**Proyecto de Ley N°\_\_\_\_\_\_ de 2019**

 **“Ser formal paga”**

**“por medio del cual se establecen incentivos para fomentar buenas prácticas de formalización laboral y se dictan otras disposiciones”**

**Artículo 1. Objeto.** La presente ley tiene por objeto establecer incentivos para el tránsito a la formalidad laboral, crear el sello de buenas prácticas para la formalización laboral “Ser formal paga”; con el fin de ayudar a garantizar la consolidación del trabajo decente, la cobertura en seguridad social para todos y la creación de nuevos empleos formales.

**Capítulo I**

**Articulación institucional y simplificación de trámites**

**Artículo 2. Mesa Intersectorial de Formalización Laboral:** Créese la Mesa intersectorial de Formalización, como un espacio de concertación y articulación que permita promover y proponer recomendaciones sobre políticas, incentivos y simplificación de trámites para el fomento de la formalización laboral; esta Mesa estará coordinada por el Ministerio del trabajo y estará integrada por delegados de las siguientes entidades e instituciones:

1. Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

2. Ministerio de Trabajo

3. Ministerio de salud y Protección Social.

4. Departamento Nacional de Planeación.

5. Asociación Colombiana de Pequeñas y Medianas Empresas, Acopi.

6. Federación Nacional de Comerciantes, Fenalco.

7. La Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, ANDI.

8. Confederación de Cámaras de Comercio ConfeCámaras

9. Un representante de las Asociaciones de Jóvenes Empresarios, designado por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

10. Un representante de las Cajas de Compensación Familiar.

11. Dirección de Impuestos y Aduanas Nacional, DIAN

12. Superintendencia de Industria y comercio

**PARÁGRAFO 1o.** Los delegados deberán ser permanentes, mediante delegación formal del representante legal de la Institución o gremio sectorial que representa y deberán ejercer funciones relacionadas con el objeto de esta ley.

**PARÁGRAFO 2o.** Una vez se encuentre en funcionamiento y debidamente reglamentada la “Mesa Intersectorial de Formalización Laboral”, el Gobierno Nacional deberá articular con los entes territoriales estrategias para desarrollar incentivos para el cumplimiento del objeto de la presente ley.

**Artículo 3. Funciones de la Mesa Intersectorial de Formalización Laboral.** Son funciones de la Mesa Intersectorial de Formalización Laboral:

1. Proponer el Plan Nacional de Incentivos para la formalización empresarial y laboral.
2. Establecer su reglamento y funcionamiento.
3. Emitir recomendaciones sobre políticas y directrices orientadas al fomento de buenas prácticas de formalización laboral a las ideas de negocio, emprendimientos en etapa temprana como a empresas ya constituidas.
4. Promover una ruta de formalización empresarial y laboral que incentive al emprendedor y al empresario transitar hacia la formalización.
5. Promover la simplificación e incorporación de nuevos servicios respecto a los trámites del Ministerio del Trabajo y Ministerio de Salud en la VUE Ventanilla Única Empresarial especialmente de aquellos relacionados con el registro de los empleadores a salud, pensiones y riesgos laborales.
6. Proponer la inclusión de planes, programas y proyectos de desarrollo relacionados con la formalización empresarial y laboral en el orden nacional y en los entes territoriales
7. Proponer ajustes para la simplificación y virtualización de los trámites para la afiliación de empleados ante las administradoras de riesgos laborales así como los trámites de empleados para pensiones, BEPS y cajas de compensación familiar.
8. Promover estrategias para la virtualización en un portal web de todos los trámites asociados al empleado en los subsistemas de pensiones y subsidio familiar
9. Plantear estrategias de articulación de las plataformas de cada institución referente a los trámites de formalización empresarial y laboral
10. Presentar estrategias para orientar al emprendedor y a los empresarios el tránsito a la formalización
11. Promover en el orden territorial, formatos estándar para el desarrollo de trámites, requisitos y obligaciones de orden municipal, departamental y nacional, y de orden nacional con el fin de simplificar y alivianar los costos administrativos y pecuniarios, especialmente especialmente a cargo de las micro y pequeñas empresas.
12. Promover jornadas periódicas de atención presencial en zonas rurales y rurales dispersas de la circunscripción, destinadas a facilitar el acceso a la información, a la oferta pública y a la realización de trámites para la formalización laboral y empresarial de los productores y empresarios de estas zonas.

**Capítulo II**

**Incentivos para la formalización laboral**

**Artículo 4. Incentivo escalonado sobre pago de aportes parafiscales.** Las empresas que realicen la formalización laboral de sus empleados, podrán gozar del incentivo del pago escalonado de los aportes parafiscales por el término de un año, de la siguiente manera:

Por los primeros seis meses, las empresas que formalicen sus trabajadores realizarán sus aportes parafiscales así:

|  |  |
| --- | --- |
| Inferior a 10 empleados Microempresa | Pagará el 20% de los aportes parafiscales  |
| Entre 6-50 empleados Pequeña empresa | Pagará el 35% de los aportes parafiscales  |
| 51 -200 empleados Mediana empresa | Pagará el 50% de los aportes parafiscales  |

Durante los 6 meses siguientes al primer beneficio, las empresas que formalicen sus trabajadores realizarán sus aportes parafiscales así:

|  |  |
| --- | --- |
| Inferior a 10 empleados Microempresa | Pagará el 35% de los aportes parafiscales  |
| Entre 6-50 empleados Pequeña empresa | Pagará el 50% de los aportes parafiscales  |
| 51 -200 empleados Mediana empresa | Pagará el 65% de los aportes parafiscales  |

**PARÁGRAFO 1o**: Este beneficio solo podrá aplicarse por una sola vez y será para las empresas legalmente constituidas, o las que se vayan a constituir, por cada empleado de la empresa que transite a la formalización laboral.

**PARÁGRAFO 2o:** A partir del mes número 13, los aportes parafiscales de que trata el presente artículo, se realizarán con la tarifa legalmente establecida.

**PARÁGRAFO 3º:** Para acceder y mantener este beneficio, el empleador debe incrementar el número de empleados con relación al número que cotizaban a diciembre del año inmediatamente anterior; e incrementar el valor total de la nómina respecto a la suma de los ingresos bases de cotización de todos sus empleados.

**PARÁGRAFO 4º:** El Gobierno Nacional dentro de los seis meses siguientes a la expedición de esta ley, realizará los ajustes necesarios que permitan realizar los aportes parafiscales como se plantean en este artículo.

**Artículo 5. Incentivos sobre pago de aportes patronales.** Las empresas que transiten hacia la formalización empresarial y laboral durante los 12 meses que dura el beneficio estipulado en el artículo 4° de esta ley, sólo realizarán los aportes respecto a pensión obligatoria y riesgos laborales, el Gobierno Nacional mantendrá la afiliación de este personal en el régimen subsidiado de salud.

**PARÁGRAFO 1°:** Este beneficio solo podrá aplicarse por una sola vez y será para las empresas legalmente constituidas, o las que se vayan a constituir, pero que tienen a sus empleados en la informalidad. Para tales efectos se deberán realizar acuerdos de formalización con el Ministerio del Trabajo.

**PARÁGRAFO 2°:** Para acceder y mantener este beneficio, el empleador debe incrementar el número de empleados con relación al número que cotizaban a diciembre del año inmediatamente anterior; e incrementar el valor total de la nómina respecto a la suma de los ingresos bases de cotización de todos sus empleados.

**Capítulo III**

**Promoción de la Cultura de la formalidad**

**Artículo 6. Sello de buenas prácticas para la formalización empresarial y laboral “Ser formal paga”.** Créase el Sello de buenas prácticas de formalización empresarial y laboral “Ser formal paga”, el cual será otorgado anualmente, a partir de la expedición de la presente ley, a las empresas que se acojan a los beneficios establecidos en los artículos 4to y 5to.

**PARÁGRAFO 1°:** Este sello será otorgado a las empresas que por lo menos durante 6 meses se mantengan en procesos de formalización empresarial y laboral, y sean beneficiarios de los incentivos de que trata la presente ley.

**PARÁGRAFO 2°:** Las Empresas que sean seleccionadas para el sello serán publicadas de manera oficial en la página web de las instituciones adscritas a la Mesa Intersectorial de Formalización Empresarial y laboral, anualmente. El Ministerio del Trabajo reglamentará en los 6 meses siguientes a la expedición de la ley, los mecanismos para los procesos de selección y entrega del sello “Ser formal paga”.

**Artículo 7. Estrategia de promoción sensibilización y difusión para crear una cultura de formalización “ser formal paga”.** Con el fin de promover la formalización empresarial y laboral, todas las instituciones adscritas a la mesa intersectorial de formalización empresarial y laboral a las que hace referencia el artículo 2, deberán desarrollar programas de promoción de la cultura de la formalización “Ser formal paga”, procesos de orientación, formación y consultoría para la formalización.

**PARÁGRAFO:** Esta estrategia debe incentivar a la ciudadanía, empresas e instituciones públicas y privadas a adquirir productos, bienes y servicios de las empresas que se les otorgue el sello de buenas prácticas de formalización empresarial y laboral “ser formal paga” al que se refiere el artículo 6 de la presente ley.

**Artículo 8. Difusión de la cultura formalización “ser formal paga”.** La Comisión Nacional de Televisión o quien haga sus veces, deberá conceder espacios en la televisión pública para que se transmitan programas que fomenten la cultura de la formalización empresarial y laboral en el país, de acuerdo con lo establecido en esta ley.

**Artículo 9. Facultad reglamentaria.** El gobierno nacional reglamentará las normas aquí dispuestas en un plazo de seis meses a partir de la expedición de esta ley.

**Artículo 10.** **Vigencia y derogatorias.** La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

De los honorables congresistas,

**CARLOS EDUARDO GUEVARA V.** **IRMA LUZ HERRERA**

Senador de la República Representante a la Cámara por Bogotá

Partido Político MIRA Partido Político MIRA

**AYDEE LIZARAZO CUBILLOS ANA PAOLA AGUDELO**

Senadora de la República Senadora de la República

Partido Político MIRA Partido Político MIRA

**Proyecto de Ley N°\_\_\_\_\_\_ de 2019**

 **“Ser formal paga”**

**“por medio del cual se establecen incentivos para fomentar buenas prácticas de formalización laboral y se dictan otras disposiciones”**

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

**Introducción**

La presente iniciativa nace de la necesidad de reducir la informalidad laboral en el país a partir del fomento de los incentivos para que las empresas que ya están constituidas y tienen avances en formalización empresarial, así como las que están en proceso de consolidación, transiten hacia la formalidad laboral y sean sostenibles en el tiempo.

En este sentido, se busca promover las buenas prácticas de formalización laboral, a partir de incentivos que induzcan al empresario y/o emprendedor a generar empleos formales, a través del sello de buenas prácticas de formalización laboral y empresarial denominado “Ser formal paga”.

**Objeto del proyecto**

Promover las buenas prácticas de formalización laboral, a partir de incentivos que induzcan al empresario y/o emprendedor a generar empleos formales, a través del sello de buenas prácticas de formalización laboral y empresarial denominado “Ser formal paga”.

**Estructura del proyecto**

* Creación de la Mesa Técnica Intersectorial de Formalización Laboral, conformada por ministerios y entidades relacionadas con el tema.
* Consolidación de la Ruta de formalización laboral (Unificación de los trámites en Ventanilla Única Empresarial - VUE)
* Acompañamiento a las empresas en el tránsito hacia la formalización para su sostenibilidad en el tiempo.
* Incentivos por formalización en aportes patronales y/o parafiscales dependiendo del número de empleados o tamaño de empresa
* Incentivos en pago de aportes a salud durante el 1er año de acogerse al beneficio: sobre ingresos iguales o superiores al SMMLV se pagará solo pensión. Sobre ingresos inferiores, se pagarán aportes a BEPS, ya establecidos en Piso de Protección Social, dentro del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022
* Campañas de difusión y sensibilización sobre la importancia de la formalización laboral: “Ser formal paga”
* Cruce de información exógena sobre empresas ya constituidas para formalizar empleados.
* Incentivos adicionales que se puedan derivar de reuniones o mesas de trabajo con las instituciones públicas
* Finalmente, otorgar a las empresas el Sello de buenas prácticas de formalización laboral “Ser formal Paga” a aquellas empresas que transiten hacia la formalización.

**CONCEPTO DE INFORMALIDAD**

De acuerdo con la literatura económica, Keith Hart, antropólogo económico, fue el primero en utilizar el concepto de **informalidad,** en un estudio realizado sobre la situación del mercado laboral urbano en África a principios de los años setenta[[1]](#footnote-1).

En este análisis sobre la informalidad se establece que en los países en desarrollo, en lugar de desempleados abundan los que trabajan pero obteniendo ingresos insuficientes por la baja productividad de sus ocupaciones (Tokman, 2004; p 64-73)[[2]](#footnote-2). En la misma vía, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), definió la informalidad como el sector de la economía caracterizado por el autoempleo y que más adelante estableció una asociación con el concepto de pobreza (Tobacia, 2011)**[[3]](#footnote-3)**

Por su parte, Klein y Tokman destacan que:

“La informalidad es una modalidad urbana caracterizada por:
1) La exigüidad de los obstáculos al ingreso, en lo que a la economía informal que se refiere a las aptitudes, el capital y la organización;
2) La propiedad familiar de las empresas;
3) Lo reducido de la escala de operaciones;
4) El empleo de métodos de producción de gran densidad de mano de obra y de tecnologías anticuadas;
5) La existencia de mercados no regulados y competitivos” (Tokman, 2007; p 23

Adicional a esto, Tokman refiere que los bajos niveles de productividad y la poca capacidad de acumulación, son también características de la informalidad[[4]](#footnote-4)

El concepto que posteriormente proporcionó la OIT en 1993 con fines estadísticos, se refiere al sector informal en los siguientes términos:

 “Conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes o la prestación de servicios con la finalidad primordial de crear empleos y generar ingresos para las personas que participan en esta actividad. Estas unidades funcionan típicamente en pequeña escala, con una organización rudimentaria, en la que hay muy poca o ninguna distinción entre el trabajo y el capital como factores de producción. Las relaciones de empleo, en los casos en que exista, se basan más bien en el empleo ocasional, el parentesco o las relaciones personales y sociales, y no en acuerdos contractuales que supongan garantías formales. Las actividades realizadas por las unidades de producción del sector informal no se realizan con la intención deliberada de eludir el pago de impuestos o de contribuciones a la seguridad social, o de infringir la legislación laboral y otras disposiciones legales o ciertas normas y procedimientos administrativos”[[5]](#footnote-5)

**ANTECEDENTES EN COLOMBIA LA INFORMALIDAD EMPRESARIAL Y LABORAL**

Teniendo en cuenta lo anterior, es necesario entender la formalización como un proceso multidimensional, que dentro del ámbito colombiano considera la formalización empresarial, la formalización tributaria y la formalización laboral.

En Colombia, los índices de informalidad son altos. En lo que respecta a la formalización empresarial, y según el módulo de micronegocios de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del Departamento Administrativo de Estadística (DANE), el 73,2 % de las microempresas no contaban con registro mercantil y RUT en 2015.

Referente a la formalización laboral, y de acuerdo con la misma fuente, entre el 2013 y 2015, el 87 % de las unidades productivas en zonas rurales de menos de 10 trabajadores no estaban registradas. Ahora bien, para el primer semestre de 2018, y de acuerdo con la GEIH, los trabajadores informales (tomando como referencia a aquellos que no contribuyen a pensiones), a nivel nacional representan el 63%.

Para el trimestre móvil marzo - mayo 2019 la informalidad total 13 y 23 ciudades y áreas metropolitanas, la proporción de ocupados informales en las 13 ciudades y áreas metropolitanas fue 46,9% Para el total de las 23 ciudades y áreas metropolitanas fue 48,1%.

Para el periodo de análisis, de las 23 ciudades y áreas metropolitanas, las que presentaron mayor proporción de informalidad fueron: Cúcuta A.M. (70,3%), Riohacha (64,1%) y Sincelejo (63,8%). Las ciudades con menor proporción de informalidad fueron: Manizales A.M. (39,8%), Bogotá D.C. (42,2%) y Medellín A.M. (42,9%)[[6]](#footnote-6)

 Ahora bien, en un análisis comparativo con los países emergentes, se evidencia una informalidad por encima del promedio. La complejidad se agudiza al considerar que el salario mínimo colombiano es superior al ingreso promedio de las regiones más pobres, y con una menor productividad (OCDE, 2013)[[7]](#footnote-7).

Los resultados de formalidad en el país no parecen tener una mejora estructural. De acuerdo con el estudio *‘Trabajo formal en Colombia: realidad y retos’* (2018), presentado por [Fasecolda](https://www.eltiempo.com/noticias/fasecolda), destacó que la tasa de formalidad en el país es un poco más alta: del 42,5%.[[8]](#footnote-8)

De acuerdo con el estudio, el sector constructor cuenta con la tasa más alta del promedio nacional con un 59,2%; seguida por la de la industria, con un 40,8%. No obstante, aunque la rama de la construcción tuvo un mayor crecimiento del empleo formal entre 2009 y 2017 (75% frente al 52% en la industria), en el sector manufacturero hay un mayor nivel de empleados formales (50% adicional) frente a la construcción[[9]](#footnote-9).

De acuerdo con los hallazgos particulares sobre el diagnóstico de algunas regiones y de grupos poblaciones como los jóvenes, en este informe se evidencia que:

* La región Caribe es la que concentra la mayor cantidad de empleo nacional formales en el país con un 20,4%, seguida por el Eje Cafetero, con 18,5%[[10]](#footnote-10).
* Bogotá es la región con mayor tasa de formalidad, con 71% en 2017, por encima del total del país que es un 42,5%.
* **A los jóvenes, tradicionalmente afectados por una tasa de desempleo mayor a la del resto de la población económicamente activa**, les está mejorando el panorama en términos de formalidad. “Los grupos entre los 26 a 35 años y 36 a 45 años son los que aportan mayor cantidad de trabajadores formales, y la tasa de formalidad tiende a aumentar con los años, hasta llegar a un máximo en el grupo de edad de 26 a 35 años”[[11]](#footnote-11)
* Bogotá sobrepasa de lejos a todas las demás zonas del país, con la mayor tasa de formalidad: 71% en 2017. Este indicador también aplica para la mujer en la capital del país, puesto que “la tasa de formalidad de las mujeres en Bogotá es del 68,3 por ciento, seguida del Eje Cafetero con un 48,8% en 2017”.

Se evidencia la necesidad de trabajar en varios frentes para reducir la informalidad en Colombia, uno de ellos es la reducción de la carga regulatoria para las empresas formales. A pesar de los esfuerzos del Gobierno Nacional para facilitar los negocios respecto de la apertura de empresas, declaración y pago de impuestos, y de seguridad social integral incluyendo esquemas de protección en la vejez, aún se evidencian oportunidades de mejora. Esto, especialmente para empresas pequeñas, pues como se evidenció en los antecedentes, la carga sigue siendo muy alta para éstas.

**La formalidad empresarial afecta la formalidad laboral.**

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para América Latina y el Caribe, alrededor del 65% del empleo informal, se encuentra concentrado en “empresas informales”(OIT, 2016).

La contratación formal de trabajadores disminuye su riesgo ante situaciones adversas tales como la pérdida del empleo, accidentes laborales, muerte o invalidez, además de dar una condición estable durante su vejez, aumentando así la calidad de vida de las personas.

El aumento en los niveles de la formalidad empresarial puede traducirse en un círculo virtuoso en la política tributaria al derivar en una mayor y mejor inversión pública. Una mayor formalidad tributaria implica más empresas pagando impuestos y, por lo tanto, mayores recaudos. Esto, a su vez, posibilita la disminución de los impuestos o de sus tasas y reduce los gastos asociados a servicios subsidiados por el aumento de la formalidad laboral.

Esta dinámica amplía el espacio fiscal del Estado para financiar la provisión de más y mejores bienes públicos. Por ejemplo, cuando no se realizan contribuciones a los sistemas de salud y pensión, se generan déficits para su financiamiento lo que incrementa las necesidades fiscales. Al respecto, se estima que el sistema pensional deja de percibir alrededor de 24 billones de pesos al año (Consejo Privado de Competitividad, 2017).

**Costo de ser formal**

* Las empresas para ser formales deben asumir unos costos para poder cumplir con la normativa nacional, mientras que las empresas informales no lo hacen. Esto genera competencia desleal entre empresas formales y las informales.
* Alto número de trámites para ser formal. En Colombia se ha simplificado el proceso para abrir una empresa. La eliminación progresiva de trámites y requerimientos, han reducido el número de obligaciones necesarias para abrir una empresa de 11 (2008) a 8 (2017). Esto, además, ha reducido el tiempo de duración del proceso de apertura de 40 a 11 días (Banco Mundial, 2018).

No obstante, y aunque en Bogotá obtener el registro mercantil toma un solo día, hay ciudades en las que el proceso toma más tiempo; por ejemplo, en Mitú abrir una empresa toma 40 días, en Puerto Carreño 38 y en Mocoa 34 (Banco Mundial, 2017).

* Los costos para abrir empresa en Colombia son altos. El promedio en las 32 capitales departamentales (13,4% del ingreso promedio por habitante para Colombia) es más de cuatro veces el costo promedio en países de la OCDE que corresponde al 3,1%, de acuerdo con el Banco Mundial (2017). Al respecto, el costo del registro mercantil y el impuesto departamental de registro representan el 98% de los costos totales de abrir empresa con alrededor de USD 48.000 en activos.
* Por su parte, también son altos los costos de pasar a los empleados a la formalidad: aportes patronales, parafiscales, reportes de información, entre otros como afiliar a todos los empleados al sistema de seguridad social.

**Beneficios de ser formal**

**Financiación**

El acceso al financiamiento se considera fundamental en el proceso de crecimiento y formalización de una empresa. El Gobierno Nacional cuenta con distintas entidades para promover el acceso a servicios y productos financieros para las Mipymes y, en algunos casos, apoyar el proceso de formalización de manera directa.

* Entre estas se encuentra Bancóldex, que desde el año 2011 cuenta con una línea especial de crédito de apoyo a la formalización. Esta línea otorga recursos de capital de trabajo y modernización empresarial a sectores económicos que participen en programas de formalización empresarial, liderados por las cámaras de comercio y gremios empresariales del país.
* El Fondo Nacional de Garantías (FNG) busca facilitar el acceso al crédito para las Mipymes mediante el otorgamiento de garantías. Dentro del portafolio del FNG existen productos que apoyan la creación de nuevas empresas y unidades productivas empresariales, así como productos enfocados en apoyar a las microempresas del país (FNG, 2017).
* Comisión Intersectorial y Estrategia Nacional de Inclusión Financiera (Ministerio de Hacienda y Crédito Público, 2016), en cuyo marco se han realizado avances regulatorios concretos con el fin de disponer de distintos mecanismos de financiamiento, tales como, la financiación colaborativa (usualmente conocida como crowdfunding, Decreto 1357 de 2018
* Programa de Inversión Banca de las Oportunidades, que ha desarrollado diferentes iniciativas de asistencia técnica y estrategias para acompañar a las entidades financieras con orientación al microcrédito.

**Contratación estatal**

El Congreso de la República y el Gobierno nacional han expedido normas para acercar las pymes a las oportunidades que ofrece la contratación estatal (Colombia Compra Eficiente; DNP, 2014). La Ley 1450 de 2011 posibilita la apertura de convocatorias con trato preferencial a las Mipymes o de convocatorias cerradas a este tipo de empresas. Esto fue reglamentado por los Decretos 734 de 201238 y 1510 de 201339 (compilado por el Decreto 1082 de 201540).

También la Ley 1150 de 2007 establece un conjunto de casos en los cuales no es necesaria la inscripción de proponentes en el Registro Único de Proponentes (RUP), reduciendo así los costos de participación de Mipymes en procesos de contratación directa y de mínima cuantía.

**Encadenamientos productivos**

Entre otras cosas, la generación de encadenamientos promueve el mejoramiento de la productividad, en la medida que incentiva a las empresas a modernizarse o mejorar procesos o productos. Esto a su vez permite que las empresas proveedoras tengan mayores grados de formalidad al cumplir los requisitos exigidos por las empresas ancla, con el fin de cerrar negocios y, en consecuencia, generar ingresos que le ayudan a su permanencia en el mercado

**Justificación del proyecto es necesario que el país avance en formalización.**

La mayoría de las empresas activas en Colombia son micro y pequeñas empresas (Confecámaras, 2017). Como se evidencia en la [Tabla 1](#_heading=h.2et92p0), un total de 1.154.113 empresas están registradas como personas naturales (72 % del total) y 447.992 como jurídicas (28 %). La mayoría de las empresas registradas se dedican a la prestación de servicios (47 %) y al comercio (41 %).

**Fuente:** Documento CONPES Consejo Nacional De Política Económica Y Social República De Colombia Departamento Nacional De Planeación Política De Formalización Empresarial 3956 2019 Pag 30

Como se evidencia en la Tabla 1 las microempresas en el país son las que mayor participación tienen con un 96,5 %, la pequeña empresa tiene el 2,7% de participación la mediana empresa solo tiene una participación 0,6% y la grande empresa 0,2%. Esto demuestra que del 1.602.105. de empresas aproximadamente 1.546.644. 

**Gráfico 1: El proceso hacia la formalidad empresarial**



 **Fuente:** Documento CONPES Consejo Nacional De Política Económica Y Social República De Colombia Departamento Nacional De Planeación Política De Formalización Empresarial 3956 2019 Pag 32

**Nota:**Incluye las preguntas: ¿Este establecimiento tiene Registro Único Tributario (RUT)? ¿Este establecimiento tiene registro mercantil? ¿Cómo se lleva la contabilidad en este establecimiento? Y variables sobre sueldos y salarios y prestaciones sociales.

Respecto a la informalidad, de entrada, según el módulo de micronegocios de la GEIH del DANE, el 73,2% de las microempresas, en 2015 no estaban registradas en las cámaras de comercio (registro mercantil) o en la DIAN (RUT).

Según la Encuesta Nacional de Microestablecimientos y la Gran Encuesta a las Microempresas (ANIF, 2018) evidencian que las principales causas de informalidad empresarial en el país son el alto número de trámites y requisitos que se exigen para ser formal, el desconocimiento de los procedimientos a realizar y los altos costos que implica la formalización empresarial, tanto directos como derivados (DANE, 2016). Colombia está actualmente en el puesto 123 de 137 en el indicador de Carga de la Regulación Gubernamental del reporte de competitividad del Foro Económico Mundial para 2017 (Foro Económico Mundial, 2017).

**Referentes internacionales**

**Estrategias para la formalización laboral en Argentina**

Es interesante analizar algunas experiencias de formalización en países emergentes con economías medianamente similares, tomando como base insumos para la construcción de políticas aplicadas a nuestra realidad con los ajustes necesarios.

Durante el período 2003-2012, el fenómeno de la informalidad ha sido abordado en Argentina desde las políticas públicas con un enfoque que busca integrar y articular programas y acciones de diversa índole, tanto socio laboral como económica, vinculados con distintos factores que dan origen al trabajo informal.

Más allá del éxito relativo del proceso abierto en 2003, la persistencia de una elevada tasa de informalidad laboral, concentrada en gran medida en lo que podría considerarse como un “núcleo duro”, y el menor dinamismo de la actividad económica desde 2009 son dos circunstancias que obligan a fortalecer y rediseñar la estrategia de formalización.

La experiencia de Argentina en los últimos años deja en evidencia que reducciones importantes de la informalidad requieren de una estrategia integral. Esas estrategias deben incluir desde el contexto macroeconómico hasta acciones específicas, como fueron el Programa Nacional de Regularización del Trabajo, la promoción y apoyo a actividades económicas que generan empleo decente y los programas de sostenimiento del empleo durante la crisis, que han permitido prevenir transiciones no sólo hacia el desempleo, sino principalmente a la informalidad.

* **Marco legal y constitucional**

El trabajo es un derecho y un deber de las personas, protegido constitucionalmente y que es obligación del Estado garantizar su acceso en condiciones dignas y justas;

El artículo [48](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/constitucion_politica_1991_pr001.htm#48) de la Constitución Política señala que la seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio que se presta con sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, que se les debe garantizar a todos los habitantes como un derecho irrenunciable y que el Estado debe ampliar progresivamente su cobertura;

El artículo [53](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/constitucion_politica_1991_pr001.htm#53) de la Constitución Política establece entre los principios mínimos fundamentales del trabajo, la garantía a la seguridad social, la igualdad de oportunidades para los trabajadores y la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;

Que el presente decreto aplica el principio de la interpretación conforme e instrumentaliza la ampliación progresiva de la cobertura en el Sistema de Seguridad Social, mandato constitucional contenido en el artículo [48](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/constitucion_politica_1991_pr001.htm#48);

El numeral 4 del artículo [7](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0021_1982.htm#7)o de la Ley 21 de 1982 establece que todos los empleadores en Colombia *“que ocupen uno o más trabajadores permanentes”*están obligados a pagar el subsidio familiar, lo que se materializa a través de la afiliación de los mismos al Sistema de Compensación Familiar, mediante su vinculación a una Caja de Compensación Familiar;

Ley [789](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0789_2002.htm#Inicio) de 2002 define el Sistema de Protección Social como un conjunto de políticas orientadas a mejorar la calidad de vida y obtener como mínimo el derecho a la salud, la pensión y al trabajo, contemplando la afiliación a las Cajas de Compensación Familiar, como elemento necesario de la formalización laboral;

Ley [1429](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_1429_2010.htm#Inicio) de 2010 fijó los parámetros para la formalización y la generación de empleo, definiendo como informalidad por subsistencia *“aquella que*se *caracteriza por el ejercicio de una actividad por fuera de los parámetros legalmente constituidos, por un individuo, familia*o *núcleo social para poder garantizar su mínimo vital”;*

Ley [1450](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_1450_2011.htm#Inicio) de 2011 dispuso como objetivo del Plan Nacional de Desarrollo 2010- 2014, formalizar el empleo y reducir los índices de pobreza y prescribe entre los mecanismos para su ejecución, la igualdad de oportunidades para la prosperidad social, a partir del diseño de un esquema financiero y operativo que posibilite la vinculación de los trabajadores informales por subsistencia al Sistema de Seguridad Social Integral;

Ley 1562 de 2012, por la cual se modificó el Sistema de Riesgos Laborales, indicó en su artículo [2](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_1562_2012.htm#2)o que son afiliados a dicho sistema todos los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo escrito o verbal y los servidores públicos;

Que los literales b) y c) del artículo [29](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_1636_2013.htm#29) de la Ley 1636 de 2013, indican que se entienden como servicios de gestión y colocación de empleo a cargo de los prestadores del Servicio Público de Empleo, *“otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por el Ministerio del Trabajo, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas”*y *“servicios que, asociados a los de vinculación de la oferta y demanda de empleo, tengan por finalidad mejorar las condiciones de empleabilidad de los oferentes”;*

Ley [1636](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_1636_2013.htm#Inicio) de 2013, se creó el Mecanismo de Protección al Cesante, el cual está integrado, entre otros componentes, por el Servicio Público de Empleo;

Que el artículo [17](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_2616_2013.htm#17) del Decreto número 2616 de 2013, establece que el Ministerio del Trabajo, en coordinación con las correspondientes entidades del Gobierno, adoptará medidas para facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial, productivo y libremente elegido, que responda igualmente a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores.

CONPES 3484 *Política nacional para la transformación productiva y la promoción de las micro, pequeñas y medianas empresas: un esfuerzo público-privado*. Uno de sus objetivos fue el de mejorar la productividad y competitividad de las Mipymes, su generación de ingresos y empleo de calidad y su acceso a mercados nacionales e internacionales.

Para esto se analizó que la formalización debe ser el resultado de un proceso de fortalecimiento de su capacidad productiva, complementado por acciones para la reducción y simplificación de trámites y requisitos, y la provisión de información acerca de los procesos, implicaciones y beneficios de operar en el sector formal.

En el país a través de estrategia *Colombia se Formaliza*y de diferentes programas implementados por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo mediante las brigadas de formalización que prestaron acompañamiento personalizado a empresarios informales en el proceso de formalización.

También, Red Nacional de Formalización Laboral, creada por el Decreto 567 de 2014. Esta red interinstitucional es liderada por el Ministerio del Trabajo y coordina acciones para promover la formalización laboral y el aumento de la cobertura en seguridad social a empleadores, empresarios y trabajadores del sector urbano y rural.

Es por todo lo anteriormente expuesto que los Congresistas abajo firmantes, nos permitimos poner a consideración del Honorable Congreso de la República el presente texto, y le solicitamos tramitar y aprobar el proyecto de ley.

De los honorables congresistas,

**CARLOS EDUARDO GUEVARA V.** **IRMA LUZ HERRERA**

Senador de la República Representante a la Cámara por Bogotá

Partido Político MIRA Partido Político MIRA

**AYDEE LIZARAZO CUBILLOS ANA PAOLA AGUDELO**

Senadora de la República Senadora de la República

Partido Político MIRA Partido Político MIRA

1. PORTES, Alejandro y HALLER, William. La Economía Informal. [en línea] CEPAL. División de Desarrollo Social. 2004. 9 p. Disponible en Internet: URL:http://www.eclac.org/publicaciones/xml/5/20845/sps100\_lcl2218.pdf [↑](#footnote-ref-1)
2. TOKMAN, Víctor E. El sector informal posreforma económica” en AAVV, Informalidad y Exclusión Social, compilado por Carpio, J; Klein, E; Novakovsky, I, Parte I: Panorama regional del fenómeno de la informalidad y la exclusión social, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica-SIEMPRE-OIT, 2000. p 65-73 [↑](#footnote-ref-2)
3. FORMALIZACIÓN LABORAL COMO ESTRATEGIA DE DESARROLLO Y CONTRIBUCIÓN A LOS PROCESOS DE COHESIÓN SOCIAL EN BOGOTÁ LUZ JANCEY TOBACIA FORERO Trabajo de grado para obtener el título de Magíster en Política Social [↑](#footnote-ref-3)
4. TOKMAN, Víctor. Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina. En: Serie Políticas sociales. CEPAL. No. 130. Marzo 2007, p. 23. [↑](#footnote-ref-4)
5. OIT: El dilema del sector no estructurado. Memoria del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo, 78.ª reunión, Ginebra, 1991. [↑](#footnote-ref-5)
6. DANE Boletin de informalidad y mercado laboral trimetre movil Marzo - Mayo 2019, recuperado de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_ech_informalidad_mar19_may19.pdf> [↑](#footnote-ref-6)
7. International Economic Forum on Latin America and the Caribbean 2013 [↑](#footnote-ref-7)
8. ‘Trabajo formal en Colombia: realidad y retos’ Noviembre (2018), p 157 [↑](#footnote-ref-8)
9. ‘Trabajo formal en Colombia: realidad y retos’ Noviembre (2018), p 185 [↑](#footnote-ref-9)
10. ‘Trabajo formal en Colombia: realidad y retos’ Noviembre (2018), p 235 regiones [↑](#footnote-ref-10)
11. ‘Trabajo formal en Colombia: realidad y retos’ Noviembre (2018), p 94-95 edades, género [↑](#footnote-ref-11)