

# Nota Estudiantil **Semillero Macro #1**

## **La reforma laboral reducirá la productividad e innovación en Colombia**

Junio 2023



Facultad de Economía

El **semillero Macro** nació en 2017 por la iniciativa de un grupo de estudiantes que querían reunirse a profundizar en temas macro. Partiendo del hecho de que no sabemos nada y queremos aprender, semestre a semestre definimos un tema principal y en las sesiones exponemos papers que se encuentre en la frontera del conocimiento de este tema. El objetivo de las reuniones es presentar y discutir tesis de grado (macro) y trabajos en proceso. Este es un ambiente tranquilo para discutir temas macro, echar chistes y aprender. También escribimos entre nosotros los estudiantes un artículo al estilo de un Macro Research Note sobre temas de coyuntura económica donde podemos aterrizar la teoría macro y aprender de ello.

### Resumen:

- La reforma laboral introduce una serie de costos no-salariales a las empresas en el sector formal
- Esto desincentiva la contratación en el sector formal y aumenta los costos productivos
- Las empresas pueden reaccionar de diversas formas: reducir la contratación, subirles los precios a los consumidores, producir menos, reducir sus ganancias, o reducir la inversión en tecnología
- Todo esto resultaría en una pérdida de productividad, contrario a los objetivos de la reforma

### Introducción

La propuesta de Reforma Laboral, que abarca una amplia gama de temas desde la terminación del contrato de trabajo hasta las disposiciones sobre la tercerización laboral, equidad en el empleo y el derecho colectivo, tiene como objetivo mejorar la protección y los derechos de los trabajadores. No obstante, existen preocupaciones sobre como la reforma laboral reducirá los incentivos a la innovación tecnológica que tienen las empresas y reducirá la productividad de la economía colombiana.

La caída en la productividad que generará la reforma laboral vendrá por tres razones principales. La primera razón es que la evidencia empírica sugiere una correlación negativa entre costos no-salariales y contratación en el sector formal. Por lo tanto, como la reforma aumenta los cos-

tos no-salariales se podría esperar que caiga la demanda de trabajadores formales. Dado que el sector formal es más productivo que el informal, si el tamaño del sector informal crece relativo al formal entonces la productividad agregada caería. La segunda es que la reforma laboral aumenta los costos no-salariales de contratar mano de obra, de manera que las empresas enfrentadas con mayores costos de producción deberán reducir su nivel de producción si deciden no reducir su nivel de contratación de empleados. Aun si las empresas no reducen su nivel de contratación de trabajadores, la menor producción por la misma cantidad de empleados implica una pérdida de productividad laboral. La tercera razón es que las empresas, para recuperar los mayores costos no-salariales, podrían aumentar los precios que le cobran a los clientes. En el caso de los sectores que producen bienes intermedios (lo que se denomina B2B, o empresas cuyos clientes son

otras empresas), esto aumentaría los costos de los insumos de las empresas que producen bienes finales. Siguiendo la misma lógica, cuando las empresas se enfrenta a mayores costos de producción podrían reducir sus niveles de producción, o para evitar pasarle los costos a los consumidores, reducirán sus márgenes de ganancia. Esto implica que las empresas tendrán menos recursos disponibles para invertir en nuevas tecnologías, y sin innovación es difícil que aumente la productividad. En suma, la reforma laboral no aumentará la productividad de la economía colombiana y hay suficientes razones para pensar que tendrá efectos negativos en ella.

### Refresquemos: un resumen del proyecto de reforma laboral

El proyecto de reforma plantea distintas modificaciones al mercado laboral. Entre ellas están cambios en la estabilidad laboral, tipos de contratos laborales, enfoque en el crecimiento de la oferta laboral del sector agropecuario, legalidad de trabajo para migrantes y deportistas, regulación de plataformas digitales, entrada de automatización a empresas y relaciones entre trabajadores. Entre los puntos más mencionados está la modificación del contrato a término fijo. Éste tendría un carácter excepcional y se eliminaría el límite de tres prórrogas sucesivas en los contratos inferiores a un año. Por otro lado, la tercerización cambiaría con la introducción del requisito para contratistas de crear su propia organización empresarial. La jornada laboral diurna pasaría de 6:00 a.m. a 6:00 p.m. y la nocturna de 6:00 p.m. a 6:00 a.m., además del aumento del recargo dominical y festivo al 100 % sobre el salario del empleado. También se destaca que las empresas enfrentarán mayores costos en el caso de querer invertir en nuevas tecnologías que potencialmente reduzcan la demanda de trabajo.

### Considerar el bienestar de los trabajadores tiene sus ventajas

No obstante, la reforma plantea una serie de beneficios no despreciables. Por un lado, la reforma laboral busca mejorar las condiciones del mercado laboral rural, el cual presenta diferencias significativas en comparación con el mercado laboral urbano, especialmente en términos de informalidad. Según Fedesarrollo (2017), la informalidad en el campo es mucho más alta, superando el 81 %. Fernández y Villar (2016) explican que parte de esta informalidad se debe a barreras legales que dificultan la contratación formal. En este contexto, el jornal agropecuario se considera una iniciativa para formalizar el trabajo en el campo, lo cual es positivo dado el alto nivel de informalidad en el sector. La flexibilización del marco regulatorio, permitiendo que los trabajadores rurales puedan negociar contratos con sus empleadores, es un avance positivo en términos de bienestar para ellos.

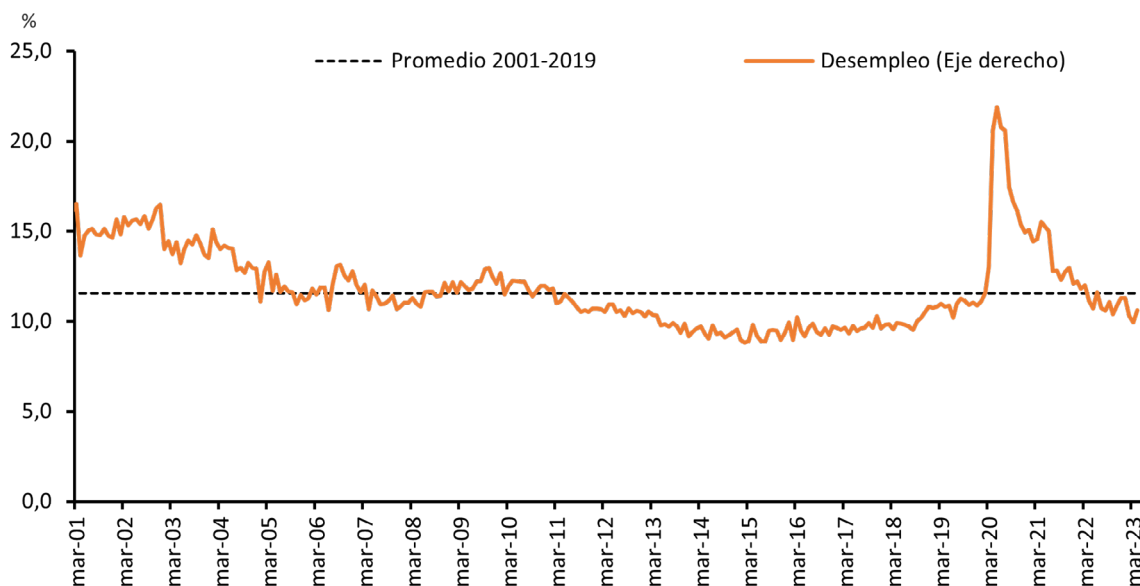
Por otro lado, la reforma laboral proporciona beneficios significativos, como la estabilidad social a través de contratos indefinidos y protección contra despidos injustificados. Esto genera un ambiente laboral más seguro y confiable, que puede ser una posible vía para que los trabajadores sean más productivos. Además, la ampliación progresiva de la licencia de paternidad contribuye a promover la igualdad de género, reconociendo y respaldando el papel activo de los padres en el cuidado de sus hijos. Esto ayuda a romper estereotipos de género y reduce el desincentivo de contratar mujeres que pueden causar la otorgación de licencias (Badillo et al, 2021). Al reducir la brecha de género en el mercado laboral, se nivelan las oportunidades y se disminuyen las disparidades existentes. Otro beneficio importante es la reducción de las horas de trabajo, lo cual mejora el bienestar y la productividad de los empleados. Estas ventajas son deseables tanto bajo criterios de justicia como bajo consideraciones prácticas sobre como el bienestar de los trabajadores es clave para un trabajo motivado y productivo.

## El mercado laboral no funciona bien: ¿síntomas de ineficiencias?

La evidencia empírica sugiere que los aumentos en los costos no-salariales reducen la oferta que las reducciones en costos no-salariales reducen los incentivos a la informalidad

Parte de estas preocupaciones surgen de la duda de si la reforma laboral soluciona (o no) varios problemas ampliamente diagnosticados del mercado laboral colombiano. El desempleo es un problema central y tiene ramificaciones sociales y económicas. En el periodo 2000-2019, la tasa de desempleo promedio en Colombia fue de 11,5 %, la más alta entre las principales economías latinoamericanas y otras regiones del mundo (Eslava & Fernández, 2022). Este problema es particularmente perjudicial para una economía debido a que impide la generación de ingresos de las personas y, por ende, el potencial de crecimiento y las condiciones de vida. El Gráfico 1

Gráfico 1: Tasa de Desempleo



Fuente: DANE. Elaboración propia.

Nota: La línea punteada representa el promedio de la TGP durante enero 2010 y diciembre 2019. Cifras desestacionalizadas

muestra la evolución de la tasa de desempleo desestacionalizada en los últimos 20 años y se observa que aún no ha bajado del 9 %, después de descender durante la primera década del milenio.

Un segundo problema es la alta y persistente tasa de informalidad del empleo, que se ubica en 64 % de los ocupados; una tasa 14 puntos porcentuales más alta que el promedio de otros países de la región (Mejía, 2022). La informalidad puede deberse a baja calificación y productividad de los trabajadores, o, más grave, informalidad inducida. Ésta se caracteriza por “efectos de la regulación que hacen relativamente menos atractivo el empleo formal” (p.15); además, la mitad de los ocupados recibe menos de un salario mínimo, y el 93 % de estos es informal (p.15).

Tabla 1: Proporción de población ocupada informal según tamaño de empresa donde trabaja

Tamaño de empresa	Enero- Marzo 2022	Enero- Marzo 2023	Diferencia en p.p
Microempresa	85,5	85,3	-0,2
Empresa pequeña	23,0	23,3	0,3
Empresa mediana	8,9	8,0	-1,0
Empresa grande	5,1	3,8	-1,2

Fuente: DANE.

### La evidencia empírica sugiere que reducciones en costos no-salariales reducen los incentivos a la informalidad

En la historia reciente de Colombia, se han llevado a cabo otras reformas laborales que también han repercutido en los costos no salariales. La primera se llevó a cabo en el 2002 cuando se implementaron las siguientes medidas: se redujeron los costos de despido, la jornada nocturna pasó a comenzar a las 10pm en lugar de a las 6pm, se redujo el recargo por domingos y festivos y se dio una mayor flexibilización horaria para que el trabajador acordara con el empleador su horario laboral.

Por un lado, un estudio realizado por Roa & García (2009) encuentra que estas medidas resultaron en una reducción de la duración del desempleo, favorecieron a la salida de desempleo a los desempleados de corto y en general la probabilidad de salir de la situación de desempleo aumento en 30pp después de la reforma. De manera similar, Amarante, Arim & Santamaría (2005) encuentran que la reforma laboral de 2002 tuvo efectos positivos en la probabilidad de empleo y el nivel de remuneraciones promedio, mientras desincentivaba el trabajo bajo condiciones de informalidad. También encuentran que introducir flexibilidad en la jornada laboral y una reducción en los costos de despido se permitió adaptar mejor la cantidad de trabajo realizada por cada empleado en función de las necesidades de la firma, generando un mayor incentivo para la contratación.

Por otro lado, existen otros estudios que han encontrado que el efecto de la reforma de 2002 fue menos favorable de lo encontrado por los estudios anteriores. Uno de estos es el realizado por

Gaviria (2007) quién encontró que, si bien la reforma tuvo un efecto positivo en la disminución del subempleo, los resultados sugieren que no se tuvo un efecto sustancial sobre la generación y formalización del empleo. Por consiguiente, se puede concluir, a partir de estas investigaciones, que el impacto de la reforma laboral de 2002 no necesariamente aumentó el empleo total pero sí mejoró el subempleo y redujo los incentivos a la informalidad.

La segunda reforma que también tuvo grandes repercusiones en el mercado laboral fue la reforma tributaria de 2012. En esta se propuso la reducción a las contribuciones de las empresas en 13,5 puntos porcentuales del salario, exonerando de manera parcial el pago de impuestos parafiscales por ICBF, SENA y salud. Es decir, se redujeron los costos no salariales para las empresas. Un informe propuesto por Fedesarrollo (2014) encontró que después de aplicarse la reforma se obtuvieron los siguientes resultados: se dio un aumento de 2 millones de nuevos afiliados a seguridad social entre los primeros seis meses de 2012 lo que refleja una reducción de la informalidad, la tasa de informalidad redujo en un 3,2% dos años después de entrada en vigencia la reforma, la proporción de desocupados presentó una tendencia descendente y se crearon alrededor de un millón de puestos de trabajo para el 2014. Estos mismos resultados coinciden con la investigación realizada por Fernández & Villar (2017) que encontró que la reforma está asociada con una reducción de 4.8pp en la informalidad afectando mayoritariamente a los hombres asalariados y en general a los trabajadores con menor nivel educativo. Evidentemente los estudios presentados demuestran que, con la reducción

de los costos no laborales a las empresas, se da un efecto positivo hacia la creación de empleo y una tendencia hacia la reducción del desempleo y la informalidad.

### Lo que propone la reforma no va en línea con la evidencia empírica

Actualmente, la jornada laboral en Colombia es de 8 horas diarias y 48 horas semanales para trabajadores mayores de edad, todo lo que una persona trabaje de más, el empleador tiene la obligación de pagar horas extras. El costo de estas horas extras varía dependiendo del caso. Para una jornada ordinaria, durante días semanales, tiene un recargo del 25 %, para los días festivos y dominicales tiene un recargo del 75 % y para la jornada nocturna tiene un recargo del 35 % sobre el valor de la hora diurna.

Teniendo en cuenta este funcionamiento, con la reforma laboral de 2023 se propone ciertos cambios. Primero, el recargo para los días festivos y dominicales pasaría del 75 % al 100 %. Es decir que si una empresa desea contratar a un empleado horas extras los domingos y festivos tendrá que pagar un recargo del 100 % sobre la hora de trabajo normal. Segundo, la jornada nocturna pasaría de empezar a las 9pm para que con la reforma empiece a las 6pm. Esto implica que todo lo que se trabaje entre 6pm y 6am tendría un recargo del 35 % sobre el valor de la hora diurna. Tercero, se da un aumento en los costos de despido sin justa causa y se complejiza el proceso para poder despedir un empleado.

Al implementarse estas medidas se esperaría que se dé un aumento en los costos no laborales que deben pagar las empresas a sus trabajadores formales. Esto sucede, ya que el recargo de los festivos y dominicales aumenta en un 25 %; al empezar la jornada nocturna más temprano, las horas laborales dentro de las cuales se debe pagar el recargo nocturno serán mayores y al aumentar los costos de despido y complejizar el proceso, las empresas incurren a mayores gastos. Por ende, la implementación de estas medidas, si bien aumentan el bienestar de los trabajadores,

se da un aumento en los costos no laborales de las empresas.

Por consiguiente, al darse un aumento de los costos no laborales de las empresas, estas pueden optar por tomar decisiones para transferir ese aumento que se les impuso y no tener que entrar en pérdidas. Por un lado, pueden realizar el ajuste aumentando precios en los bienes finales, lo que implica mayor inflación. Por otro lado, pueden hacer un recorte de personal para poder nivelar costos, lo que implica un mayor desempleo. Otra opción es pasar sus trabajadores formales a informales, lo que implica un aumento en la informalidad. Como última alternativa puede suceder que la empresa no pueda continuar con su operación, debido a que ya no le es rentable operar con tan elevados costos, lo que implicaría una caída en el sector productivo del país.

Asimismo, se pueden considerar efectos específicos para cada una de las medidas. Por un lado, el aumento del recargo para los domingos y festivos y la reducción de la jornada nocturna puede tener mayores efectos negativos sobre los sectores de construcción, salud, comercio y servicios que son los que más demandan este tipo de jornadas laborales. Por otro lado, el aumento en los costos de despido y el aumento de trámites del proceso puede crear una descoordinación en el mercado laboral que lleve a un aumento del desempleo friccional. Por lo tanto, frente a aumentos en los costos no-salariales las empresas tendrían que tomar decisiones entre las cuales reducir su producción o contratar menos empleados resultaría en una menor oferta agregada y por lo tanto mayores precios. Dado que estos sectores son intensos en mano de obra, se esperaría que las empresas de los sectores de comercio y servicios aumenten sus precios para poder financiar el costo de nómina.

### Las empresas producirán menos al enfrentarse con mayores costos

Dado que la reforma laboral influye directamente en los costos no salariales de los demandantes de trabajo, esto perjudica a rentabilidad, compe-

tividad y retención de empleados del sector formal. Además, esto se ve agravado debido a las condiciones en el tipo de contratación, las licencias y permisos. A partir de lo anterior, cabe preguntarse cómo los costos no salariales afectan los incentivos a la contratación de las empresas. Lo que se plantea es que actualmente en Colombia, el tipo de contratación permite analizar su impacto en las empresas a través de los costos no-salariales.

La propuesta de reforma laboral contempla la implementación de contratos indefinidos, lo cual se puede ver dos perspectivas: la del trabajador (que ofrece su trabajo) y para las firmas (que demandan trabajo). Para los trabajadores, estos contratos ofrecen mayor estabilidad laboral al no tener una duración determinada. Además, brindan derechos de indemnización justos y promueven oportunidades de formación y desarrollo profesional. Sin embargo, desde la perspectiva de las firmas, y centrándonos en nuestra investigación, los costos no salariales aumentarían. En caso de que los empleadores decidan despedir a un trabajador que no le está produciendo lo que debería, el empleador asume indemnizaciones y falta de rentabilidad que acarrea para la empresa haber mantenido a dicho trabajador poco eficiente.

### La reforma tendría efectos sobre la demanda de trabajo formal

Los costos adicionales de las cotizaciones de seguridad social representan una carga significativa para las empresas, ya que se mantendrán indefinidamente los contratos. Además, se debe tener en cuenta la compensación económica correspondiente a las horas no trabajadas por los empleados, como se discutirá más adelante. En relación con esto, un estudio realizado por Adriana Kugler en 2004 argumenta sobre los desincentivos generados por los costos no salariales y presenta ejemplos de Europa, que nos muestran que, si bien las reformas y leyes laborales brindan seguridad en el empleo y protección contra despidos injustificados, también pueden tener un impacto negativo al reducir la capacidad de los

trabajadores para encontrar nuevos empleos. Teniendo los dos puntos anteriores en cuenta es natural pensar que debido al porcentaje de trabajadores que se verían afectados y que no conseguirían empleo, la productividad de las empresas caerá. Esto debido a que, si reducen su contratación, naturalmente van a producir menos siempre que mantengan el mismo nivel de inversión de capital físico (e.g.: máquinas o software).

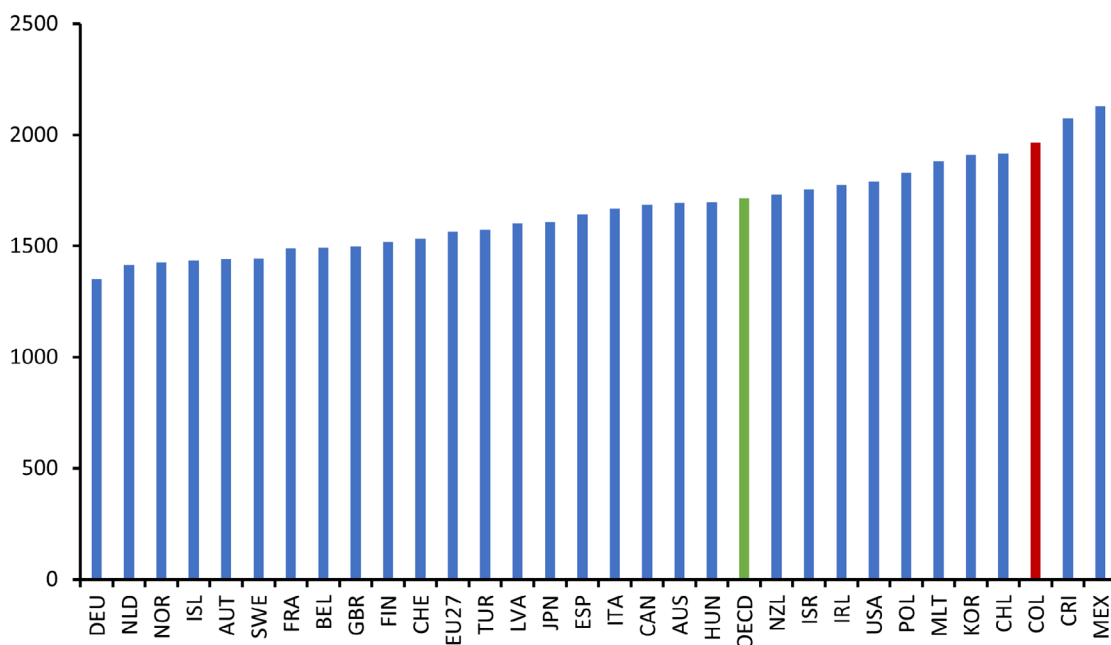
### Las empresas innovarán menos

La propuesta de reforma laboral ha sido criticada por varias organizaciones como ANDI y ANALDEX. Según la ANDI esta reforma podría costarle a las empresas y emprendimientos un valor entre 2 y 4 puntos del PIB anuales. Ahora, existe un área que podría verse beneficiada por esta propuesta de ley ordinaria y es toda la industria que se especializa en crear e implementar procesos de automatización a través de **Machine Learning** y IA en las empresas.

Se ha demostrado que los efectos de la automatización terminan siendo positivos a largo plazo. Países como Alemania, Holanda, Noruega y Dinamarca que cuentan con altos grados de automatización presentan un menor número de horas trabajadas al año con una productividad mayor que el resto del mundo. A corto plazo el efecto que tiene la automatización es la pérdida de empleos, sin embargo, la automatización logra mayor productividad (según McKinsey & Company aumentará la productividad entre un 0,8 % y 1,4 % anualmente) que a su vez aumenta la competencia y crea nuevos segmentos de mercado que a largo plazo crean nuevos empleos (enfocados en creatividad y creación).

Sin embargo, basado en esto, la reforma laboral podría aumentar la tasa de desempleo a corto plazo si los empresarios encuentran incentivos económicos suficientes para reemplazar fuerza laboral por tecnología que cumpla la misma función. Como sobrepeso a esto, el artículo 32 de esta reforma plantea que ningún trabajador quedaría desempleado por automatización. Lo primero es que pueden ser reconvertidos laboralmente por

## Gráfico 2: Horas trabajadas por trabajador



Fuente: OCDE (2022). Horas trabajadas por trabajador promedio en un año

los menos 6 meses previos a la automatización o ser reubicados dentro de la empresa, si no, el empleador deberá solicitar el permiso al ministerio de trabajo para despedir a la persona y entrar al servicio público de empleo. Aun así, ante tantas restricciones para el empleador es muy probable que existan múltiples casos donde sea más rentable automatizar e implementar maquinaria que reemplace funciones humanas que emplear a varias personas bajo tantas restricciones.

Entonces, al encarecer los costos distintos al salario que una empresa tendría que pagar por trabajador, aumentan los incentivos para la automatización de procesos. La reforma enfrenta este proceso mediante un aumento de los costos en los cuales incurriría una empresa que automatice procesos. Luego, ante unos altos costos de automatizar, las empresas no podrían aumentar su productividad al ritmo de las demandas del siglo XXI y con menores incentivos a contratar, la reforma reduciría entonces la oferta agregada, lo cual mantendría entonces las presiones inflacionarias en Colombia.

## En agregado caerá la productividad

La actual reforma propuesta por el gobierno señala a un factor fundamental para el crecimiento, la productividad; y sabemos que un aumento en esta deriva en múltiples beneficios, por ejemplo, podemos señalar una disminución de los precios de los bienes de consumo básico, aunque muchos de estos beneficios puedan expresarse en el largo plazo. El gobierno actual señala a que la productividad no depende de la jornada laboral. Por ejemplo, a pesar de que a comparación con otros países la jornada laboral en Colombia es extensa como demostrado en a el Gráfico 2, nuestra productividad parece ser más baja que en aquellos países con jornadas laborales más cortas. Este puede parecer un punto valido a favor de las modificaciones sobre la jornada laboral, ya que una jornada laboral más larga no necesariamente implica un aumento de la productividad. Por lo tanto, se puede argumentar que con 48 horas laborales por semana los trabajadores están experimentando fatiga, de manera que una jornada laboral más corta tiene efectos positivos sobre la productividad.

Aunque los mecanismos que explican la productividad son otros, como la acumulación de capital físico y humano. Puede parecer que la reforma laboral va en sentido contrario en algunos aspectos, tal como lo puede ser las políticas dirigidas hacia la automatización. Este punto de la reforma puede atacar uno de los puntos esenciales sobre uno de los puntos más importantes sobre el aumento de la productividad, el desarrollo tecnológico, ya que representa un obstáculo adicional para las empresas que desean automatizar sus procesos. A diferencia de la que parece ser una premisa central de la reforma, permitir la automatización no significa necesariamente una pérdida en términos de desempleo, pero puede traducirse un desplazamiento de la fuerza laboral hacia distintas industrias. Es más importante atacar los problemas del mercado laboral por medio de la productividad enfatizando en el aumento del capital humano y el aprovechamiento de la fuerza disponible para poder utilizar el capital físico del que disponen las empresas.

Aunque la reforma tiene el objetivo de aumentar la productividad, no es claro que los cambios propuestos estén alineados con este objetivo. No solo se necesitan más trabajos, se necesitan mejores trabajos que se puedan adaptar al ritmo del cambio tecnológico del siglo XXI y las nuevas formas de trabajar. Dado todo lo anterior, no es claro que la reforma aumente la productividad de los trabajadores.

En conclusión, la reforma puede aportar beneficios en términos de bienestar para los trabajadores, un objetivo deseable para cualquier reforma laboral, sin embargo, los medios por la que esta reforma pretende crear un impacto positivo pueden resultar más costosos que los beneficios. Cabe preguntarse cuál debería de ser el objetivo de la reforma laboral y que es lo que mas importa, si la disminución de la informalidad o el bienestar de los trabajadores. Esta claro que la reforma propuesta por el gobierno no busca una disminución de la informalidad en el agregado, y si el objetivo es aumentar la productividad, la reforma propuesta puede tener un efecto ambiguo

sobre esta, ya que no es lo unico que explica la baja productividad de los trabajadores.

## Referencias

Amarante, V., Arim, R., & Santamaría, M. (2005). Los efectos de la reforma laboral de 2002 en el mercado laboral colombiano. *Perfil de Coyuntura Económica*, (6), 67-82. Fedesarrollo (2014) Informe Mensual del Mercado Laboral.

DANE. Población y demografía, personas con discapacidad. Recuperado 29 de abril de 2023 de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/discapacidad>.

Eslava, M., & Fernández, M. (2022, March). Nota Macroeconómica No.36 El mercado laboral en Colombia: diagnóstico y recomendaciones para un funcionamiento más equitativo y eficiente. Bogotá; Facultad de Economía - Universidad de los Andes. <https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/56625/nota-macroeconomica-36.pdf>.

FERNÁNDEZ, C., & VILLAR, L. (2017). The Impact of Lowering the Payroll Tax on Informality in Colombia. *Economía*, 18(1), 125–155. <https://www.jstor.org/stable/90017437>.

Gaviria, A. (2007). Ley 789 de 2002: ¿funcionó o no? Universidad De Los Andes.

Guataquí Roa, J. C., & García Suaza, A. F. (2009). Efectos de la reforma laboral: ¿más trabajo y menos empleos? *Ensayos sobre política económica*, 27(60), 46-79.

Kugler, A. (2004). The Effect of Job Security Regulations on Labor Market Flexibility Evidence from the Colombian Labor Market Reform. <https://www.nber.org/system/files/chapters/c10070/c10070.pdf>.



Manyika, J., Chui, M., Miremadi, M., Bughin, J., George, K., Wilmott, P. & Dewhurst, M. (2017, 12 de Enero). Harnessing automation for a future that works. McKinsey Global Institute. <https://www.mckinsey.com/global-themes/digital-disruption/harnessing-automation-for-a-future-that-works>.

Mejía, L. F., (coord.) (2022). ¿Qué hacer en políticas públicas? Fedesarrollo. [https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/4273/Qu%c3%a9\\_hacer\\_en\\_pol%c3%aadticas\\_p%c3%ablicas\\_Junio\\_2022\\_Mej%c3%ada\\_Coord\\_y\\_Ed.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/4273/Qu%c3%a9_hacer_en_pol%c3%aadticas_p%c3%ablicas_Junio_2022_Mej%c3%ada_Coord_y_Ed.pdf?sequence=3&isAllowed=y).

MINTRABAJO. Recuperado el 29 de abril de 2023, de <https://ocupacol.mintrabajo.gov.co/Reportes/Reportes>.

OECD, 2022. <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>.

Santos Ortiz, N.. (2021). Efectos adversos de la estabilidad laboral reforzada para una organización.

Fernández, C., Villar, L. (2016) Informality and Inclusive Growth in Latin America: The Case of Colombia, ELLA Programme Regional Evidence Papers, Fedesarrollo: Bogotá; Practical Action Consulting Latin America: Lima

Badillo, E., Delgado, G., García, A. (2021). ¿Informal, más desigualdad de género? Diferencias salariales por género entre empleos formales e informales en Colombia. Recuperado de: <https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/56852/Informal-mas-desigualdadde-genero.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Fedesarrollo. (2017). Mercado Laboral Rural. Informe Mensual del Mercado Laboral.

# Nota Estudiantil **Semillero Macro #1** **La reforma laboral reducirá la productividad e innovación en Colombia**

Junio 2023

**Autores:** Juan Daniel Sarmiento (Pregrado en Economía), Daniel Felipe Riaño (Pregrado en Economía), Edna Katherine Chacón Carrillo (Pregrado en Economía), Santiago Roza Matiz (Pregrado en Economía), Juan Manuel Arias (Pregrado en Economía), Enrique Sanz Posse (Maestría en Economía) y Jorge Ramírez (Pregrado en Economía).

Universidad de los Andes | Vigilada Mineducación  
Reconocimiento como Universidad:  
Decreto 1297 del 30 de mayo de 1964.  
Reconocimiento personería jurídica:  
Resolución 28 del 23 de febrero



Universidad de  
**los Andes**  
Colombia

Facultad  
de Economía