

Trabajo incluyente para superar la pobreza

Propuestas de la Red Pro y el Consejo Privado de Competitividad para mejorar el trabajo en Colombia.

Bogotá, agosto 10 de 2023.

El desempleo, la informalidad y la baja productividad laboral son tres de los principales problemas estructurales que enfrenta el país. La Red Pro, integrada por ProAntioquia, ProBarranquilla, ProBogotá Región, ProPacífico, ProRisaralda, ProSantander, Pro Santa Marta y ProTolima, junto con el Consejo Privado de Competitividad – CPC- presentan el documento “Trabajo incluyente para superar la pobreza”, que desarrolla cinco propuestas para enfrentar estos retos y lograr que el mercado laboral sea un verdadero mecanismo de superación de la pobreza.

En este momento, en el que algunas de las reformas al sistema de protección social continúan su trámite, es fundamental que desde la sociedad se propongan alternativas que le permitan al país generar más empleos, con mejores condiciones para el bienestar de los trabajadores, que a su vez generen mayor crecimiento y oportunidades futuras para las nuevas generaciones.

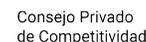
Para la Red Pro y el CPC estos son los cinco aspectos transformadores que le permitirían a Colombia mejorar la empleabilidad y el acceso incluyente a trabajos de calidad:

1. Formalidad y seguridad social para trabajadores por horas.

Facilitar vínculos formales para personas cuya dedicación sea inferior a la de la jornada diaria, permitiría que las personas realicen sus aportes de seguridad social de acuerdo con ingresos proporcionales al tiempo que dedica al trabajo en el mes. El salario mínimo debe poder liquidarse según la dedicación de tiempo para que no sea una barrera de acceso al sistema de protección.

2. Mantener contratos de aprendizaje para jóvenes que realizan sus estudios.

El contrato de aprendizaje, que tiene condiciones diferenciales de contratación, es un instrumento que contribuye a cerrar brechas de habilidades y experiencia. Involucrar a los empleadores en el proceso de formación resuelve problemas de pertinencia, da acceso laboral a jóvenes sin experiencia cuando terminan su formación y se reduce los costos de búsqueda de capacidades específicas. Además, es relevante diseñar métodos para guiar mejor a los jóvenes en su elección de la formación que los lleve a caminos de productividad para sus vidas.



3. Flexibilidad laboral que se adapte a las necesidades cambiantes de empleadores y empleados.

La flexibilidad y los derechos laborales van de la mano y deben ser considerados conjuntamente para lograr un equilibrio adecuado en el entorno laboral. Es fundamental que existan diferentes opciones contractuales que permitan que las personas maximicen sus condiciones de productividad con trabajos que se ajustan a su estilo de vida, con un marco de protección esencial. Existen ocupaciones que por su naturaleza no pueden ajustarse a tipos estandarizados de vinculación laboral. Las personas cuyas vocaciones los llevan a este tipo de labores necesitan que, sin importar la opción contractual, puedan contar con una protección social adecuada.

4. Reglas laborales claras y bien definidas que establezcan derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores.

Las leyes deben proporcionar una base sólida para las relaciones laborales y establecer los requisitos para mayores protecciones en determinadas situaciones. En el caso de la estabilidad laboral reforzada la legislación debe evitar al máximo generar incertidumbre jurídica. En la actualidad la falta de completitud en la norma no permite tomar decisiones basadas en derecho. Lo cual abre un espacio para diferencias en los criterios de interpretación y en esa medida llevan el nivel de protección a un ámbito litigioso.

5. Seguro de desempleo que proteja al trabajador.

Un seguro de desempleo le brinda al trabajador un período de transición más estable y le permite enfocarse en la búsqueda de empleo adecuado mitigando el impacto de la falta inmediata de ingresos. Este mecanismo puede ofrecer el tipo de amparo necesario permitiendo que la dinámica de creación y destrucción de negocios y empleos pueda darse sin desamparar al trabajador.

