

**Barreras de acceso al
mercado de trabajo en
COLOMBIA:
REFORMA
LABORAL**

**Evaluación y Recomendaciones
para el Congreso de la República**

**Instituto de Ciencia Política Hernán
Echavarría Olózaga**

Mayo 2023

**REFORMA LABORAL
EVALUACIÓN Y RECOMENDACIONES PARA EL CONGRESO DE LA
REPÚBLICA**

+

Autores

Carlos Augusto Chacón Monsalve
Director ejecutivo

Alba Isabel Garcia Giraldo
Coordinadora Observatorio de Impacto Económico de las Políticas

Paula Onzaga Vergara
Coordinadora Observatorio Legislativo

Diseño y diagramación
Myriam Alexandra Romero Montilla

Fundación Konrad Adenauer – KAS

Calle 93b #18 - 12
(+57) 6017430947
www.kas.de/web/kolombien

Instituto de Ciencia Política Hernán Echavarría Olózaga – ICP

Calle 70 #7a - 29
(+57) 313 431 20 95
www.icpcolombia.org

Mayo 2023 Bogotá, Colombia

Índice



1. CONTEXTO	4
2. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA	6
2.1. No soluciona problemas de la mayoría de trabajadores colombianos	6
2.2. Dificulta la gestión de la empresa incrementando sus costos	9
2.3. No busca mejorar la cualificación de los trabajadores	10
2.4. Contradice objetivos de otras reformas	11
2.5. Desconoce el bajo nivel de productividad que hay en Colombia	11
3. RECOMENDACIONES	13
3.1. Establecer políticas económicas preparatorias	13
3.2. Mantener modalidades de contratación vigentes	14
3.3. Establecer un régimen contractual laboral rural	14
3.4. Actualizar la legislación laboral para industrias	15
3.5. Mantener la modalidad contractual de contratos de aprendizaje	16
3.6. Garantizar el derecho a la no sindicalización	16
3.7. Evitar la duplicidad del derecho a la negociación colectiva	16
3.8. Considerar la posibilidad de fijar salarios mínimos regionales	17
Bibliografía	19

+

+



+

+

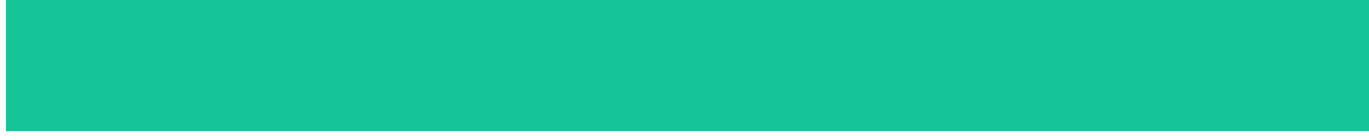
El Instituto de Ciencia Política Hernán Echavarría Olózaga (ICP) y la Fundación Konrad Adenauer en Colombia (KAS) en el marco del Observatorio Legislativo: diálogos sobre lo fundamental y del Observatorio de Impacto Económico de las Políticas, analizó el proyecto de ley para una reforma laboral, y formula una serie de consideraciones y recomendaciones que sirvan para el debate parlamentario en el marco del trámite de esta iniciativa gubernamental.

1 Contexto

El Ministerio del Trabajo en cabeza de la ministra de Trabajo, Gloria Inés Ramírez, radicó el pasado 16 de marzo el proyecto de ley N.º 367 de 2023 Cámara, ***"Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales"***, ante el Congreso de la República, el cual se construyó a través de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, instalada por el Ministerio y conformada por centrales sindicales, gremios y representantes del Gobierno nacional.

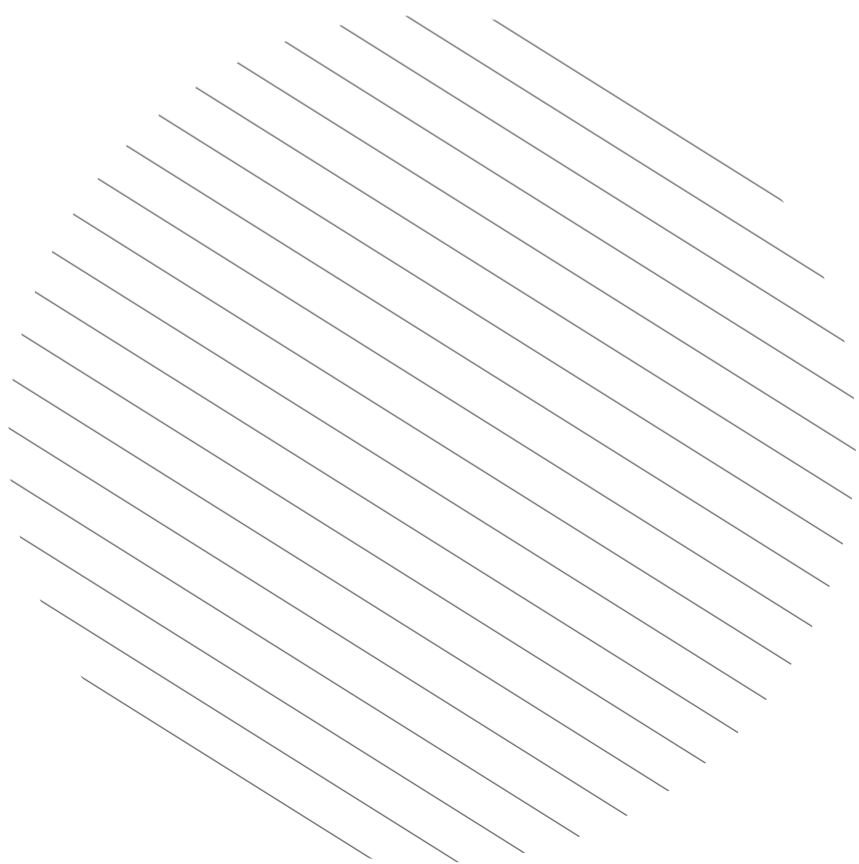
De acuerdo con la ministra Gloria I. Ramírez, se realizaron cerca de 133 reuniones, se recogieron cerca de 3 mil propuestas de 34 mesas realizadas en los territorios, organizadas en subcomisiones, con distintos expertos para socializar la iniciativa y construir de manera colectiva el articulado de la reforma, que fue radicado en días anteriores.

El proyecto consta de 76 artículos divididos en 13 títulos. La iniciativa gubernamental pretende modificar el Código Sustantivo del Trabajo en 10 puntos claves: i) estabilidad laboral; ii) tercerización o subcontratación; iii) jornada de trabajo; iv) plataformas digitales de trabajo; v) trabajo rural; vi) automatización y descarbonización de los puestos de trabajo; vii) personas trabajadoras migrantes; viii) distribución del cuidado de los hijos; ix) negociación colectiva y x) otras cuestiones.



El 30 de marzo la Comisión Séptima de Cámara designó como ponentes a los representantes: María Fernanda Carrascal del partido Pacto Histórico (coordinadora ponente); Andres Forero del partido Centro Democrático; Héctor Chaparro del partido Liberal; Víctor Salcedo del partido de la U; Betsy Pérez del partido Cambio Radical; Juan Camilo Londoño del partido Verde; Jorge Quevedo del partido Conservador y Germán Gómez del partido Comunes. En la Comisión Séptima de la Cámara está pendiente de radicar ponencia para primer debate, todo esto, a la espera que el presidente Agmeth Scaff realice varias audiencias públicas en todo el país con el propósito de analizar el texto y buscar consensos entre todos los interesados.

Este documento de evaluación y recomendaciones busca enriquecer el diálogo en el Congreso de la República y entre los tomadores de decisión, nutriendo los debates que surtan en Comisiones y Plenarias, con base en elementos y estudios que puedan aportar a la construcción de una reforma más completa.



2 Evaluación de la propuesta

Es necesario empezar por sentar que, la propuesta no beneficia o perjudica directamente a los trabajadores. Lo que para ellos se deriva son los efectos de un impacto recibido por las empresas que generan sus puestos de trabajo. Para comprender la conveniencia o inconveniencia de los temas que aborda, hay que describir la naturaleza del tejido empresarial colombiano, su capacidad para hacer frente a las nuevas demandas. Como la población ocupada es un indicador de la demanda de trabajo (Lora & Prada, 2016), de su estudio se infieren las características de las empresas generadoras de empleo en Colombia. Las conclusiones que se presentan a continuación están fundamentadas en esas inferencias.

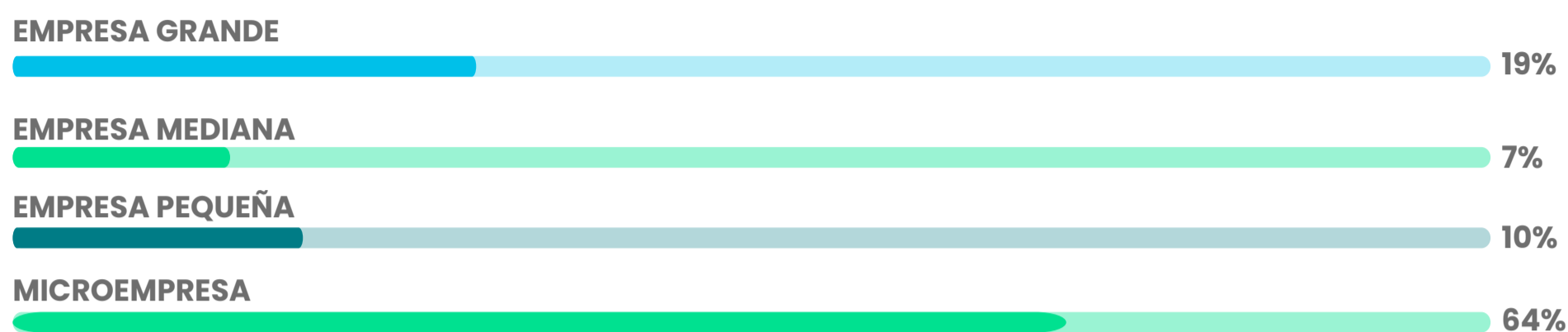
2.1. No soluciona problemas de la mayoría de trabajadores colombianos

Las cifras del mercado laboral del DANE revelan que en Colombia hay 22 millones de trabajadores, de los cuales el 58% se encuentra en la informalidad, quiere decir que, la mayoría de las empresas en el país generan puestos de trabajos informales.

Mismas cifras revelan que el 64% de los trabajadores, laboran en microempresas, quiere decir que, la mayoría de empresas que generan empleos en Colombia son microempresas. Las segundas unidades empleadoras son las empresas grandes (19%), seguidas de las empresas pequeñas (10%), y medianas (7%).

Empleo generado según tamaño de empresas

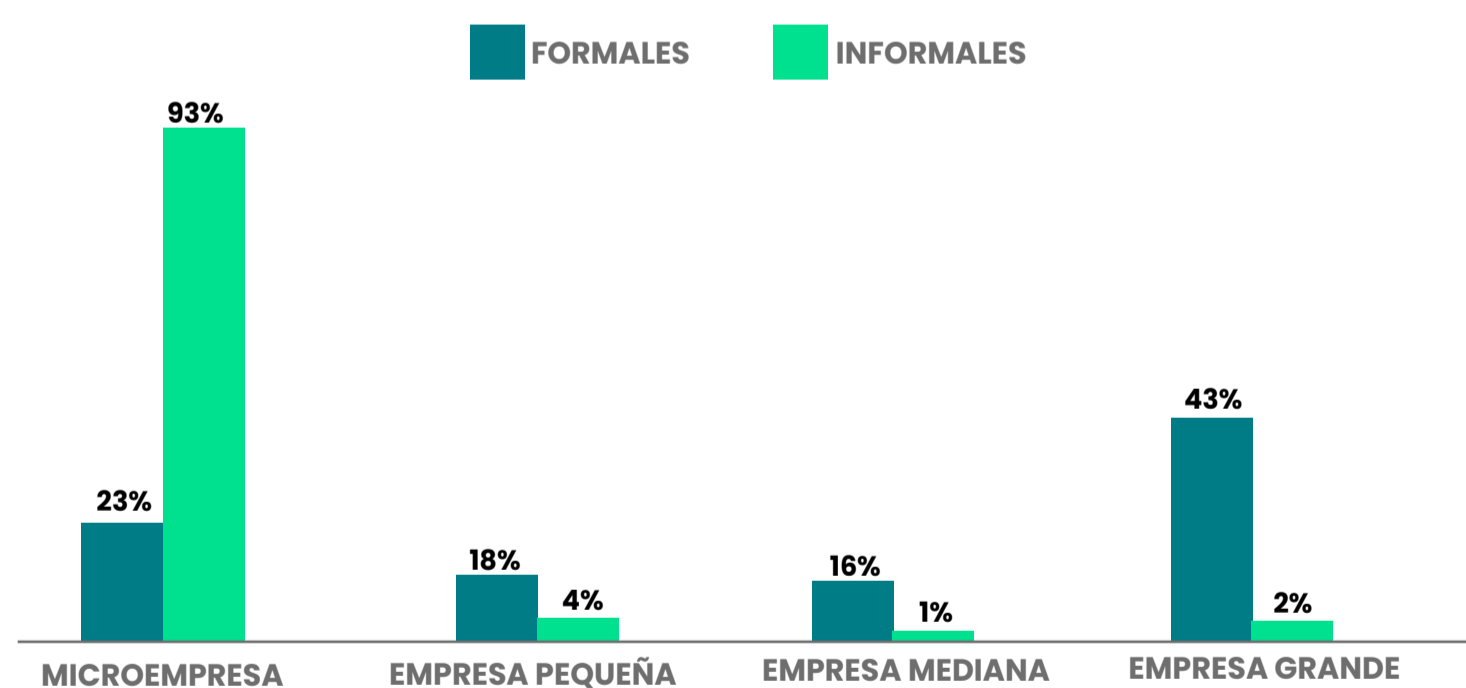
Fuente: elaboración propia, datos del DANE



Desagregar la anterior categorización en trabajos formales e informales permite concluir que, la generación de puestos de trabajo formal está encabezada por las empresas grandes (43%) y que las segundas generadoras de puestos de trabajo formal son las microempresas (23%), seguidas de las empresas pequeñas (18%) y las medianas (16%). En lo que respecta a la informalidad hay que decir que, el 93% de los puestos de trabajo son generados por microempresas, el 4% por empresas pequeñas, el 2% por empresas grandes y el 1% por medianas. Así, el 97% de los empleos informales son generados por microempresas y pequeñas empresas.

Empleo generado según formalidad de empresas

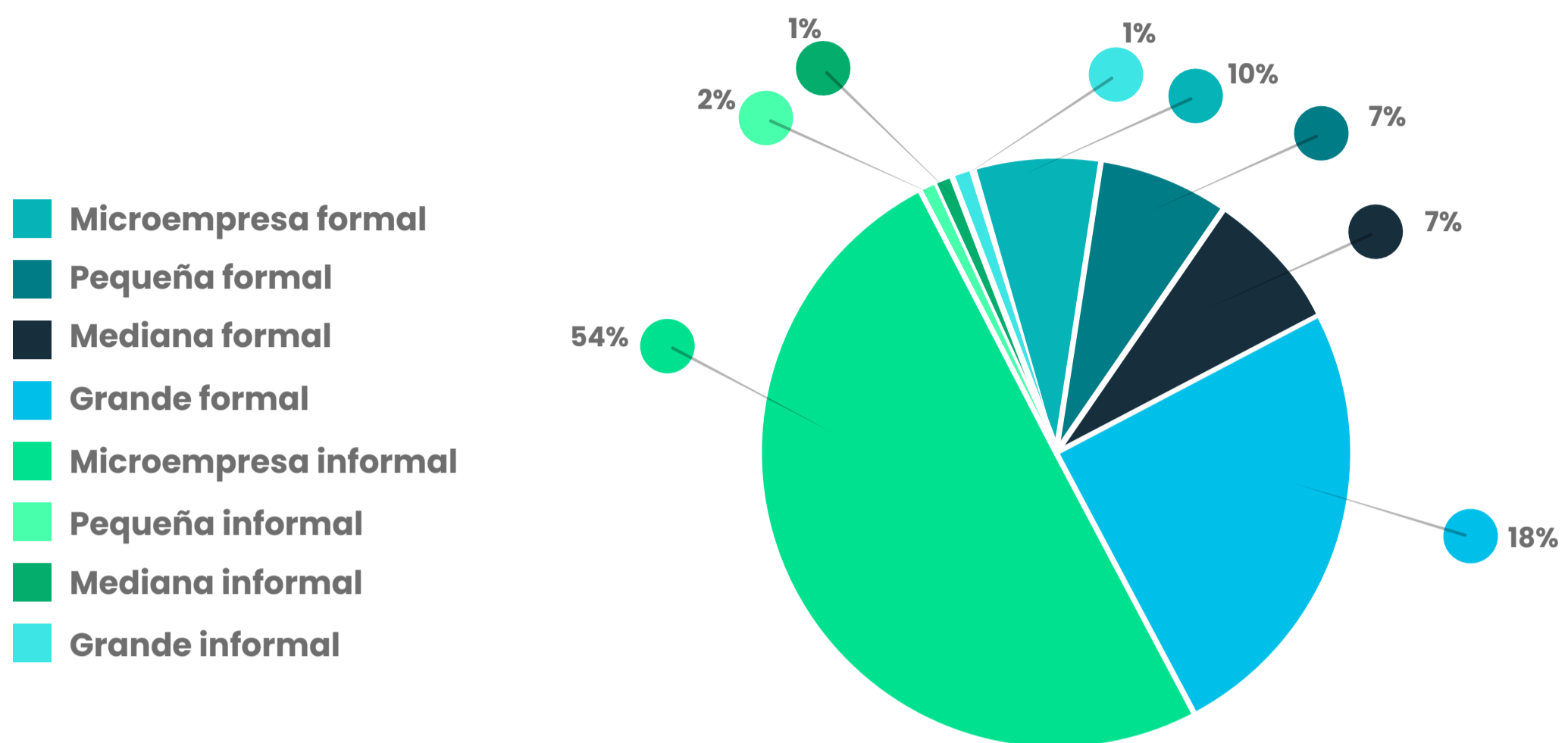
Fuente: elaboración propia, datos del DANE



Analizar los empleos generados por tamaño de empresas y condición de formalidad simultáneamente, permite concluir que el 54% del empleo en Colombia es generado por microempresas informales, el 18% por empresas formales grandes, un 14% por empresas pequeñas y medianas formales, un 10% por microempresas formales, un 4% por empresas informales pequeñas, medianas y grandes.

Empleo generado según tamaño y formalización de la empresa

Fuente: elaboración propia, datos del DANE

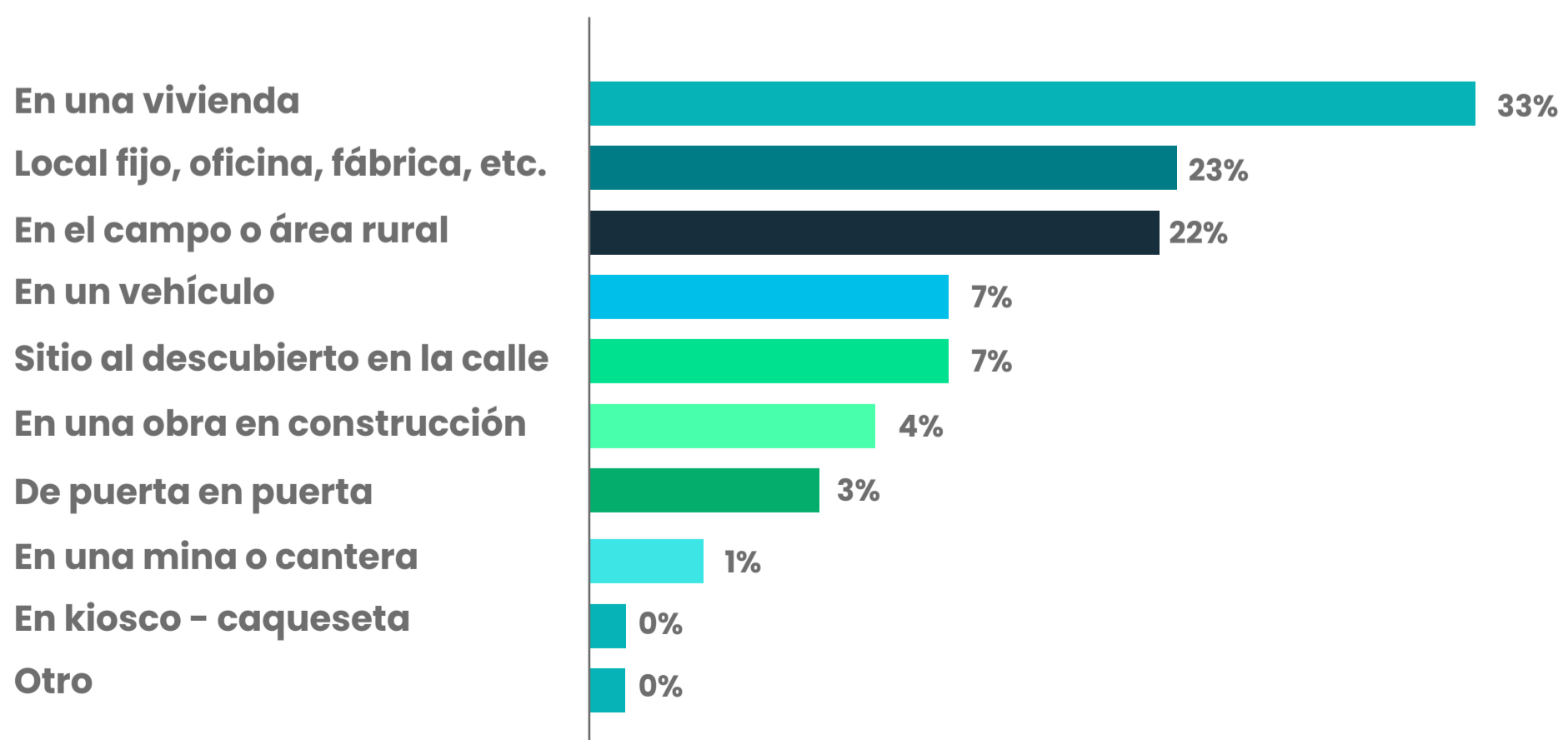


Así las cosas, el empleo en Colombia es generado principalmente por microempresas informales, sin dejar de desconocer el esfuerzo que ya hacen para generar un 10% de puestos de trabajo en la formalidad.

Reconociendo que la mayoría de los empleos que se generan en Colombia son informales es necesario preguntarnos si las empresas que ahora los generan estarían en la capacidad de formalizarlos. Esta formalización está vinculada a la posibilidad de enfrentar nuevos costos. Hacer una revisión de la capacidad instalada de las empresas informales según el lugar donde se desarrollan los puestos de trabajo permite inferir sobre su capacidad de enfrentarlos.

Lugar de trabajo de empleados informales

Fuente: elaboración propia, datos del DANE



Contrario a lo que ocurre con los empleos formales, los cuales en su mayoría (71%) se desarrollan en un local fijo, una oficina o una fábrica; la mayoría de empleos informales se desarrollan en una vivienda (33%), y solo el 23% locales fijos, oficinas o fábricas. De hecho, el número de empleos informales que se desarrollan en estos espacios, es casi igual a los informales que se desarrollan en el campo o en áreas rurales. Un 7% de los empleos informales se desarrollan en un vehículo, otro 7% en un puesto al descubierto en la calle, 4% en una obra de construcción, 3% de puerta a puerta, 1% en una mina o cantera, no alcanza a ser el 1% los que se desarrollan en kioscos o casetas.

Así las cosas, las propuestas contenidas en los capítulos de estabilidad laboral, tercerización y jornada de trabajo se convertirían en beneficios específicos para trabajadores formales, los cuales en su mayoría trabajan para empresas grandes. Estas son las empresas que podrían estar en capacidad de hacer frente a las nuevas demandas. Quiere decir que, esta propuesta de reforma laboral logra mejorar la condición de una minoría de trabajadores en el país: un 18% que trabaja en empresas formales grandes, pero no para el 54% que trabaja en microempresas informales.

2.2. Dificulta la gestión de la empresa incrementando sus costos

Actualmente los costos de contratación son ya 18% superiores a los de 2022: existe un sobre costo de 2% como consecuencia de la disminución de la jornada de trabajo semanal de 48h a 47h, y un incremento del 16% del salario mínimo fijado por el Gobierno nacional. De aprobarse la reforma, los costos de contratación tendrían un incremento adicional promedio entre el 12% y 17%: i) pago de dominicales y festivos sobre el 100% del salario y no sobre el 75%, ii) inicio de la jornada nocturna desde las 6:00 p.m. y no desde las 9:00 p.m., iii) pago de horas extras por disminución de la jornada laboral de 48h a 42h; no se contempla aún los incrementos por licencias de paternidad que pasarían de 2 a 12 semanas.

Así las cosas, y según estimaciones realizadas por Fenalco con el apoyo técnico de Fedesarrollo, los nuevos incrementos en los costos de contratación, de aprobarse la reforma, oscilan entre un 30% y 35%. Según estimaciones del Grupo de Análisis del Mercado Laboral (Gamla) del Banco de la República, podrían incrementarse entre 3,2% y 10,7%. En Colombia, insistamos, el 58% de los puestos de

trabajo son informales. ¿Los nuevos incrementos facilitarían el ingreso a la formalidad de las empresas que generan tales empleos, cuando hoy no cuentan con los recursos suficientes para generar empleo formal? La situación de estos empleadores informales es difícil: el 72% de los puestos de trabajo los desarrollan en viviendas (33%), en el campo o áreas rurales (22%), en sitios descubiertos en la calle (7%), en un vehículo (7%) en una obra de construcción (4%), de puerta a puerta (3%).

2.3. No busca mejorar la cualificación de los trabajadores

De un análisis hecho por Confecámaras sobre la dinámica de movilidad y crecimiento de empresas colombianas entre 2013 y 2021 resultó que, a lo largo de los 8 años que comprende el estudio, 7 de cada 100 empresas aumentaron de tamaño, pero 15 de cada 100 que crecieron regresaron a su tamaño anterior. Durante los dos últimos años que comprendió el estudio, el tejido empresarial colombiano se vio confrontado con los desafíos de la pandemia, sin embargo, esta variable no sería el único determinante de lo ocurrido desde el 2013.

Que por cada empresa que incrementaba su tamaño, dos regresaran a su tamaño anterior, es evidencia de que la legislación existente no contribuye al crecimiento y la movilidad empresarial en el país. Las conclusiones del Índice de la Prosperidad del Legatum Institute de Londres para 2023, soportan esta conclusión: Colombia ocupa el puesto 93 entre 167 países en la categoría de normativa para promover la creación, competencia y expansión de las empresas, revelando bajas condiciones empresariales favorables. Los mayores costos que devendrían de la reforma agudizarán esta problemática.

Mientras el crecimiento y la movilidad empresarial no se promuevan, no existirán posibilidades de que las empresas generen puestos de trabajo que demanden mayores cualificaciones o preparación intelectual de los trabajadores. El tipo de habilidades y cualificaciones que se requerirán para ocupar los puestos de trabajo generados por las empresas continuarán siendo las actuales, en las cuales el 65% de los trabajadores, o no cuenta con algún nivel educativo (12%), o cuenta como mucho con básica primaria (19%) o secundaria (34%).

2.4. Contradice objetivos de otras reformas

Esta reforma laboral representa un traspie para los objetivos de otras reformas como la pensional y la tributaria.

Se tenía la esperanza de que la reforma pensional fuera acompañada por una reforma laboral que promoviera la formalización, teniendo en cuenta el estrecho margen de maniobra de las microempresas colombianas, sin embargo, se hace evidente que la formalización laboral no será uno de los logros de la reforma laboral, lo cual empeorará el actual déficit del sistema pensional colombiano. Menos empresas generando empleos formales significará también menos trabajadores con posibilidades de ahorrar y cotizar para sus pensiones.

En lo que respecta a la reforma tributaria, a 2026 se ha propuesto recaudar \$ 80 billones, de los cuales \$ 23 billones, es decir, el 29%, provendrían de impuestos a personas jurídicas. Este conjunto de personas jurídicas en Colombia está constituido principalmente por microempresas, estimadas por la ANIF en más del 91% del tejido empresarial (2021), si éstas no logran ingresar o permanecer en la formalidad habrá menos probabilidades de alcanzar la meta de recaudo.

2.5. Desconoce el bajo nivel de productividad que hay en Colombia

Abordar la cuestión desde el punto de vista de la productividad permite concluir que la reforma plantea propuestas contradictorias para superar las cifras negativas que, según la OCDE, Colombia presenta dentro del grupo. Para 2021, el crecimiento de la productividad laboral en Colombia fue de -11,05%, el desempeño más bajo entre los países miembros. También tuvo el aporte promedio por hora de trabajo más bajo de todos: 14,33 USD. En síntesis, Colombia tiene la productividad más baja de la OCDE, teniendo en cuenta que el crecimiento de la productividad laboral es un reflejo *del aporte de cada hora de trabajo a la economía en términos de producción*, lo anterior, a pesar de tener la mayor jornada laboral del grupo: 48h.

La contradicción radica en que, por un lado, promueve la productividad al suscitar que a los empleos que se mantengan se les exija mayor rendimiento,

pero por otro, desincentiva la automatización a través de la duplicidad de costos: obliga a la empresa a, una vez asumido el costo de la inversión en automatización del puesto de trabajo continuar asumiendo el costo de mantenerlo al tener que reconvertirlo al interior de la empresa. ¿Qué motivaciones tendrá una empresa para introducir mejoras tecnológicas que hagan más productiva la mano de obra? Si no se introducen innovaciones técnicas no se ganará en productividad ni bajarán los precios dando mayor poder adquisitivo al salario real de los trabajadores, permitiendo que sus canastas de consumo sean más amplias.

Si bien la reducción de la jornada laboral lograría incrementar la productividad de aproximadamente el 18% de los puestos de trabajo generados por sectores intensivos en mano de obra como la industria manufacturera (11%), y el sector de la construcción (7%), para cerca del 33% de los empleos generados por sectores como el comercio, las actividades artísticas, de entretenimiento, recreación, y servicios de comida, provocará detrimentos en la calidad prestación de los servicios, pues el tiempo de ocio de los hogares se desarrolla principalmente los fines de semana en horarios nocturnos.

Uno de los argumentos de los redactores de la reforma, es que “si las personas tienen más plata en el bolsillo, van a demandar más” con lo cual, “las empresas tienen que producir más y contratar más trabajadores”. Argumentan que “un elemento clave en la economía para aumentar el empleo, es que la gente tenga plata para comprar”. El anterior razonamiento desconoce que la única forma de conseguir “mayor plata en el bolsillo” es lograr que los salarios reales de los trabajadores sean más altos, lo cual se consigue a través de la disminución de los precios, que iniciarán un mutuo trepar con los salarios una vez se apruebe la reforma.

Los incrementos en los costos laborales y la indexación del incremento del salario al IPC, hacen que los mayores salarios que devengue un grupo determinado de trabajadores, especialmente aquellos ocupados en empresas que son intensivas en mano de obra, sean asumidos en forma de mayores precios para bienes finales que compran los consumidores, los cuales, debido a la dualidad de roles que desempeñan en el mercado, son trabajadores al mismo tiempo, aquellos a quienes se intenta beneficiar con la reforma.

3 Recomendaciones

3.1. Establecer políticas económicas preparatorias

El principal objetivo de una reforma laboral debe ser la generación de puestos de trabajo seguros y rentables. La vinculación al mercado laboral es la mejor forma de garantizar una mejor distribución del ingreso y de promover el desarrollo humano de los trabajadores. Nuestra visión de la pobreza parte de entenderla como carencia de capacidades para participar en los mercados mediante la puesta en marcha de iniciativas individuales, siendo “personas sociales más plenas, que ejercen su propia voluntad e interactúan con (...) el mundo en el que viven” (Sen, 2000, pág. 31). El desempleo no sólo impide obtener ingresos, sino que daña al ser humano, porque hay pérdida de motivación para trabajar, de cualificaciones y de confianza en uno mismo, aumento de enfermedades, perturbación de relaciones familiares y agudización de asimetrías entre los sexos (Sen, 2000).

Como se ha explicado, el empleo en Colombia es generado principalmente por microempresas informales. A la luz de las cifras descritas, la generación de puestos de trabajo seguros y rentables en los cuales se garantice la justicia en las relaciones de trabajo, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, según reza el texto de la propuesta, antes de requerir una reforma laboral, necesita de políticas que preparen económicamente las condiciones empresariales para hacer frente a las demandas que supone la generación de empleos seguros y rentables.

Estas políticas preparatorias tienen que ver con el gasto público que impone cargas fiscales a las personas jurídicas. En la medida en que éste gasto aumenta la toma de decisiones del Gobierno sustituye o coarta a la elección individual reduciendo la libertad económica y distorsionando las relaciones económicas de la gente. Según el Índice de Competitividad Fiscal Internacional de la Tax Foundation en Washington, para 2023, con la aprobación de la reforma tributaria, en la categoría de impuestos corporativos, Colombia ocupa la posición 38 entre los 38 países de la OCDE, fruto de altas distorsiones generadas por los impuestos a las empresas en las relaciones económicas de la gente. La ya sofocante tributación, unida a los nuevos costos que propone la reforma, continuarán impidiendo la movilidad y el crecimiento de empresas en el país.

3.2. Mantener modalidades de contratación vigentes

Se recomienda eliminar el artículo 15 de la reforma, el cual veta la celebración de contratos por prestación de servicios con personas naturales que realizan actividades permanentes y subordinadas en las empresas privadas. Lo anterior, a partir de inferir de las cifras presentadas en el apartado de evaluación de la propuesta que las empresas no están en capacidad de absorber trabajadores temporales mediante un contrato a término fijo (que según la reforma debe tener como duración mínima un mes), especialmente en épocas de temporada alta.

3.3. Establecer un régimen contractual laboral rural

Se recomienda adicionar al artículo 29 de la reforma, un párrafo que rija la contratación del trabajador rural en términos de un salario mínimo legal vigente por hora. Lo anterior, reconocería un régimen contractual laboral propio para el campo, acorde a los ciclos de producción de los diferentes sectores, y a la naturaleza de los tipos de trabajo que desarrollan los trabajadores rurales, los cuales pueden llegar a trabajar hasta para más de un empleador por día.

3.4. Actualizar la legislación laboral para industrias 4.0

La naturaleza de la contratación mediada por plataformas digitales no ha sido suficientemente estudiada como para regularla. El desconocimiento de la revolución que están produciendo en el mundo del trabajo está haciendo que el Gobierno trate de regularlas con una legislación laboral que en el país data de una época en la cual no había incursionado en las dinámicas de la cuarta revolución industrial.

Se recomienda modificar los artículos 23 y 24 de la reforma, relacionados con la seguridad social en relaciones de trabajo con empresas de plataformas digitales, actualizando la legislación basándose en concertaciones en mesas de trabajo con la industria de las plataformas digitales. Permitir que el ingreso base de cotización de los trabajadores digitales en servicios de reparto o entrega, sea, o bien el 100% de los ingresos percibidos al mes por el trabajador (inclusive si éstos son inferiores a un SMLV), o que equivalga a un porcentaje de éstos; y ii) que este aporte sea realizado con concurrencia entre los repartidores y las empresas que administran las plataformas digitales, (sin que necesariamente esta relación esté mediada por un contrato de trabajo, entendiendo la imposibilidad de generar exclusividad), son algunos aspectos a considerar en la actualización.

Para el caso específico de trabajadores digitales en servicios de reparto o entrega, se propone que las empresas digitales asuman el pago de 100% de la ARL para los repartidores que mensualmente ganen el equivalente a un SMMLV o más; para quienes perciban ingresos mensuales inferiores, se propone la contratación de pólizas de seguros que incluyan accidentes personales, muerte accidental, incapacidad, y daños a terceros.

3.5. Mantener la modalidad contractual de contratos de aprendizaje

Los jóvenes del país necesitan oportunidades para vincularse al mercado laboral y al sector productivo. La figura del contrato de aprendizaje ha permitido esto. Recomendamos suprimir el artículo 21, que busca modificar el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, retribuyendo este contrato, bajo los mismos estándares de un contrato a término fijo, lo cual sobrecargaría de costos a las empresas impidiendo la vinculación de jóvenes a un primer empleo. Entre otras cosas, porque “cobijaría con los derechos de los trabajadores a personas en formación y a quienes buscan empleo o a quienes no lo tienen, excede el precepto constitucional del derecho al trabajo” (Fenalco, 2023).

3.6. Garantizar el derecho a la no sindicalización

El derecho de asociación sindical es un derecho fundamental protegido y consagrado en la Constitución Política. Sin embargo, la libertad de elección del trabajador a no sindicalizarse también lo es, así, coartar esta libertad so pena de poder negociar sus beneficios extralegales es una conducta antidemocrática. En consecuencia, se recomienda revisar el artículo 59 de la propuesta, que modifica el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual prohíbe la celebración de acuerdos plurales o grupales, independientemente de su denominación, entre empleadores y sus asociaciones y trabajadores no sindicalizados.

3.7. Evitar la duplicidad del derecho a la negociación colectiva

En lo relacionado al artículo 55, sugerimos que el artículo 467A del Código Sustantivo del Trabajo excluya del derecho de negociación colectiva a trabajadores temporales, contratistas y subcontratistas dentro de la empresa beneficiaria. Esto extralimitaría el poder de negociación de trabajadores temporales, contratistas y subcontratistas, provocando un predominio del grupo en la toma de decisiones propias de una empresa para la cual actúan en calidad de terceros, otorgándoles una duplicidad en el derecho.

3.8. Considerar la posibilidad de fijar salarios mínimos regionales


Otra propuesta que desde algunos sectores se ha venido impulsando para reducir la informalidad y el desempleo es la posibilidad de establecer salarios mínimos regionales en función del valor de la línea de pobreza en cada uno de los departamentos, con lo cual se disminuirían los costos de contratación en aquellos lugares en los que el costo de vida es más bajo.

Al ser la línea de pobreza el valor mínimo de ingreso per cápita dentro de un hogar para determinar quiénes se encuentran en condición de pobreza por insuficiencia de ingresos, al ser su ingreso per cápita inferior al valor de una canasta de bienes que satisfacen unas necesidades básicas (Lora & Prada, 2016); sirve de estándar para conocer cómo varía la capacidad adquisitiva de los salarios de los trabajadores de acuerdo con los precios que hay en los departamentos del país. En función de esta mayor o menor capacidad adquisitiva es posible determinar en términos reales mayores o menores salarios mínimos regionales.

Tabla 1: líneas de pobreza monetaria en Colombia por Departamentos

Fuente: cifras del DANE

DEPARTAMENTO	VALOR
Bogotá D. C	\$477.221
Santander	\$382.848
Risaralda	\$372.929
Antioquia	\$366.566
Quindío	\$364.739
Atlántico	\$345.613
Valle del Cauca	\$339.268
Meta	\$336.625
Caldas	\$333.810
Bolívar	\$325.856
Tolima	\$325.669
Norte de Santander	\$318.651
Magdalena	\$315.798
Huila	\$314.092
Cesar	\$311.719
Caquetá	\$308.037
Boyacá	\$303.904
Nariño	\$296.809
Chocó	\$295.004
Sucre	\$293.907
Cundinamarca	\$290.631
Cauca	\$290.020
Córdoba	\$282.381
La Guajira	\$273.479
TOTAL NACIONAL	\$354.031



Aunque la discusión sobre los salarios mínimos regionales es muy amplia, resulta oportuno poner de manifiesto esta posibilidad. Los salarios mínimos regionales promoverían la descentralización de la capital, la migración de personas y empresas a nuevos territorios.

A modo de ilustración, la tabla 1 muestra los diversos valores calculados por el DANE para la línea de pobreza en los departamentos. Una familia de 3 personas donde solamente una de ellas devenga un salario, equivalente a \$1.200.000 al mes, tendría un ingreso per cápita dentro del hogar de \$400.000 ($\$1.200.000/3$). Quiere decir que, esta familia estaría por debajo de la línea de pobreza en Bogotá, revelando insuficiencia de ingresos al ser su ingreso per cápita al interior del hogar, inferior al valor de una canasta de bienes que satisfacen unas necesidades básicas en Bogotá. Sin embargo, dados los precios en el departamento Córdoba, la capacidad adquisitiva de este salario de \$1.200.000 sería superior, con lo cual si esta familia habitara en el departamento de Córdoba no padecería insuficiencia de ingresos.



Bibliografía

ANIF. (9 de diciembre de 2021). Comentario Económico del Día. Obtenido de <https://www.anif.com.co/comentarios-economicos-del-dia/re-tos-y-oportunidades-de-las-pymes/#:~:text=Si%20bien%20m%C3%A1s%20del%2090,empleo%20y%2035%25%20del%20PIB>.

Escandón, M. J. (12 de abril de 2023). La reforma laboral se aleja del propósito de generar empleo en el país. *Semana*.

Fenalco. (2 de marzo de 2023). Rueda de Prensa Casa Fenalco Bogotá D.C. Bogotá.

Lora, E., & Prada, S. (2016). *Técnicas de Medición Económica, Metodología y Aplicaciones en Colombia*. Cali: Universidad Icesi.

