magisterio; los miembros de la fuerza pública, sus miembros en asignación de retiro y pensionados han sido sometidos a recibir aumentos y retroactivos extemporáneos afectando el poder adquisitivo a pesar de que su nivel de riesgo es Alto.
- III. Se sustenta lo anterior con la aparición de la **Resolución 01140 de mayo 02 del 2.025**, emanada de la DIRECCION GENERAL DE LA POLICIA NACIONAL, por la cual se determina los cargos operativos de los procesos misionales de la Policía Nacional de Colombia y se define el mecanismo alternativo; situación que puede colocar en riesgo el objetivo de dicha resolución, en cuanto a ascensos y distinciones de los miembros del Nivel Ejecutivo y patrulleros de Policía, quienes al no poder efectuar con oportunidad la migración a los cargos operativos de los procesos misionales de la policía nacional y la definición de los mecanismos alternos”, podrían caer en abusos de poder en el ejercicio del mando; se verían afectados a pesar de haber cumplido los requisitos de ascensos en las escuelas de formación; por cuanto se conoce por doctrina que la labor administrativa es tan importante , con respecto a la operativa y viceversa, al coexistir estas estratégicamente.
- IV. Siendo esta una modificación abrupta al régimen de carrera y obviamente impacta negativamente los aspectos laborales y salariales, al abrir una brecha entre los policiales que han cumplido por años, su misionalidad desde el ámbito netamente administrativo o por reubicación laboral, con respecto a la carga operativa delegada o asignada según la especialidad a la que corresponda, impidiendo ascender a aquellos que no cumplan con el requisito, por no haber hecho con oportunidad la migración de procesos y procedimientos por parte de los dueños de los diferentes procesos.-. Cuando es la Institución quien debe generar las condiciones laborales, sin discriminación alguna.
- V. Así las cosas, es el personal con reubicación laboral de la Policía Nacional, quienes no pudiendo cumplir con este requisito, los que se verán expuestos a destituciones masivas, por la suma de restricciones medicas adquiridas en



VEEDURIA CIUDADANA

Servicio, en Simple actividad del Servicio a causa de la acción violenta del enemigo o por las labores de mantenimiento del orden público, al ser declarados Aptos para la actividad laboral, esto es, realizar labores administrativas, mas no para desarrollar actividades operativas, lo que puede vulnerar sus derechos laborales.



- VI.** Por otro lado, una de las motivaciones de esta petición se sustenta que la actividad laboral de los empleados del magisterio y que redundan en mejoras salariales, por ejemplo el hecho que por convenciones colectivas se hayan beneficiado del **1.6%** como bonificación de Nivelación salarial, situación que no sucede con los miembros de la fuerza pública activos, con asignación de retiro o pensión a la hora de ajustar el aumento salarial cada año. Por un lado a los miembros de la fuerza publica activos, se les modifica el sistema de ascensos desde el punto de vista laboral, colocándoles más requerimientos para sus ascensos y distinciones y por otro a los activos, veteranos con asignación de retiro o pensión, no se les incrementa su base salarial objetivamente.

OBJETO DE LA PETICIÓN

Que a los diferentes a empleados del magisterio se les aumenta su beneficio salarial, sin modificación alguna de su estructura laboral, descrito en el porcentaje para el 2025, del índice de precios al consumidor (IPC) del año 2024 mas un adicional de 1.6%, quedando con un alza nominal del 7% mas el 1.6% para un total del **8.6%**

Con base en estos considerandos, se hace necesario se incluya, en la reforma laboral, en debate, en el capítulo Fuerza Pública, el pago de primas extras, recargos nocturno o en su defecto asignar para cada año el incremento del **1.6%** a partir del 2026, a los miembros de la fuerza pública activos, con asignación de retiro o pensionados, en igual de condiciones que el magisterio, cuya regla se fundamentó como una bonificación de Nivelación Salarial, dada en convenciones colectivas y por ser también un régimen EXCEPTUADO

PETICIONES

1. Se incluya en la reforma laboral en estudio, el pago de primas extras, recargos nocturnos o en su defecto asignar para cada año, el incremento del **1.6%** a la base salarial, más el índice de precios al consumidor (IPC) a partir del 2026, que permita determinar el alza nominal a los miembros de la fuerza pública activos, con asignación de retiro o pensionados, en igual de condiciones que los empleados del magisterio y con esto tener el mismo equilibrio salarial, por los Niveles de riesgo y por ser modificada su estructura de ascensos y distinciones en forma permanente-.



VEEDURIA CIUDADANA



PETICION ESPECIAL

2. Colocar a consideración de la Comisión Cuarta y los ponentes del proyecto de reforma laboral, la petición arriba relacionada, con efecto de procurar su inclusión en el proyecto y estudio de la reforma laboral.

Anexo:

. Resolución 01140 de mayo 02 del 2.025

Puedo recibir Notificación, en el contacto 3014635357, correo: Atila2371@hotmail.com

Atentamente,

Ag@ MANUEL ANTONIO ATILANO MARTINEZ
Presidente veeduría Metropolitana de Valledupar
Amerikama2004@hotmail.com, Atila2371@hotmail.com -Valledupar-Cesar