

# DOCUMENTO

## **“Por medio de la cual se modifica el Código Sustantivo del Trabajo con el fin de establecer la licencia matrimonial”**

**(Proyecto de Ley No. 161 de 2022 Cámara)**

La Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), inspirada en el bien común, en la democracia participativa y en la búsqueda del mayor desarrollo y beneficio social para los colombianos, se permite presentar sus opiniones con respecto del proyecto de ley de la referencia.

En primer lugar, es importante resaltar que el Gobierno viene realizando unas mesas de trabajo para construir la reforma laboral que pretende impulsar ante el Congreso. Consideramos que este proyecto debe ser discutido primero en dichas mesas, en el marco de la Comisión Nacional de Concertación de Políticas Laborales y Salariales, antes de ser discutido en la Comisión.

En segundo lugar, la ANDI comparte plenamente la intención que impulsa el presente proyecto. La protección a la familia, entendida como el núcleo esencial de la sociedad, es, sin lugar a dudas, uno de los asuntos que amerita la más especial y detenida consideración por parte del legislador, a efectos de mantener una sociedad satisfecha con sus condiciones de vida. Sin embargo, en la búsqueda de este loable fin, la prudencia debe siempre guiar la actividad legislativa, de manera que, en pro de establecer beneficios para los ciudadanos, no se terminen por afectar, a nivel general, otros valores fundamentales del Estado.

Desde el sector empresarial se ha advertido, con base en los Estudios Económicos de la OCDE para Colombia, que los costos no laborales asociados a la nómina, que existen en el país, resultan muy elevados en relación con los demás países de la región.

# DOCUMENTO

Según nuestros cálculos, los costos extrasalariales asumidos por el empleador ascienden al 62%, como se puede observar en el siguiente cuadro:

## COSTOS LABORALES ASOCIADOS AL SALARIO MÍNIMO SALARIO MÍNIMO DEL AÑO 2022

RUBROS	PORCENTAJE SOBRE EL MÍNIMO	VALOR MENSUAL
<b>Salario Mínimo Legal</b>	100,0%	1.000.000
+ Subsidio de transporte	11,72%	117.172
<b>Salario Mínimo Legal mas subsidio de transporte</b>		<b>1.117.172</b>
+ Contribución al sistema general de pensiones empleador (12%)	12,00%	120.000
+ Contribución al sistema general de riesgos laborales**	3,00%	30.000
+ Parafiscales: Cajas de compensación familiar	4,00%	40.000
<b>Costo total mensual (salarios más seguridad social)</b>		<b>1.307.172</b>
<b>Carga prestacional mensual</b>		
+ Total Anual Prima de Servicios (1/2 salario cada semestre)	9,31%	93.098
+ Total Anual Cesantías ( 1 salario )	9,31%	93.098
+ Intereses sobre las cesantías (12% anual)	1,12%	11.172
+ Vacaciones remuneradas (15 días)	4,17%	41.667
+ Calzado y vestido de labor (3 dotaciones al año)	7,00%	78.202
<b>Total Carga prestacional</b>		<b>317.236</b>
<b>COSTO PARA EL EMPLEADOR</b>	-	<b>1.624.408</b>
<b>CARGA ADICIONAL SOBRE EL SALARIO MÍNIMO (%)</b>		<b>62,4%</b>

\* Es el total, sin incluir otras cargas que dependen de factores variables: aprendices del SENA, dos días en incapacidad en salud a cargo del empresario, reubicaciones laborales por enfermedad o accidente laboral; periodos de carencia en las coberturas por muerte o incapacidad, entre otros.

\*\* Promedio entre las diferentes clases de riesgo

En este contexto, la competitividad laboral de Colombia debe ser evaluada con detenimiento al momento de crear mayores exigencias para la formalización del trabajo. Sin desconocer los beneficios sociales que debe tener la población colombiana en materia laboral, la ANDI estima que **debemos propender por hacer accesible la formalidad a la población que actualmente se encuentra en la economía informal.**

# DOCUMENTO

Lo dicho es aún más relevante si se tiene en cuenta que, **Colombia es uno de los países que más días festivos tiene al año a nivel mundial**, como lo señala un estudio realizado por *The Telegraph* (2017) al reconocer que los trabajadores colombianos, además del período de vacaciones y otras licencias, cuentan con 18 días en los que no prestan sus servicios. Para el año 2023, en Colombia habrá 20 días festivos. Es decir, tendremos 2 días más de descansos remunerados en comparación con el año 2022. En este ámbito Colombia solo es superado por la India, con 21 días festivos. Cosa bastante diferente a lo que ocurre en algunos de los países que garantizan la licencia de matrimonio, como los son: Alemania (9), Francia (11), España (14), Portugal (10), Italia (11), Brasil (12) y Argentina (14).

Los días festivos en Colombia no solo generan una carga económica adicional hacia el empleador, sino que también permiten la consecución de diferentes actividades, fuera del escenario laboral, de los trabajadores, razón por la cual teniendo en cuenta factores como la cantidad de feriados, el otorgamiento de la licencia debe seguir siendo potestad del empleador.

De igual forma, es oportuno considerar que, en Colombia, por año, se registran un promedio de 64.709 matrimonios y 10.037 uniones maritales de hecho (Superintendencia de Notariado y Registro, 2017), tasa que tiende a crecer debido al aumento de los divorcios que implican, en numerosas ocasiones, un segundo matrimonio. Este dato es significativo y evidencia el alto impacto económico que tendría el proyecto de ley para la sostenibilidad de las empresas.

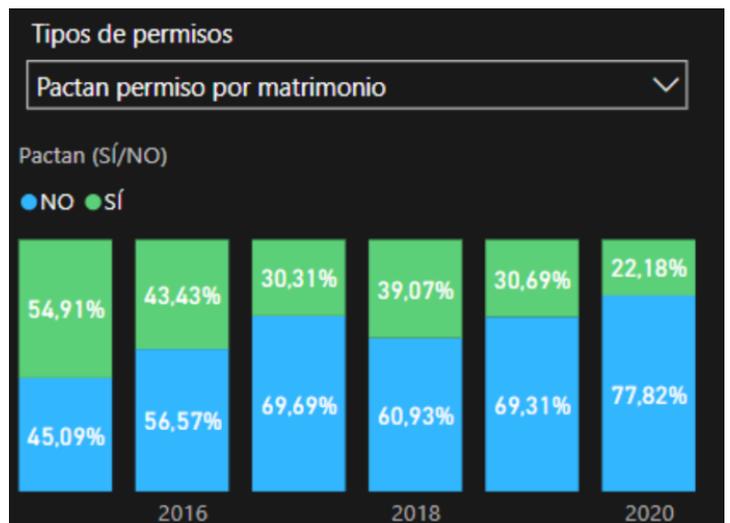
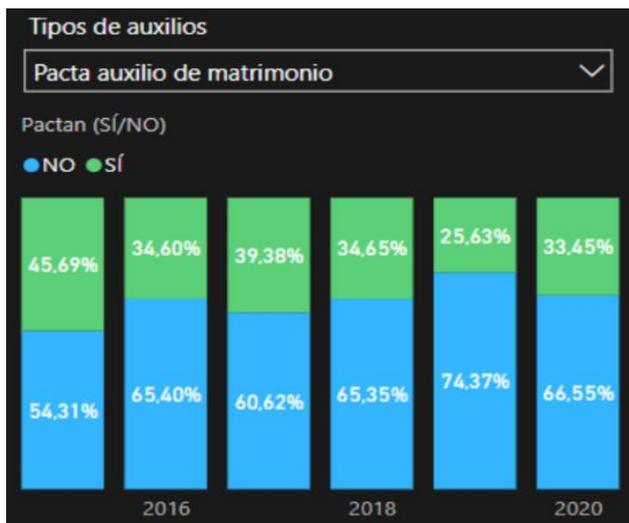
Asimismo, creemos que la fórmula existente en la legislación vigente, mediante la cual el trabajador, que está próximo a casarse, utiliza un porcentaje de su cuota anual de vacaciones, con el fin de disfrutar de un descanso remunerado con su nueva pareja, bien cumple con la función de garantizar la protección constitucional de la familia.

Es importante mencionar que, actualmente numerosas empresas asumen, siempre que su situación financiera lo permita, licencias remuneradas o auxilios económicos de matrimonio. Estos beneficios tienen origen en pactos o convenciones colectivas cuya consecución promueve el diálogo social. Así las cosas, tenemos que, en

# DOCUMENTO

ausencia del deber legal de otorgar la licencia, las empresas que cuentan con medios suficientes usualmente la garantizan.

El Centro de Estudios Sociales y Laborales de la ANDI (CESLA) realizó un estudio donde tuvieron en cuenta 2.395 convenciones colectivas de 1.670 empresas y 778 sindicatos desde el año 2015. En éstas se ha podido evidenciar la voluntad del empleador en relación no solo con pactar el beneficio de la licencia sino también de otorgar auxilios en caso de que sus trabajadores contraigan matrimonio.



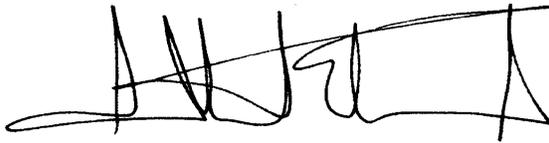
**Fuente:** Elaboración ANDI a partir de convenciones colectivas analizadas desde el año 2015.

Las anteriores gráficas reflejan como a pesar de no existir normativa expresa que obligue al empleador al otorgamiento de una licencia matrimonial, existe un significativo porcentaje de empleadores que han logrado llegar a acuerdos con los trabajadores, siempre que su situación financiera lo permita, para conceder no solo una licencia como lo indica el proyecto de ley, sino también beneficios económicos en razón de contraer matrimonio. Los cuales, en promedio ascienden a los \$270.188 m/cte y a un promedio de 4.5 días hábiles de licencia.

# DOCUMENTO

**En conclusión**, la ANDI respetuosamente solicita que se archive el proyecto, y si la Comisión juzga pertinente la creación de la licencia de matrimonio, estimamos que esta, cuando menos, no debe ser remunerada por parte del empleador. Una licencia no remunerada cumpliría la misma finalidad sin imponer otra carga adicional a las empresas que contribuyen a la economía nacional.

Cordialmente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Alberto Echavarría Saldarría', written over a horizontal line.

**ALBERTO ECHAVARRÍA SALDARRIAGA**  
Vicepresidente de Asuntos Jurídicos

Noviembre del 2022