



Cinco propuestas para el crecimiento y el empleo

libertank

Cinco propuestas
para el crecimiento
y el empleo

libertank



**FRIEDRICH NAUMANN
STIFTUNG** Für die Freiheit.

Países Andinos

En estos dos años de pandemia Colombia es uno de los países de la región que no solo ha sufrido cuantiosas pérdidas humanas, sino que además experimentó un severo golpe en su economía. Muchas personas perdieron su trabajo y se registró un aumento considerable en el índice de pobreza. Después de meses de incertidumbre de la población es tiempo de mirar al futuro con optimismo.

Por ello, vimos con muchas expectativas apoyar esta publicación de nuestro socio Libertank, en la cual se desarrollan cinco propuestas concretas para fomentar la reactivación económica, promoviendo medidas que permitan generar el incremento de empleabilidad en la sociedad colombiana y ofrezcan perspectivas de una mejor calidad de vida para el ciudadano común.

Consideramos que las medidas detalladas en este texto proponen reformas para un trabajo mas efectivo del estado, a fin de construir un país moderno y ágil, tomando en cuenta valores liberales como estado de derecho y una economía de libre mercado.

Desde la Fundación Friedrich Naumann oficina Países Andinos nos sumamos a la visión de prosperidad e innovación de Libertank, reafirmando la cooperación de nuestras organizaciones formadas por jóvenes entusiastas y preparados para compartir con la nueva generación los valores del liberalismo que aún nos acompañan y continuaremos defendiendo.

Jörg Dehner
Director

Introducción

"Nunca se debe desaprovechar una buena crisis"

Winston Churchill

Las consecuencias de la pandemia del COVID-19 han arrastrado a la economía colombiana a una de las peores crisis de su historia. Ante la drástica caída de PIB, el aumento de la pobreza, el crecimiento del déficit fiscal y de la deuda externa, la pérdida del grado de inversión, la desaparición masiva de empresas y la destrucción generalizada de empleos, gran parte de los colombianos están desesperados, con sus ingresos reducidos, con miedo, hambre e incertidumbre sobre su futuro y el de sus familias. Aunque está empezando una importante recuperación económica, ésta aún no parece traducirse en un crecimiento sostenido hacia el futuro, que permita reducir sustancialmente el desempleo y la pobreza crónica que afectan a millones de colombianos, ni parece augurar que Colombia vaya por el camino exitoso que han recorrido los países más avanzados del mundo.

Para empezar a salir de esta difícil situación y contribuir a que Colombia pueda dar el salto a la prosperidad general, el centro de pensamiento y acción, Libertank, ha elaborado este documento, en el que propone cinco reformas iniciales, dirigidas a estimular e impulsar un crecimiento económico vigoroso y la generación masiva e intensa de empleo en el país: (1) la reducción de la burocracia con limitación constitucional del gasto público nacional; (2) la adopción de un impuesto sobre la renta proporcional simplificado para personas naturales y jurídicas (empresas) del 20%, (3) un salario mínimo diferenciado por municipios; (4) flexiseguridad laboral y (5) un bono educativo.

Estas iniciativas se sustentan en dos premisas fundamentales. La primera es que la mayor facilidad para hacer negocios en un país y la mejoría en la calidad de vida de la gente van de la mano. Así lo demuestran los casos de los países más exitosos, al igual que los principales indicadores mundiales que se ocupan de medir la libertad económica (por ejemplo, el índice de la Heritage Foundation) y la facilidad para hacer negocios (por ejemplo, el Doing Business del Banco Mundial).

La segunda premisa básica consiste en que las reformas que necesita Colombia para incrementar el crecimiento económico, con aumento del empleo y del bienestar de la población, no deberían significar ni más asistencialismo estatal, ni mayores cargas para los ciudadanos y las empresas. La riqueza se genera, principalmente, en las empresas privadas de negocios. Un país próspero y libre no es el producto de la multiplicación subsidios, privilegios, impuestos y regulaciones. Sucede en el marco de un Estado de Derecho limitado y de una economía de libre mercado, donde predominan la seguridad jurídica, el respeto por la propiedad privada y un vigoroso tejido empresarial cada vez más sofisticado, productivo, adaptable, competitivo e independiente.

Con estas propuestas, Libertank cumple con su propósito superior de generar debates y aportar ideas respaldadas en la más rigurosa evidencia técnica y en las lecciones de los países exitosos, con el gran objetivo que inspira todas nuestras actividades: dejar a Colombia mejor de como la encontramos, promoviendo la libertad económica, la multiplicación de las oportunidades y el desarrollo para todos.



Reducción de la burocracia y eficiencia en el gasto público

“El progreso se evapora y deja atrás una estela de burocracia”

Franz Kafka

Introducción y premisa

La discusión de la eficiencia en el gasto público es extensa puesto que tiene varios capítulos importantes, cada uno de los cuales merece ser conocido, analizado y discutido por todos los colombianos. Por ejemplo, cuando nos referimos al gasto público aludimos, entre otros, a temas como el sistema pensional; al proceso de elaboración e implementación de los múltiples presupuestos públicos y las transferencias del ente nacional a los departamentos, distritos y municipios; al sistema de compras y contratación estatal; a la necesidad de aumentar los ingresos del Estado sea por vía del recaudo tributario o sea por vía del incremento de la deuda externa; al servicio de la deuda exterior existente; al marco fiscal de mediano plazo y a la inflexibilidad del presupuesto de la nación; a la rigidez del sistema de empleo del sector público y al elevado costo de los litigios contra el Estado. Curiosamente, uno de los capítulos sobre eficiencia en el gasto que menos atención recibe por parte de la sociedad civil y los tomadores de decisiones es la posibilidad de reducir el aparato burocrático.

Las propuestas contenidas en esta propuesta están encaminadas a desarrollar esa posibilidad bajo la premisa de que en el sector público colombiano existen instituciones y cargos redundantes, ineficientes o inoperantes cuyas funciones podrían ser llevadas a cabo por otras entidades existentes. Las propuestas son fruto de múltiples sesiones de estudio con empresarios, académicos, estudiantes, profesionales y ciudadanos en general, haciendo uso del sentido común más que de complejas elaboraciones científicas.

Acotaciones

1. Si bien el rigor técnico juega un papel importante, el eje rector de todo diagnóstico, análisis y propuesta contenidos en este texto es el ya mencionado sentido común.
2. El enfoque está en la reducción de la burocracia para optimizar la eficiencia del Estado. Los demás temas relativos a la eficiencia en el gasto público pueden - y deben - ser desarrollados en otros espacios.
3. Estas propuestas se limitan al aparato burocrático del orden nacional, denominado en la literatura pertinente como Gobierno Nacional Central (GNC), dejando de lado la discusión a niveles departamental, distrital y municipal.
4. La implementación de las propuestas aquí presentadas debe hacerse por vías diferentes, según cada entidad. Algunas requieren una reforma a la constitución, mientras que otras requieren la derogación de leyes existentes, la promulgación de nuevas leyes o la implementación de nuevos decretos.
5. Los tomadores de decisiones en materia de presupuesto general de la nación son representantes elegidos por los ciudadanos ante el Congreso de la República. El reto es pulir estas propuestas y presentarlas a los tomadores de decisiones de forma que sean entendibles y atractivas.
6. Estas propuestas son de interés general y pretenden influir en el diseño e implementación de políticas públicas, pero no obedecen a una agenda electoral particular ni a motivaciones partidistas especiales. Idealmente, quisiéramos que todos los congresistas las suscribiesen. Realmente, necesitamos que tan solo la mayoría lo hagan.



Reducción aparato burocrático del Gobierno Nacional Central

A continuación, se ofrece una lista de entidades públicas del GNC y se indican sus funciones principales junto con el presupuesto asignado para funcionamiento e inversión durante el 2021 según el Presupuesto General de la Nación para este año (Ley 2063 de 2020).

Se invita a leer la lista respondiendo las siguientes preguntas que sirven como criterios para proponer la disolución de las entidades, de subentidades adscritas a ellas o la reducción del presupuesto asignado a las mismas: ¿Yo sabía de la existencia de esta entidad y de sus funciones?, ¿Otra entidad puede cumplir estas funciones?, ¿Esta entidad cumple sus funciones en beneficio de mi vida, la de mis familiares, vecinos y amigos (es decir, de los colombianos)?, ¿Cómo era Colombia antes de la existencia de esta entidad: mejor, peor o igual?, ¿Cuántas visitas tiene la página web de esta entidad?, ¿El Estado existe para garantizar los derechos de sus ciudadanos o para satisfacer las necesidades de su propia burocracia?

1. Congreso de la República

Funciones Principales (artículo 150, Constitución Política): hacer reformas a la constitución; elaborar las leyes; ejercer control político sobre el ejecutivo; tomar juramento al presidente de la república y otorgar honores a personajes de la vida pública nacional; elegir al contralor general, a los magistrados de la Sala Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura, a los magistrados de la Corte Constitucional; al procurador general de la nación y al defensor del pueblo; juzgar excepcionalmente a los altos funcionarios del Estado.

Presupuesto funcionamiento 2021	\$ 612,014,429,179
Presupuesto inversión 2021	\$ 84,867,900,257
Total	\$ 696,882,329,436

2. Presidencia de la República

Funciones principales (artículo 189, Constitución Política): dirigir las relaciones internacionales; dirigir la fuerza pública; conservar el orden público en el territorio; dirigir operaciones de guerra; defender la independencia, honra e inviolabilidad de la nación; instaurar y clausurar las sesiones del Congreso; sancionar las leyes; promulgar, obedecer y velar por el cumplimiento de las leyes; suprimir o fusionar entidades u organismos administrativos nacionales; modificar la estructura de los Ministerios, Departamentos Administrativos y demás entidades nacionales; ejercer inspección y vigilancia de la enseñanza y de la prestación de servicios; velar por la estricta recaudación y administración de las rentas públicas; organizar el crédito público.

Presupuesto funcionamiento 2021	\$ 216,295,000,000
Presupuesto inversión 2021	\$ 77,142,295,675
Total	\$ 293,437,295,675

3. Procuraduría General de la Nación

Funciones principales (artículo 277, Constitución Política): vigilar el cumplimiento de la constitución, las leyes, las decisiones judiciales y los actos administrativos; proteger los derechos humanos con el auxilio del Defensor del Pueblo; defender los intereses de la sociedad; defender los intereses colectivos, en especial el ambiente;

velar por el ejercicio eficiente de las funciones administrativas; ejercer vigilancia de la conducta oficial de funcionarios públicos, ejercer el poder disciplinario, investigar e imponer sanciones a dichos funcionarios; intervenir en procesos judiciales en defensa del orden jurídico, el patrimonio público y los derechos fundamentales; exigir a funcionarios públicos y particulares la información que considere necesaria.

Presupuesto funcionamiento 2021	\$ 791,737,000,000
Presupuesto inversión 2021	\$ 102,079,036,923
Total	\$ 891,816,036,923

4. Defensoría del Pueblo

Funciones principales (artículo 282, Constitución Política): velar por la promoción, el ejercicio y la divulgación de los derechos humanos; orientar e instruir a los habitantes del territorio nacional y colombianos en el exterior en el ejercicio y defensa de sus derechos ante autoridades públicas o entes privados; divulgar los derechos humanos y recomendar políticas para su enseñanza; invocar el derecho de habeas corpus e interponer acciones de tutela en defensa del mismo; organizar y defender la defensoría pública; interponer acciones populares; presentar proyectos de ley sobre materias de su competencia.

Presupuesto funcionamiento 2021	\$ 649,994,000,000
Presupuesto inversión 2021	\$ 60,629,385,904
Total	\$ 710,623,385,904

5. Contaduría General de la Nación

Funciones principales (artículo 354, Constitución Política): llevar la contabilidad general de la nación; uniformar, centralizar y consolidar la contabilidad pública; elaborar el balance general y determinar las normas contables que deben regir en el país conforme a la ley.

Presupuesto funcionamiento 2021	\$ 15,138,000,000
Presupuesto inversión 2021	\$ 10,005,602,959
Total	\$ 25,142,602,959

6. Auditoría General de la República

Funciones principales (artículo 274, Constitución Política; artículo 5, Decreto Ley 272 de 2000): ejercer vigilancia de la gestión fiscal de los organismos de control conforme a los procedimientos, sistemas y principios establecidos en la constitución; fijar las políticas, los métodos y la forma de rendir cuentas y determinar los criterios aplicables para la evaluación financiera, de gestión y resultados.

Presupuesto funcionamiento 2021	\$ 35,864,280,000
Presupuesto inversión 2021	\$ 6,447,862,875
Total	\$ 42,312,142,875

7. Agencia Nacional de Contratación — Colombia Compra Eficiente

Funciones Principales (Decreto 4170 de 2011): desarrollar e impulsar políticas públicas y herramientas orientadas a la organización y articulación de los participantes en los procesos de compras y contratación pública con el fin de lograr mayor eficiencia, transparencia y optimización de los recursos del Estado; promover la competencia de la compra pública; ofrecer un sistema de compra electrónica.

Presupuesto funcionamiento 2021	\$ 19,873,389,000
Presupuesto inversión 2021	\$ 31,076,164,311
Total	\$ 50,949,553,311

8. Agencia Presidencial de Cooperación Internacional

Funciones principales (Decreto 4152 de 2011): ejecutar la política de cooperación internacional los programas y proyectos relacionados con el objetivo de la agencia; contribuir con el posicionamiento de los temas de cooperación en los escenarios y negociaciones internacionales; gestionar y promover la cooperación internacional técnica y financiera entre actores nacionales, internacionales, públicos y privados; ejecutar las estrategias de oferta y demanda de cooperación internacional; promover, gestionar y facilitar las acciones de cooperación descentralizada de las entidades descentralizadas y el sector privado.

Presupuesto funcionamiento 2021	\$ 28,695,000,000
Presupuesto inversión 2021	\$ 4,450,000,000
Total	\$ 33,145,000,000

9. Agencia Nacional Inmobiliaria Virgilio Barco Vargas

Funciones principales (Decreto Ley 4184 de 2011): formular, estructurar y ejecutar proyectos urbanos, gestión inmobiliaria, de infraestructura social y de servicios conexos; comprar, vender, entregar en arrendamiento o en concesión o realizar cualquier negocio jurídico necesario para ejecutar dichos proyectos; prestar los servicios de asesoría y corretaje inmobiliario a las entidades públicas; adelantar procesos de expropiación administrativa invocando motivos de utilidad pública; proponer políticas, planes y programas en materia de desarrollo urbano y gestión inmobiliaria.

Presupuesto funcionamiento 2021	\$ 6,056,000,000
Presupuesto inversión 2021	\$ 65,129,000,000
Total	\$ 71,185,000,000

10. Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado

Funciones principales (Ley 1444 de 2011): estructurar, formular, aplicar, evaluar y difundir las políticas de prevención del daño antijurídico, así como la defensa y protección de los intereses litigiosos de la nación, en procura de la reducción de la responsabilidad patrimonial y la actividad litigiosa; planificar, coordinar, ejercer, monitorear y evaluar la defensa efectiva de la nación a fin de prevenir el daño antijurídico.

Presupuesto funcionamiento 2021	\$ 77,614,700,000
Presupuesto inversión 2021	\$ 17,330,500,000
Total	\$ 94,945,200,000



11. Computadores para Educar

Funciones principales (normatividad y páginas web inaccesibles): Cerrar las brechas de acceso, uso y apropiación de la tecnología en educación, posibilitando que estas herramientas sean aprovechadas para mejorar las condiciones educativas, en particular la calidad. Repartición de computadores a instituciones educativas.

Presupuesto funcionamiento 2021	\$ 18,019,489,008
Presupuesto inversión 2021	\$ 85,708,020,430
Total	\$ 103,727,509,438

12. Instituto Nacional para Sordos

Funciones principales (artículos 2-3, Decreto 2106 de 2013): promover el desarrollo e implementación de la política pública para la inclusión social de la población sorda; coordinar acciones con todos los entes del sector público y privado en las áreas de su competencia.

Presupuesto funcionamiento 2021	\$ 6,133,028,268
Presupuesto inversión 2021	\$ 5,300,000,000
Total	\$ 11,433,028,268

13. Instituto Nacional para Ciegos

Funciones principales (artículo 3, Decreto 1006 de 2004): organizar, planear y ejecutar las políticas públicas orientadas a obtener la rehabilitación, integración educativa, laboral y social de los limitados visuales, así como el bienestar social y cultural de los mismos; prevención de la ceguera.

Presupuesto funcionamiento 2021	\$ 5,860,282,023
Presupuesto inversión 2021	\$ 1,638,125,690
Total	\$ 7,498,407,713

14. Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

Funciones principales (artículos 3 – 4, Decreto 4122 de 2011): diseñar, adoptar, dirigir, coordinar y ejecutar los programas y proyectos para la promoción, planeación, protección, fortalecimiento y desarrollo de las organizaciones solidarias y para dar cumplimiento a las disposiciones de la constitución política.

Presupuesto funcionamiento 2021	\$ 7,752,547,000
Presupuesto inversión 2021	\$ 21,500,000,000
Total	\$ 29,252,547,000

15. Corporación Nacional Para la Reconstrucción de la Cuenca del Río Páez y Zonas Aledañas Nasa Kiwe

Funciones principales (artículo 2, Decreto 1179 de 1994): financiar las actividades y obras que requiera la reconstrucción y rehabilitación social, económica y material de la población de las zonas afectadas; ejecutar directamente o a través de personas públicas o privadas programas para la reconstrucción y rehabilitación de la zona afectada.

Presupuesto funcionamiento 2021	\$ 3,267,819,000
Presupuesto inversión 2021	\$ 16,000,000,000
Total	\$ 19,267,819,000

16. Dirección Nacional de Bomberos

Funciones principales (artículo 6, Ley 1575 de 2012): aprobar, coordinar, regular y acompañar la implementación de las políticas globales y reglamentos generales de orden técnico, administrativo y operativo que deben cumplir los cuerpos de bomberos para la prestación de su servicio público esencial; acompañar a los cuerpos de bomberos en la formulación y ejecución de los planes de mejoramiento que cada cuerpo de bomberos adopte; dar soporte técnico a los cuerpos de bomberos y fortalecer la actividad bomberil.

Presupuesto funcionamiento 2021	\$ 5,134,900,000
Presupuesto inversión 2021	\$ 62,325,400,000
Total	\$ 67,460,300,000

17. Corporaciones Autónomas Regionales

Funciones principales (artículos 30-31, Ley 99 de 1993): ejecutar las políticas, planes, programas y proyectos sobre medio ambiente y recursos naturales renovables; ejercer la función de máxima autoridad ambiental en el área de su jurisdicción; otorgar concesiones, permisos, autorizaciones y licencias ambientales requeridas por la ley para el uso, aprovechamiento o movilización de los recursos naturales renovables.

Corporación Autónoma Regional	Funcionamiento 2021	Inversión 2021	Total
De los Valles del Sinú y San Jorge	\$ 3,028,787,000		\$ 3,028,787,000
Del Quindío	\$ 5,032,792,400		\$ 5,032,792,400
Para el desarrollo sostenible Del Urabá	\$ 3,623,997,000	\$ 1,920,577,093	\$ 5,544,574,093
De Caldas	\$ 3,785,611,000		\$ 3,785,611,000
Para Desarrollo Sostenible del Chocó	\$ 2,031,745,000	\$ 5,088,444,261	\$ 7,120,189,261
Para la Defensa de la Meseta de Bucaramanga	\$ 1,216,974,000		\$ 1,216,974,000
Del Tolima	\$ 2,111,308,000		\$ 2,111,308,000
De Risaralda	\$ 2,534,929,000		\$ 2,534,929,000
De Nariño	\$ 3,801,177,000	\$ 2,109,840,328	\$ 4,633,463,328
De la frontera Nororiental	\$ 3,801,177,000	\$ 730,317,457	\$ 4,531,494,457
De la Guajira	\$ 3,657,862,000	\$ 730,317,457	\$ 4,388,179,457
Del Cesar	\$ 2,886,551,000	\$ 1,861,942,882	\$ 4,748,493,882
Del Cauca	\$ 5,714,058,000		\$ 5,714,058,000
Del Magdalena	\$ 4,768,431,000		\$ 4,768,431,000
Para Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonía	\$ 2,328,236,000	\$ 6,949,992,404	\$ 9,278,228,404
Des. Sost. del Archip. de San Andrés, Providencia y Santa Catalina	\$ 2,293,058,000		\$ 2,293,058,000

Desarrollo Sostenible del Área de manejo especial de La Macarena	\$ 2,484,114,000	\$ 640,390,703	\$ 3,124,504,703
Para Desarrollo Sostenible de La Mojana y el San Jorge	\$ 2,250,239,000	\$ 4,220,109,486	\$ 6,470,348,486
De la Orinoquía	\$ 2,118,755,400		\$ 2,118,755,400
De Sucre	\$ 2,486,327,000	\$ 3,040,828,814	\$ 5,527,155,814
Del Alto Magdalena	\$ 2,347,545,000		\$ 2,347,545,000
Del centro de Antioquia	\$ 2,546,809,500		\$ 2,546,809,500
Del Atlántico	\$ 2,008,639,680		\$ 2,008,639,680
De Santander	\$ 2,278,068,000		\$ 2,278,068,000
De Boyacá	\$ 2,254,979,000		\$ 2,254,979,000
Del Chivor	\$ 2,201,452,000	\$ 2,172,020,582	\$ 4,373,472,582
Del Guavio	\$ 775,300,000		\$ 775,300,000
Del Canal del Dique	\$ 2,441,226,240		\$ 2,441,226,240
Del Sur de Bolívar	\$ 2,656,202,000	\$ 2,100,103,137	\$ 4,756,305,137
TOTAL	\$ 82,439,644,220	\$ 38,716,021,495	\$ 116,935,556,229

Total Entidades mencionadas

Presupuesto funcionamiento 2021	\$ 2,581,889,507,698
Presupuesto inversión 2021	\$ 690,345,316,519
Total	\$ 3,272,234,824,217

Gastos de funcionamiento presentados como gastos de inversión

El presupuesto general de la nación de 2021 ha destinado grandes cantidades de dinero a la inversión: 58.5 billones de pesos (equivalentes al 16.9% del presupuesto total) en comparación a 43.1 billones en 2020 y 40.7 billones en 2019. Al revisar de cerca el presupuesto, se observa que muchos de los proyectos “de inversión” en realidad ejecutan las funciones misionales de las entidades. Es decir: dichas inversiones no son otra cosa que gastos de funcionamiento. Lo que este año aparece como inversión, hará parte del funcionamiento en los años siguientes. Adicionalmente, se encuentra que muchos de los proyectos de inversión asignados a unas entidades son muy similares, o en algunos casos iguales, a los asignados a otras entidades.

La propuesta en este aspecto es eliminar los proyectos de funcionamiento presentados como proyectos de inversión del presupuesto general de la nación.

Sobre entidades estratégicas sin presupuesto suficiente

De otra parte, llama la atención que mientras existen numerosas entidades públicas nacionales de cuestionable utilidad, pertinencia y eficiencia, existan otras funciones, proyectos y/o entidades de suma importancia estratégica de costo elevado y cuyos frutos sólo pueden ser percibidos en el largo plazo o durante situaciones sociales excepcionales (como, por ejemplo, una pandemia).

En este aspecto, se propone destinar los recursos de las entidades mencionadas anteriormente a las siguientes entidades o proyectos: Instituto Nacional de Salud; Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres; Colciencias; Corporación Agencia Nacional de Gobierno Digital; Red Ferroviaria; Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y la Rama Judicial.

Limitar el Tamaño del Estado

La vía más clara para limitar el tamaño del Estado parece ser la de la reforma constitucional. Se propone limitar el Estado (al GNC) al 30% del PIB, de forma que si la economía crece (i.e. el 100% del PIB), también lo puede hacer el Estado. De manera correspondiente, si la economía se mantiene o decrece, el Estado lo hará también.

De esta manera se evitaría el ensanchamiento insostenible y artificial del aparato burocrático con respecto de la economía nacional.

Se propone reformar el artículo 113 de la constitución, relativo a la estructura del Estado, de forma que quede redactado de la siguiente manera (la parte **subrayada** corresponde a la propuesta de reforma de Libertank):

*"Son ramas del poder público, la legislativa, la ejecutiva y la judicial.
Además de los órganos que la integran existen otros, autónomos e independientes,
para el cumplimiento de las demás funciones del Estado. Los diferentes órganos
del Estado tienen funciones separadas, pero colaboran armónicamente para la
realización de sus fines.*

***El presupuesto total del conjunto de las ramas del poder público y los demás
órganos autónomos e independientes que lo integran no podrá ser mayor al 30%
del producto interno bruto nacional."***



Impuesto sobre la renta proporcional simplificado:

"Lo más difícil de entender del mundo es el impuesto sobre la renta"

Albert Einstein

Introducción

Los impuestos tienen gran influencia en el desempeño económico de los países. Cuando son pocos y, en general, sencillos, ampliamente comprensibles por los contribuyentes, estables, y, en particular, bajos en sus tarifas, dejan de ser un obstáculo para hacer negocios, ayudan a atraer inversiones y, por lo tanto, estimulan la productividad, la generación de empleo formal y de riqueza honesta, mejorando la calidad de vida de la población, al tiempo que permiten al estado y al gobierno recaudar, de forma más ordenada, eficiente y creciente, suficientes recursos para atender sus prioridades.

Por el contrario, cuando los impuestos son numerosos, complejos, cambiantes y con tarifas elevadas, discriminatorias, confiscatorias y ascendentes, se desalienta la iniciativa privada, se encarecen y dificultan los negocios, se cierran empresas, se ahuyentan las inversiones, se destruye riqueza y se pierden empleos formales, impidiendo que el país progrese y reduciendo drásticamente las fuentes de ingresos para cubrir los gastos necesarios del estado y del gobierno. Este es el caso del sistema tributario de Colombia, en particular, del impuesto de renta vigente.

En consecuencia, Colombia necesita encontrar un nuevo modelo tributario que no sólo cumpla, de la mejor forma posible, con los principios de equidad, eficiencia y simplicidad, sino que también permita al país ser más competitivo en el actual mundo globalizado, atrayendo masivamente inversión local y extranjera que aumente la productividad, el empleo, la riqueza y el bienestar para un número cada vez mayor de colombianos.

En este documento proponemos que ese nuevo esquema tributario se empiece a construir, gradualmente, a través de un modelo de impuesto sobre la renta proporcional simplificado, puesto que el actual diseño no es justo, no es eficiente, no es simple, no es fácilmente comprensible, ni sencillo de cumplir para el conjunto de los contribuyentes comunes y corrientes, quienes deben contratar a expertos para pagarlo correctamente. Tampoco resulta fácil de controlar por las autoridades. Sus diferentes tarifas, sumadas a sus numerosas exenciones, más el resto de tributos que deben pagar los contribuyentes, incentivan la evasión, la corrupción y las trampas.

En la primera parte expondremos los principales problemas que presenta el impuesto sobre la renta vigente. En la segunda sección explicaremos, en términos generales y sin ánimo de ser exhaustivos, nuestra propuesta de un impuesto sobre la renta proporcional simplificado y sus beneficios para Colombia. Por último, en la tercera parte, mencionaremos brevemente los casos exitosos de implementación de este novedoso sistema tributario en el mundo.

Nuestra propuesta está inspirada en varios estudios. El primero de ellos es el libro *Capitalismo y libertad*, publicado en 1962 por el premio Nobel de economía, Milton Friedman (Friedman, 1962). Él fue uno de los primeros en plantear este esquema tributario. El segundo texto, el cual ha sido de enorme relevancia en nuestra propuesta, se titula *The Flat Tax*, publicado originalmente en 1985 y con una segunda

edición más completa en 199, por los economistas del Hoover Institution, de la Universidad de Stanford, Robert E. Hall y Alvin Rabushka (Hall R. E., 1995) (Hall R. E., 2009). Dicha obra ha sido considerada por Steve Forbes, reconocido empresario de publicaciones económicas en Estados Unidos, como “la Biblia del impuesto plano”. Fue de mucha utilidad la guía de Daniel J. Mitchell, Ph.D. (Mitchell, 2005). En el mismo sentido, llevando estas ideas a la realidad colombiana, hemos tenido muy en cuenta el análisis titulado: Flat Tax ¿Una opción tributaria para Colombia?, publicado en el año 2007 por Javier Ávila Mahecha y Yamile Angélica Medina de la oficina de estudios económicos de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) (Ávila Mahecha, 2007). También hemos encontrado muy valiosos los aportes del trabajo de grado, publicado por la Universidad de Antioquia, titulado: Tarifa Plana: Una Alternativa Para el Impuesto de Renta en Colombia (Betancur Arango, Paula Andrea y Monsalve Castrillón, Erika Isabel, 2009).

Ahora bien, no menos influyente para nuestra propuesta ha sido el caso exitoso de Estonia, el primer país que aplicó este modelo tributario, en 1994, con el liderazgo de su entonces primer ministro, Maart Laar, quien a su vez se inspiró en la lectura del mencionado libro de Friedman. Además, nos basamos en numerosas sesiones de trabajo con académicos, empresarios y profesionales, a quienes les agradecemos enormemente sus valiosos aportes y precisiones.

Principales problemas del impuesto sobre la renta en Colombia:

Los reparos más importantes que se encuentran al impuesto sobre la renta vigente en Colombia son los siguientes:

- **Inestabilidad jurídica:** en los últimos 20 años, el impuesto sobre la renta se ha reformado, al menos, en 8 ocasiones. En general, se han realizado más de 12 reformas tributarias en los últimos 20 años (Sanchez, 2020).
- **Complejidad:** de acuerdo con el índice de facilidad para hacer negocios o Doing Business del Banco Mundial (World Bank, 2020), correspondiente al año 2020, el impuesto sobre la renta de personas jurídicas en Colombia consume, en promedio, 97.5 horas para cumplir con los requisitos del estatuto tributario. Además, existen alrededor de 20 categorías de rentas exentas para las personas jurídicas, una tarifa diferenciado para las mega inversiones, otra para los usuarios de zonas francas, otra para los dividendos y participaciones perc-

ibidas por sociedades o entidades extranjeras o por personas naturales no residentes, otra para las instituciones financieras, otra del 9% para servicios hoteleros, de ecoturismo y de determinados cultivos, 8 diferentes tarifas para las personas naturales y hay un régimen especial para las compañías Holding colombianas y para las mega inversiones. En conjunto, el estatuto tributario le dedica alrededor de 400 artículos a regular este impuesto. Todo esto reduce el atractivo de Colombia para las inversiones. Esto implica un aumento en los costos de transacción para las empresas (el tiempo y la información necesaria para acceder al mercado formal colombiano). Además, representa enormes dificultades para el control, vigilancia y gestión del impuesto por parte de la administración tributaria: la DIAN, lo cual implica mayor carga burocrática y presupuestaria para la entidad y, por ende, para los contribuyentes.

- **Privilegios:** la persistencia de numerosas exenciones (alrededor de 20), más los mencionados regímenes especiales y tarifas diferenciadas generan distorsiones que atentan contra la neutralidad y la equidad del impuesto, haciéndolo regresivo y generando incentivos perversos para la elusión y la evasión.
- **Baja cobertura de la base gravable:** debido a las mencionadas exenciones y exclusiones al impuesto, la carga de su pago termina siendo soportada por un número relativamente pequeño de contribuyentes, castigándolos de forma injusta y atentando contra la equidad del tributo.
- **Alta carga para las empresas:** según el “Paying Taxes Report 2020” de PWC y el Banco Mundial (PWC y World Bank, 2020), la Tasa Efectiva Promedio (TEP) de tributación para las personas jurídicas en Colombia es la siguiente: 21,1% por impuesto de renta y complementarios. Además, hay un 19,5% de impuestos municipales; un 14,1% de contribuciones a la seguridad social; un 9,4% de impuesto a las transacciones financieras y un 7,1% correspondiente a otros impuestos y contribuciones, para un total promedio del 71,2% de las utilidades comerciales o ganancias anuales de las empresas.
- **Evasión:** aunque el recaudo ha ido aumentando en los últimos años, Asobancaria ha calculado que la evasión al impuesto de renta en Colombia llega a alrededor del 3% de PIB (aproximadamente 30 billones de pesos anuales), de los cuales las personas jurídicas sumarían un 2,3% del PIB, mientras que las personas naturales representarían alrededor del 0,7% del PIB (López Bejarano, 2019).

Propuesta de un impuesto sobre la renta proporcional simplificado:

A. Nuestra propuesta: el rediseño de impuesto sobre la renta para Colombia que proponemos consiste en que se empiece a cobrar, con una tarifa uniforme o plana o estrictamente proporcional del veinte por ciento (20%) a las rentas (hecho generador) de las personas naturales y jurídicas, teniendo en cuenta las siguientes reglas:

- No se pagaría cuando no exista renta o cuando se incurra en pérdidas.
- Personas naturales: la base del impuesto serían salarios, sueldos o pensiones. Sólo se podrían deducir los aportes voluntarios u obligatorios a fondos de pensiones. Sólo se excluirían (mínimo exento) las personas naturales que perciban ingresos anuales iguales o inferiores a treinta y ocho millones de pesos (\$38.000.000).
- Personas jurídicas: la única deducción que podrían hacer las empresas sería la reinversión que hagan de las utilidades en la empresa. Podría existir saldo a favor por esa reinversión.
- Las rentas provenientes de dividendos, las ganancias de capital y los intereses no serían objeto del impuesto, porque ya las habría pagado el negocio o la empresa.
- Se eliminarían: todas las exenciones y tratamientos preferenciales o diferenciales, al igual que las deducciones por depreciación.
- Simplicidad: se debería poder diligenciar y liquidar en menos de 5 minutos, preferiblemente a través de internet o de un pequeño documento del tamaño de una tarjeta postal.
- Territorio: sólo se aplicaría a la renta generada dentro del territorio de la República de Colombia, independientemente que la persona natural o jurídica sea colombiana o extranjera. Por lo tanto, se excluirían las rentas obtenidas por colombianos en el exterior, incluyendo los pagos laborales.
- Desaparecería el impuesto de ganancias ocasionales.

B. Beneficios de esta propuesta para Colombia: los más relevantes serían los siguientes:

- **Mayor eficiencia y simplicidad:** porque la eliminación de tantas exenciones, exclusiones, deducciones, tarifas diferenciadas y regímenes especiales, facilitaría enormemente el pago correcto del impuesto, reduciendo la cantidad de

tiempo y de información que necesitan los contribuyentes para cumplir con su obligación tributaria. Además, disminuiría la burocracia encargada de revisar las declaraciones de impuestos, con la opción de llegar a sistematizar estos procesos con tecnología de inteligencia artificial, acorde con los adelantos de la llamada cuarta revolución industrial en la que está entrando la humanidad. Es decir, se reduciría el costo operativo y el costo social del impuesto sobre la renta en Colombia.

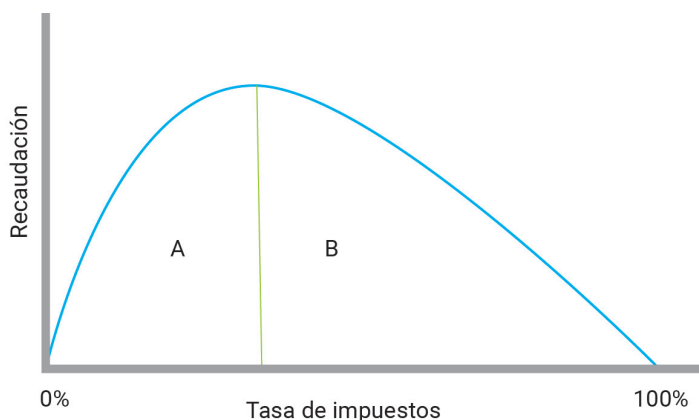
- **Neutralidad:** no sería un impuesto que afectaría o distorsionaría significativamente la asignación de recursos en el mercado, porque su tarifa plana y proporcional trataría de forma igual, sin privilegios ni discriminaciones odiosas, a las diferentes actividades generadoras de renta en Colombia, impidiendo que el sector privado oriente sus inversiones hacia aquellas áreas económicas en las cuales la carga tributaria sea menor, o pueda ser evadida o eludida con mayor facilidad. Además, los menores costos de cumplimiento por parte de los contribuyentes y de la administración tributaria del estado, incrementarían mucho más la neutralidad del tributo.
- **Reducción de carga tributaria para todos:** esto no solo sería la consecuencia directa de la existencia de una tarifa proporcional única y pareja del 20% sobre las ganancias de las personas naturales y jurídicas, con el mínimo exento y con las precisiones anteriormente mencionadas, sino también de los menores costos indirectos para el cumplimiento adecuado del impuesto en cuanto a la cantidad de tiempo y de información que se requiere para entender el impuesto actual, calcularlo, prepararlo o pagar los honorarios profesionales de contadores y abogados expertos en la materia. También están los gastos derivados de las auditorías, las eventuales multas, los errores y los posibles litigios, con todo lo que ello implica en cuanto a costos de oportunidad. En cambio, el nuevo diseño que proponemos significaría un alivio general en la carga de impuestos que soportan actualmente los colombianos, estimulando la formación de nuevo capital privado, que es precisamente lo que genera riqueza al favorecer el incremento de la productividad y la creación de empresas.
- **Mayor equidad y justicia:** significa que todos los colombianos, salvo los de menores ingresos y los que no generan ganancias, serían iguales a la hora de pagar este impuesto, sin castigar a quienes son más productivos o generan mayor valor agregado. La eliminación de los tratamientos especiales a deter-

minadas actividades económicas y a grupos particulares podría ser interpretado como un avance hacia la equidad tributaria en Colombia. Esto repercutiría, muy probablemente, en una mayor confianza de los ciudadanos hacia el estado, contribuyendo al fortalecimiento de la cultura tributaria en el país.

- **Cumplimiento del principio constitucional de la progresividad:** este principio consiste en que quien tenga más capacidad económica pague efectivamente más en impuestos. Esto se cumpliría con el mínimo exento (a diferencia de lo que ocurre con otros impuestos como el IVA) y con la existencia de proporcionalidad en el cobro del impuesto. Así, por ejemplo, quien tenga unas ganancias anuales de cuarenta y ocho millones de pesos (\$48.000.000), es decir, un promedio de cuatro millones de pesos (\$4.000.000) mensuales, al aplicársele la tarifa del 20% del nuevo impuesto proporcional sobre la renta que proponemos, pagaría un total de nueve millones seiscientos mil pesos (\$9.600.000) por sus ganancias anuales, lo cual le representaría unos ochocientos mil pesos (\$800.000) mensuales. Por su parte, alguien que obtenga ganancias, en un año, de cuatrocientos ochenta millones de pesos (\$480.000.000), o sea cuarenta millones de pesos (\$40.000.000) mensuales, aplicándole el mismo 20% del mencionado impuesto, pagaría un total de noventa y seis millones de pesos (\$96.000.000) por sus ganancias del año, lo cual le representaría un pago mensual en este impuesto de ocho millones de pesos (\$8.000.000). Ahora bien, todos los que obtengan ganancias anuales iguales o inferiores a treinta y ocho millones de pesos (\$38.000.000), es decir, tres millones ciento sesenta y seis mil pesos (\$3.166.000) mensuales, no pagarían este impuesto, su tarifa sería de cero (\$0) pesos. Tampoco lo pagarían quienes no hayan tenido ganancias o hayan incurrido en pérdidas durante el año gravable. Es decir, este impuesto no lo pagarían las personas de bajos ingresos, ni la parte de menos recursos de la clase media, sino la parte económicamente más pudiente y más productiva de las clases medias, los ricos y las empresas que tengan ganancias, no las que están en crisis o con pérdidas. Así, a diferencia del impuesto sobre la renta actual, en el cual quienes más dinero ganan terminan pagando menos, debido a la planeación tributaria que puedan costear con asesoría de expertos y con departamentos de contabilidad en las empresas, el impuesto que proponemos sí cumpliría realmente, en la práctica, con el principio constitucional de progresividad, porque la ausencia de exenciones, deducciones y privilegios garantizaría que quienes más dinero ganen, paguen más.

- Desestímulo a la evasión y la elusión: por las razones anteriormente expuestas, en el contexto de un escenario tributario mucho más simplificado, se facilitaría enormemente la vigilancia y el control del impuesto por parte de la administración tributaria y, por ende, su relación con los contribuyentes. Además, la tarifa pareja y relativamente baja del 20% incrementaría los incentivos para pagar el impuesto, porque serían mayores los beneficios de cumplir con la norma tributaria, estando en la legalidad y en la formalidad, que asumir los costos y los riesgos de evadir un tributo que tendría una vigilancia y un control mucho más eficiente para las autoridades y cuyas posibilidades de impunidad se disminuirían drásticamente. Al mismo tiempo, los contribuyentes ya no tendrían razones para contratar a expertos que les ayuden a utilizar los numerosos resquicios legales y tratamientos preferenciales del estatuto tributario para lograr disminuir su carga impositiva. Esto, sumado al incentivo para el crecimiento económico del país, podría llevar a un aumento en la recaudación, con más recursos para el Estado. Esto lo ha demostrado empíricamente la llamada curva de Laffer, que ha tenido su verificación en la economía colombiana (Bejarano Navarro). Según José Joaquín Fernández:

“El flat tax [es decir, el impuesto sobre la renta proporcional simplificado que proponemos] es inseparable del concepto de la Curva de Laffer la cual establece que si la carga tributaria es alta, entonces una reducción de tasa marginal de impuestos se traduciría en un aumento en la recaudación. Como vemos en el siguiente gráfico, si la tasa impositiva es 0%, obviamente el gobierno no recauda nada. Si la tasa fuera del 100%, la recaudación sería también cero porque nadie trabajaría si todo se lo tuviera que entregar al gobierno. Lo que nos dice la Curva de Laffer es que, si nos encontramos en el lado “B” de la curva, una reducción de la tasa de impuestos se traduce en un aumento en la recaudación.



La evidencia empírica nos indica que el área "B" de la curva se alcanza con niveles muy bajos de impuestos (Fernandez, 2019)".

- **Incentivos para el trabajo formal, el ahorro y la inversión productiva:** esto sería no sólo la consecuencia de la simplicidad para cumplir con el impuesto y de una tarifa relativamente más baja que la actual, sumado al estímulo que todo esto supondría para el crecimiento económico del país, sino que también contaría con incentivos específicos como la exclusión única de los aportes voluntarios u obligatorios a los fondos de pensiones por parte de las personas naturales y la deducción de la reinversión (planta, equipo, edificios, terrenos, etc.) de sus utilidades que hagan las empresas. De esta manera, el nuevo esquema del impuesto busca incrementar las tasas de capitalización que son la base de la productividad y de la generación de riqueza.
- **Competitividad global:** a diferencia del actual modelo de impuesto sobre la renta de Colombia que espanta las inversiones, el rediseño de este impuesto que planteamos le permitiría al país una mayor competitividad por la vía tributaria, propiciando las condiciones necesarias para atraer nuevos y abundantes flujos de inversión extranjera, particularmente en el contexto de los países de la OCDE, siguiendo los criterios de incentivos y complejidad medidos globalmente por estudios como el *International Tax Competitiveness Index* que se realiza anualmente por la Tax Foundation de Estados Unidos (Bunn, 2020), el índice de competitividad global del Foro Económico Global, que tiene un componente dedicado a los impuestos (Schwab, 2019), y el índice de facilidad para hacer negocios o Doing Business del Banco Mundial, el cual también tiene un indicador que estudia y compara los impuestos en 190 economías del mundo.

Casos exitosos

Los países que han implementado exitosamente modelos de este tipo son, entre otros, los siguientes:

- **Estonia:** este pequeño país báltico, con alrededor de 1.350.000 habitantes, ha experimentado un viraje espectacular en su economía desde la caída de del comunismo en 1991, pasando de tener un sistema socialista de planificación central, que rigió durante más de cuatro décadas, debido a la influencia soviética, a una economía de libre mercado, a partir de las reformas de liberalización comercial, austeridad en el gasto estatal y privatización, a lo largo de la década de 1990.

En 1992, con la llegada al gobierno del primer ministro, Mart Laar, se inició el ambicioso programa de reformas liberalizadoras, inspirado en los cambios llevados a cabo exitosamente en Alemania Occidental, en los años inmediatamente posteriores a la segunda guerra mundial, por el gobierno de Konrad Adenauer y su ministro de economía, Ludwig Erhard. El primer ministro Laar también buscó emular las reformas de libre mercado llevadas a cabo en el Reino Unido por el gobierno de la señora Margaret Thatcher, a quien admiraba enormemente. En 1994, contrariando las recomendaciones del Fondo Monetario Internacional (FMI) de incrementar las tarifas del impuesto sobre la renta, el gobierno de Laar implementó el impuesto de renta proporcional simplificado o flat tax con una tarifa pareja del 26%, eliminando los impuestos corporativos sobre las ganancias reinvertidas en las empresas, buscando así incentivar la formación de capital productivo. Según el exministro de finanzas de Estonia, Jürgen Ligi: “Una parte importante de nuestro flat tax es la exención tributaria a los beneficios empresariales que se reinvierten. (...) el impuesto solamente se paga cuando se distribuyen los beneficios, pero cuando los rendimientos empresariales se reinvierten tiene un gravamen del 0%” (Ligi, 2012).

Con el paso de los años, la tarifa única del impuesto ha ido bajando gradualmente y, en la actualidad, se encuentra en el 20%. En este momento, según el citado *International Tax Competitiveness Index*, Estonia tiene el sistema tributario más competitivo de la OCDE, sin que ello implique que los impuestos sean muy bajos, ni que sea un “paraíso fiscal”, ni carezcan de un Estado del bienestar comparable al de sus vecinos europeos.

Luego de la adopción de este nuevo diseño de impuesto plano para la renta, junto a las demás reformas del gobierno de Laar, Estonia empezó a salir rápidamente de la crisis y la extendida pobreza en la que estaba sumida, alcanzando niveles de crecimiento del PIB del 7.8%, manteniéndose en tasas similares por varios años (Rodríguez).

El éxito de Estonia fue tan brillante que otros países de su entorno de Europa del Este siguieron su ejemplo, llegando más allá. Tal es el caso de Lituania, que introdujo el impuesto plano a la renta en 1994, le siguió Letonia en 1995 y luego Rusia en 2001. También lo hicieron, con variantes y matices, países como Serbia, Ucrania, Eslovaquia, Georgia, Bulgaria, Macedonia y Rumania.

- **Rusia:** inspirados por el auge económico logrado por Estonia con el impuesto sobre la renta proporcional simplificado, en 2001, los rusos modificaron su sistema tributario, adoptando un impuesto plano del 13% sobre la renta de las personas naturales y uno del 24% para las personas jurídicas.

El resultado, cuatro años después, fue una abrupta disminución de la evasión, crecieron más del doble los ingresos fiscales por concepto de impuesto sobre la renta de personas naturales. A su vez, el PIB ha crecido a niveles del 5,1% en 2001, 4,7% en 2002 y 7.3% en 2003, lo cual se atribuye, en buena parte, al nuevo esquema tributario. Así lo corrobora un estudio del Fondo Monetario Internacional, titulado *"The Russian Flat Tax Reform"*, realizado por los expertos de este organismo: Anna Ivanova, Michael Keen y Alexander Klemm (Ivanova, Anna. Keen, Michael y Klemm, Alexander, 2005).

Conclusión:

Así pues, la implementación de un impuesto sobre la renta proporcional simplificado para Colombia supondría una verdadera revolución económica en el país, contribuyendo enormemente a crear las condiciones propicias para aumentar el crecimiento económico y la calidad de vida de la población. El Estado colombiano recauda poco no porque los impuestos sean bajos, sino porque no hay mucho para recaudar, es decir, existe relativamente poca riqueza que se pueda gravar con impuestos como el de la renta.

Además, como enseña el caso de Estonia o también el de Irlanda, la manera en que los países salen de las crisis económicas y de la pobreza no es subiendo impuestos o multiplicándolos o complicándolos con más exenciones y privilegios, porque ello deprimiría aún más la economía, sino creando las condiciones para aumentar la riqueza, a partir del ahorro, la inversión y el fortalecimiento del tejido empresarial. Una medida concreta, audaz y valiente que ayudaría enormemente a conseguir estos propósitos sería la adopción, lo más pronto posible, de un impuesto sobre la renta proporcional simplificado, aunque no de forma aislada, sino como un aspecto más de un conjunto de reformas orientadas a aumentar la libertad económica en Colombia, como las propuestas en este documento. No hay tiempo que perder.



Salario mínimo diferenciado por regiones

"Las opiniones acerca de los salarios se formulan con tal apasionamiento y quedan tan influidas por la política, que en la mayoría de las discusiones sobre el tema se olvidan los más elementales principios"

Henry Hazlitt

Introducción

Los problemas que tiene Colombia son de carácter estructural y deben revisarse a fondo. El desempleo del país es de doble dígito, la informalidad ronda por más de la mitad de la fuerza de trabajo, la baja evolución de los niveles de productividad a través de los años, y el cambio técnico al que se viene sometiendo desde los 90, pero ahora con mayor ahínco por la pandemia, deben estar como prioridad en la agenda de política pública.

El mercado laboral colombiano es complejo y diverso, en él se conjugan variables socioeconómicas como lo son salarios, instituciones, capital humano, productividad laboral y empresarial, tamaño de la empresa, sectores económicos, trabajo asalariado y no asalariado, marco regulatorio, empresas, posición ocupacional, informalidad, tasa global de participación, edad para trabajar, experiencia laboral, ocupados, cesantes e inactivos, entre otros.

Adicionalmente, Kugler y Kugler (Kugler & Kugler, 2009) agregan que la apertura económica en 1991 indujo nuevas elasticidades en el mercado de trabajo del país, una vez reducidas las cuotas y los aranceles. Mencionan (Kugler & Kugler, 2009) cómo la como la elasticidad del trabajo no calificado es mayor e instituciones como el salario mínimo perjudican a trabajadores menos capacitados al igual que reducen las probabilidades de contratación (Kugler & Kugler, 2009).

Una institución del mercado laboral comúnmente aceptada en el mundo, pero sobre la cual no se tiene consenso de si cumple o no su objetivo, es el salario mínimo. La controversia se basa, por un lado, en desempleo, empleo, informalidad; y, por otro lado, en balance fiscal, pensiones, protección a la vejez, pobreza y distribución del ingreso (Arango & Rivera, 2020).

Por su parte, Arango y otros (Arango, Flórez, & Guerrero, 2017) afirman que un aumento de 1% en el salario mínimo, aumenta la probabilidad de volverse informal y, además, a mayor distancia entre el salario mínimo y la productividad laboral de los trabajadores menos capacitados, mayor será la probabilidad de despido o de migrar al sector informal. El salario mínimo en Colombia es alto en comparación con la capacidad de pago, el nivel de productividad y el desempeño del mercado, y su principal consecuencia es el nivel de informalidad (Carrasquilla, 2020).

Pertenecer al sector informal se asocia con bajos niveles de productividad, bajo o nulo acceso a crédito, condiciones de trabajo inestables, baja capacidad de ahorro y baja probabilidad de acceder a capacitación o tener oportunidades de desarrollar una carrera en el área de trabajo. Finalmente, altos niveles de informalidad en una economía comprometen gravemente el crecimiento económico, el nivel de vida de la población, la productividad, la absorción de nuevas tecnologías y en general el desempeño de la economía en el largo plazo. (Mondragón, Peña, & Wills, 2010).

Propuesta: Salario mínimo diferenciado por regiones

Nuestra propuesta se basa en el estudio realizado por tres economistas del Banco de la República (Arango, Flórez, & Guerrero, 2017) sobre informalidad en el mercado laboral y una propuesta de salario mínimo diferenciado por regiones aplicado a Colombia y considerando el comportamiento de las principales ciudades del país durante un período de ocho años.

En Colombia la informalidad se caracteriza por una gran heterogeneidad en las diferentes regiones. Esto quiere decir que, aun teniendo la misma regulación normativa transversal a todo el país, las dinámicas laborales entre las ciudades que conforman el dominio urbano difieren. (Arango, Flórez, & Guerrero, 2017). Por ejemplo, ciudades con niveles bajos de informalidad son Bogotá, Manizales y Medellín, con respecto al promedio urbano nacional. Estas tres ciudades difieren de otras con altos niveles de informalidad para el promedio tales como Cúcuta, Santa Marta, Sincelejo, Riohacha, Florencia, Valledupar, Quibdó o Armenia. Para el caso de Pereira, Barranquilla, Tunja o Cali, los niveles de informalidad rondan el promedio nacional. Los autores atribuyen la causa de la heterogeneidad al bajo nivel de productividad de la fuerza laboral menos calificada comparado con el salario mínimo. El salario que se percibe en el mercado es proporcional al nivel de productividad del trabajador, que se ve determinado en gran medida por la experiencia, el nivel de estudios y la maquinaria o tecnología que lo apoya.

En Colombia, el nivel de productividad varía según cada región, al igual que el costo de vida y el desempeño en el mercado. Hablar de un salario mínimo diferenciado por regiones sugiere ajustar una de las barreras más importantes a la formalización según las condiciones de cada territorio. Sobre esto, menciona el académico Luis Guillermo Vélez en su artículo "La relación SML/PIB-per cápita es una buena medida de la capacidad de los empleadores de un departamento para pagar el salario mínimo. A medida que esta relación es más elevada es más probable que el salario mínimo esté por encima de su nivel de equilibrio, lo cual se traduce en más desempleo o mayor informalidad." (Vélez, 2018).

Cuan mayor sea a la productividad de un trabajador, mayor será su salario. Esta variable es difícil de medir, pero un aproximado pertinente es el salario real que reciben los trabajadores. Otro punto de referencia importante es el salario medio del mercado.

El hecho de tener un 50% de informalidad laboral en el mercado, da indicios de la distancia considerable que hay entre el salario mínimo y el nivel de productividad de la fuerza laboral, especialmente a la de menor capacitación o experiencia laboral (Arango, Flórez, & Guerrero, 2017). En las ciudades donde los niveles de productividad son muy bajos, el salario mínimo juega un papel restrictivo.

Para la implementación de la propuesta, el Banco de la República (Arango, Flórez, & Guerrero, 2017) propone establecer 4 regiones bajo un rango de informalidad dividido por cuatro grupos: baja (grupo 1), media (grupo 2), alta (grupo 3), muy alta (grupo 4) y las ciudades se clasifican en ellos según las desviaciones estándar que estén por debajo del promedio nacional. Recomiendan los autores que las zonas rurales se igualen al último grupo de informalidad muy alta.

Finalmente, los autores proponen un plan de ajuste salarial durante los primeros cinco años, así: Para el "Grupo 1 el ajuste del salario mínimo nominal debe ser igual a la meta de inflación de largo plazo y algún estimado de crecimiento en la productividad de la mano de obra (de 0,5% a 1% anual). Para las ciudades del Grupo 2 el ajuste salarial entre los años 2 y 5 sería del 75% del ajuste correspondiente a las ciudades del Grupo 1. Para las ciudades del Grupo 3 el ajuste durante este período sería del 50% del ajuste del Grupo 1 y, finalmente, para las ciudades del Grupo 4 el ajuste sería del 30% del aumento correspondiente a las ciudades del Grupo 1. A partir del año 6, el ajuste del salario mínimo nominal sería pleno para los cuatro grupos de ciudades." (Arango, Flórez, & Guerrero, 2017). Así mismo, La aplicación de un salario mínimo diferenciado por regiones debe ir acompañada de sistemas de capacitación de mano de obra no calificada con el fin de aumentar la productividad laboral.

Con todo, la propuesta de Libertank consta de un salario mínimo diferenciado para cada municipio o área urbana que permita segregar aún más una apuesta por un salario mínimo diferenciado que a la vez traslada el riesgo y la responsabilidad de las decisiones en materia salarial a los dirigentes locales, mucho más cercanos al ciudadano de a pie que los funcionarios remotos de la burocracia nacional. Esto permitiría mayor competencia entre las áreas urbanas y mejores cadenas productivas, teniendo en cuenta la heterogeneidad entre cada una de ellas. Todo esto, con base en los niveles de informalidad y salario medio respectivos.

Flexiseguridad laboral

"Proteger a los trabajadores, no a los trabajos"

Anónimo

Introducción

El desempleo se ha convertido en el principal problema económico estructural que padecen los colombianos. A pesar de que la economía se está recuperando de forma intensa y vigorosa después de los golpes que entre 2020 y principios de 2021 significaron tanto las pérdidas ocasionadas por las restricciones impuestas ante la pandemia del COVID-19, como los disturbios y los bloqueos derivados de las protestas contra el gobierno nacional, las cifras de desempleo permanecen muy

elevadas, por encima del 13%, una de las peores de América Latina. La tasa de desempleo ya venía alta antes de la pandemia: 12,6% en marzo de 2020. Algo parecido puede decirse de la informalidad laboral, la cual se encuentra en torno al 48% en las 23 principales ciudades del país y se dispara a niveles aún más elevados, de alrededor del 80%, en los municipios más pequeños y en las zonas rurales.

En consecuencia, Colombia sufre un desempleo crónico y una informalidad laboral persistente, que están muy por encima de las cifras de casi todos los demás países miembros de la OCDE y de la gran mayoría de sus vecinos latinoamericanos. Con crisis o sin ella, Colombia siempre tiende a tener altos niveles de desempleo e informalidad. Estos males se originan, en buena medida, en el sistema laboral vigente, caracterizado por una legislación bastante rígida y por unos elevadísimos impuestos a la nómina. Sin embargo, los gobiernos de turno y los congresistas de sucesivas legislaturas han venido evadiendo, durante largas décadas, la tarea pendiente y necesaria de reformar de modo radical el régimen laboral colombiano, manteniendo anclado al país en un desempleo y una informalidad que no ceden, incluso cuando la economía crece.

Es por esto que en el presente documento planteamos que Colombia asuma de una buena vez la reforma laboral estructural que necesita para avanzar hacia un mercado del trabajo mucho más libre, dinámico, adaptable, productivo, competitivo y atractivo para la inversión extranjera, al tiempo que ofrece más y mejores oportunidades de buenos empleos para todos, en el contexto de los desafíos que plantea la globalización económica y el acelerado cambio tecnológico, derivado de las transformaciones productivas que están teniendo lugar en todo el mundo, con diferentes niveles de intensidad, debido a los adelantos de la cuarta revolución industrial.

Con este propósito, en la primera parte mencionaremos, en términos generales, los problemas más importantes que enfrenta el mercado laboral colombiano. En segundo lugar, presentaremos nuestra propuesta de un nuevo modelo de mercado del trabajo para Colombia que permita combinar, en lo posible, flexibilidad en el empleo con protección al trabajador y, especialmente, al desempleado y al informal. Finalmente, en la tercera sección, mostraremos los esquemas más exitosos e inspiradores de Flexiseguridad laboral en el mundo.



I. Principales problemas del mercado laboral en Colombia:

Sin ánimo de ser exhaustivos, las complicaciones más graves que presenta el entorno laboral colombiano son las siguientes:

- **Desempleo alto y persistente:** en los últimos 20 años, la tasa de desempleo en Colombia se ha mantenido por encima de los dos dígitos, o cerca, como se registró en los años 2013 (9,6%), 2014 (9,1%), 2015 (8,9%), 2016 (9,2%), 2017 (9,4%) y 2018 (9,4%). En el año 2019 el desempleo regresó a los 2 dígitos (10,5%) y en 2020 se disparó (15,9%). En lo que va corrido de 2021, la tendencia se revirtió, en tanto que “para el mes de julio de 2021, la tasa desempleo fue de 14,3%, lo que representó una reducción de 5,9 puntos porcentuales comparado con el mismo mes de 2020 (20,2%)” (DANE, 2021).

En contraste, la tasa de desempleo promedio de América Latina se ha mantenido por debajo de los dos dígitos en los últimos 20 años, salvo en el año 2020 (10,6%) (OIT, 2020). Aún más baja ha sido la tasa promedio de desempleo de los países de la OCDE en el mismo período (OCDE, s.f.) y un 6,9% en 2020. A julio de 2021, la tasa promedio de desempleo de los países miembros de esta organización se ubicó en 6,2%. En Colombia es más del doble (13,7%), sólo superada por Grecia (14,6%) y España (14,3%) (La República, 2021).

- **Informalidad laboral elevada y arraigada:** la tasa de informalidad en las 13 principales ciudades del país se ha mantenido históricamente alrededor del 50% (García, s.f.). De acuerdo con el DANE, “la proporción de ocupados informales en las 13 ciudades y áreas metropolitanas fue 47,3% para el trimestre abril – junio 2021. Para el total de las 23 ciudades y áreas metropolitanas fue 48,5%” (DANE, 2021).

Ahora bien, la tasa de informalidad rural en Colombia se estima entre el 86% y el 88%, según cálculos del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario y de la Sociedad de Agricultores de Colombia (SAC) (Portafolio, 2020).

- **Rigidez de la legislación:** teniendo como referentes el índice de flexibilidad laboral del Free Market Institute de Lituania (Institute) y el componente de libertad laboral del índice de libertad económica de la Heritage Foundation de Estados Unidos (Heritage Foundation, 2021), el cual a su vez se sustenta, en parte, en

la metodología de “*Employing Workers*” desarrollada por el Doing Business del Banco Mundial (World Bank, s.f.), los factores principales para determinar el grado de flexibilidad de la regulación laboral en un país, aplicados al caso colombiano, son los siguientes:

1. **Contratación:** mide el grado de facilidad para que empleadores y trabajadores pacten, de forma voluntaria y sin restricciones impuestas por el Estado o por terceros, las condiciones de la relación laboral, respondiendo las siguientes preguntas:
 - ¿Están prohibidos los contratos a término fijo para labores permanentes?: en Colombia no existe esta restricción. Por lo tanto, hay flexibilidad en este aspecto.
 - ¿Existe una duración máxima acumulada para los contratos a término fijo? En Colombia no existe esta restricción. Por lo tanto, hay flexibilidad en este aspecto.
 - ¿Cuál es la duración máxima (en meses) del período de prueba para los contratos laborales a término indefinido? En Colombia no puede exceder los 2 meses, aunque las partes pueden pactar un término menor. La mayor flexibilidad posible es que no exista límite de tiempo para pactarlo. Los países con relativa flexibilidad laboral normalmente tienen períodos de prueba de 1 año para los contratos a término indefinido.
 - ¿Existe un salario mínimo diferenciado y más bajo que el promedio general para, por ejemplo, un cajero de 19 años con 1 año de experiencia laboral? La respuesta es no. En Colombia no existe un salario mínimo diferenciado por edad ni por experiencia laboral. En el caso de un joven con poca experiencia laboral, como el planteado en el ejemplo, no podría ser contratado por debajo del salario mínimo legal vigente para el año respectivo, así el cajero tenga 40 años y 20 años de experiencia laboral. En consecuencia, no hay flexibilidad al respecto en Colombia.
 - ¿Existe una relación entre el salario mínimo y el valor agregado promedio aportado por trabajador? La respuesta es no. Por mandato constitucional, en Colombia, cada año se debe reunir un grupo de concertación para definir el salario mínimo conformado por 5 representantes de los empresarios y 5 representantes de los trabajadores (sindicatos), más representantes del gobierno nacional. Si no hay acuerdo entre las partes, el salario mínimo lo decreta el presidente de la República. Esto último es lo que más sucede en la práctica. Es un salario mínimo para todo el país, para todos

los sectores y para todas las edades y niveles de experiencia laboral, sin tener en consideración el valor agregado promedio por trabajador para cada caso. Por lo tanto, no hay flexibilidad al respecto en Colombia.

2. Horas de trabajo: son preguntas que miden el grado de libertad para que trabajadores y empleadores establezcan voluntariamente la duración de la jornada laboral, sin interferencias del Estado o de terceros:

- ¿Hay un número máximo de días hábiles permitidos por semana? Sí. La jornada laboral en Colombia tiene un máximo legal de 8 horas diarias o 48 horas semanales, con algunas excepciones. En esto, Colombia se asemeja a lo que sucede en el resto del mundo, lo que ubica a Colombia como un país que no es ni muy rígido ni muy flexible. Ahora bien, teniendo en cuenta que el mayor grado de flexibilidad posible es que no exista un máximo legal de horas semanales o que podrían existir esquemas intermedios permitiendo que existan diferentes jornadas laborales máximas dependiendo de la actividad económica o de la industria, Colombia es un país relativamente rígido al respecto.
- ¿Se prohíbe o se restringe el trabajo nocturno? No, pero se imponen recargos sobre la hora ordinaria. En este sentido, Colombia es predominantemente flexible.
- ¿Cuál es el porcentaje adicional de recargo por hora extra nocturna y cuál es el porcentaje de recargo por trabajo nocturno? La hora extra nocturna en Colombia se paga con un recargo del 75% y el recargo sobre la hora ordinaria para los trabajadores que desarrollan su trabajo en la noche es el 35%. En este aspecto Colombia tiene un régimen relativamente rígido, aunque acorde con el promedio mundial.
- ¿Cuál es el porcentaje adicional de recargo por hora extra dominical o festiva y cuál es el porcentaje de recargo por trabajo dominical o festivo? En este caso existen dos recargos individuales que se deben sumar: 25% por trabajo extra diurno y 75% por trabajo dominical o festivo. Los dos recargos suman un total de 100% sobre el valor ordinario de la hora. En este sentido, el sistema laboral colombiano es rígido, aunque acorde con la gran mayoría de países del mundo. Ahora bien, si el trabajo dominical o festivo es nocturno, también existen dos recargos individuales que se deben sumar: 75% por trabajo extra nocturno y 75% por trabajo dominical o festivo. Los dos recargos suman un total de 150% sobre el valor ordinario de la hora. Esto aumenta la rigidez del sistema laboral colombiano.

- ¿Se prohíbe o se restringe el trabajo en vacaciones? No se prohíbe, pero se restringe. El trabajador colombiano tiene derecho a 15 días hábiles de vacaciones (no se cuentan fines de semana ni festivos) por cada año de trabajo. La ley permite a los trabajadores acumular vacaciones anuales hasta por 2 años y sólo son acumulables 9 de los 15 días, puesto que la norma laboral establece que 6 días continuos deben ser para descansar. También se permite que el trabajador suspenda o interrumpa sus vacaciones, aunque por razón justificada. En suma, Colombia tiene un esquema relativamente flexible al respecto.
- ¿Existen períodos más largos de vacaciones para los trabajadores con un determinado tiempo de antigüedad? No. En este aspecto Colombia es flexible.

3. Despido: aquí se estima el nivel de flexibilidad laboral en el país a partir de preguntas relacionadas con el grado de dificultad o facilidad para dar por terminados los contratos de trabajo:

- ¿Se permite o se prohíbe el despido de los trabajadores? Se permite, con restricciones excepcionales. En este sentido, Colombia exhibe flexibilidad laboral.
- ¿El empleador necesita notificar o pedirle la autorización a un tercero (una agencia gubernamental) antes de despedir a un trabajador? Por regla general no necesita hacerlo, salvo casos excepcionales. En este sentido, Colombia presenta una amplia flexibilidad laboral.
- ¿El empleador necesita notificar o pedirle la autorización a un tercero (una agencia gubernamental) antes de despedir a un grupo de 9 o menos? Por regla general no necesita hacerlo, salvo casos excepcionales. Si una empresa tiene 9 o menos trabajadores y los despide, no se considera un despido colectivo y no necesita ninguna autorización. Para números mayores de despido de trabajadores se necesita autorización del ministerio del trabajo. Esto está acorde con los estándares internacionales. En este aspecto, Colombia presenta flexibilidad laboral.
- ¿La ley laboral exige que el empleador reubique o reentrene al trabajador antes de poder despedirlo? Por regla general no necesita hacerlo, salvo casos excepcionales. En este sentido, Colombia presenta una amplia flexibilidad laboral.
- ¿Existen beneficios de estabilidad laboral reforzada que impidan o restrinjan al empleador despedir a determinados trabajadores (licencia de mater-

nidad, fuero sindical o discapacitados) sin justa causa o sin autorización de un tercero? Sí, aunque los casos son excepcionales y acordes con los estándares internacionales. En este sentido, Colombia presenta una relativa flexibilidad laboral.

4. Indemnizaciones por despido: se mide lo que le cuesta a un empleador terminar la relación laboral con un trabajador, a través de las siguientes preguntas:

- ¿Con cuántos días de preaviso se le debe informar a un trabajador su despido? En el contrato laboral a término fijo se exigen 30 días hábiles antes de la expiración del plazo o duración del contrato. No se exige para el contrato a término indefinido. Por lo tanto, Colombia presenta relativa flexibilidad laboral en esta materia.
- ¿Cuántos días de salario le cuesta a un empleador en indemnizaciones y en multas el despido injusto de un trabajador? La indemnización depende del tipo de contrato (término fijo o indefinido o por obra o labor), del salario y del tiempo que el trabajador lleve laborando.

En el caso de los contratos a término fijo o los que son por obra o labor, la indemnización será igual al salario que corresponda al tiempo que falte para terminar el contrato, la obra o la labor pactada.

Respecto a los contratos a término indefinido hay que diferenciar el monto del salario y la antigüedad del trabajador. Cuando el salario es inferior a 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes, la indemnización sería de 15 días de salario por el primer año trabajado y de 20 días por cada año adicional al primero y proporcionalmente por fracción.

Cuando el salario es igual o superior a 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes, la indemnización es menor, pues por el primer año es de 20 días de salario y de 15 días por cada año adicional al primero, y proporcionalmente por fracción.

En este aspecto, el régimen laboral colombiano no es flexible, presentando una rigidez importante.

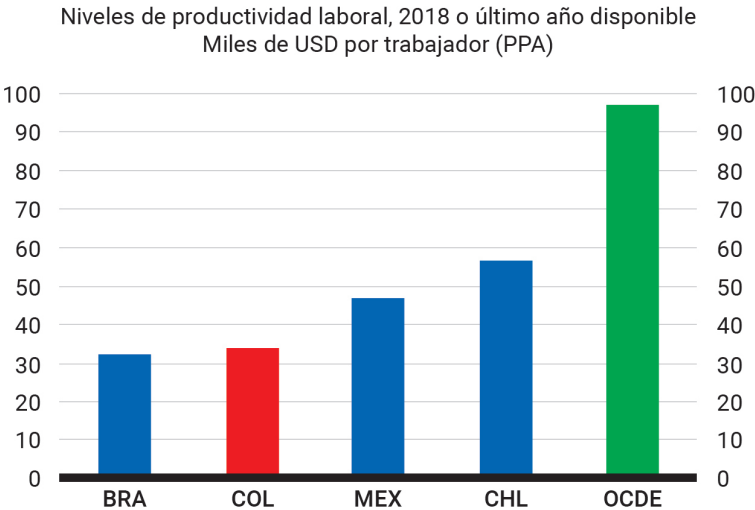
Aún más onerosas son las multas que pueden imponer los jueces por incumplir, las cuales pueden incluir la obligación de reintegrar al trabajador injustamente despedido, con el pago respectivo de todo o que se le adeude, un alrededor de 180 días de salario a título de multa, dependiendo del caso.

- **Altos costos no salariales o impuestos a la nómina o parafiscales:** son contribuciones legales obligatorias que las empresas deben realizar mensualmente al SENA, ICBF y a las cajas de compensación familiar, por cada empleado que tenga, distintas a las contribuciones al sistema de seguridad social. El empleador debe pagar los siguientes porcentajes sobre el salario de cada trabajador:

1. Aportes a las cajas de compensación o subsidio familiar: 4%.
2. Aportes al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF): 3%
3. Aportes al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA): 2%

Esto funciona, en la práctica, como un impuesto a la nómina o a la generación de empleo formal. Además, el trabajador no se beneficia directamente de estos aportes. No obstante, existen unas exoneraciones importantes, de acuerdo con el artículo 114-1 del Estatuto Tributario.

- **Baja productividad laboral:** se refiere a la eficiencia con la que se combinan el trabajo y el capital (maquinaria e instalaciones) para producir valor en Colombia. De acuerdo con datos de la OCDE, “la productividad laboral en Colombia es baja, incluso en comparación con otros países de América Latina”. (Ver gráfica) (OCDE, 2019). Según el Informe Nacional de Competitividad 2018-2019 del Consejo Privado de Competitividad (Consejo Privado de Competitividad, 2019), en Colombia se necesitan cinco trabajadores para hacer lo mismo hace un solo trabajador en Estados Unidos.



Fuente: OCDE, base de datos de productividad.

- **Obstáculos de acceso al trabajo para algunos sectores:** en particular, el problema del desempleo y la informalidad en Colombia se concentra en los jóvenes (entre 14 y 28 años) y en las mujeres, entre quienes se registran niveles superiores al promedio nacional.

¿En el caso de los jóvenes, el desempleo llegó en 2020 al 21,8%, lo cual ubica a Colombia en el puesto 53 en el mundo y en el puesto 8 de la región latinoamericana. De esta población, el 33% son “Ninis” (ni estudian ni trabajan). En 2019, antes de la pandemia, el número de jóvenes desocupados en Colombia ya era muy elevado: 20% (Banco Mundial, 2019). Respecto a las mujeres, el desempleo en 2020 alcanzó el 20,4% (en 2019 fue de 13,6%), mientras que el de los hombres fue de 12,7% (en 2019 fue de 8,2%) (El Espectador, 2021).

II. Propuesta de Flexiseguridad laboral para Colombia:

- A. Nuestra propuesta:** consta de dos partes: La primera apunta a aumentar la flexibilidad del mercado laboral, modificando drásticamente los aspectos que más desalientan, obstaculizan y encarecen la generación de empleos formales en el país. La segunda parte está orientada a fortalecer un dinámico sistema de ayuda a quien se queda desempleado.

Primera parte. Flexibilidad en 4 áreas claves del mercado laboral en Colombia:

1. Contratación:

- **Un salario mínimo diferenciado por municipios:** se trata de una propuesta que explicamos y justificamos en un capítulo especial de este documento. Con ella se busca, entre otras cosas, acercar el salario mínimo a la realidad de los niveles de productividad y de costo de vida de cada municipio del país.
- **Período de prueba de máximo 1 año para los contratos a término indefinido:** el período de prueba para este tipo de contratos laborales pasaría de 2 meses a 1 año, aunque las partes podrían pactar un término menor.

2. Horas de trabajo:

Disminuir los porcentajes adicionales de recargo por hora extra noc-

turna, dominical y festiva, junto al porcentaje de recargo por trabajo nocturno, dominical y festivo: la hora extra nocturna en Colombia pasaría de un recargo del 75% a uno del 60% y el recargo sobre la hora ordinaria para los trabajadores que desarrollan su trabajo en la noche pasaría del 35% al 25%.

En cuanto a los recargos por trabajo dominical y festivo, disminuirían los dos recargos individuales que se deben sumar: del 25% por trabajo extra diurno, se pasaría al 20% y del 75% por trabajo dominical o festivo, se pasaría al 60%. Los dos recargos ya no sumarían un total de 100% sobre el valor ordinario de la hora, sino un 80%.

Si el trabajo dominical o festivo es nocturno, también se reducirían los dos recargos individuales que se deben sumar: del 75% por trabajo extra nocturno se pasaría a un 60% y del 75% por trabajo dominical o festivo se pasaría al 60%. Los dos recargos suman un total de 120% sobre el valor ordinario de la hora.

3. Indemnizaciones por despido:

- **Disminución de la indemnización en los contratos a término fijo o los que son por obra o labor:** la indemnización pasaría del 100% del salario que corresponda al tiempo que falte para terminar el contrato, la obra o la labor pactada al 50% del salario que corresponda al tiempo que falte para terminar el contrato, la obra o la labor pactada.
- **Se elimina la indemnización por despido sin justa causa en los contratos a término indefinido, siempre y cuando el empleador le dé un preaviso al trabajador de al menos 3 meses:** este preaviso deberá ser una comunicación escrita clara, precisa, concreta e inequívoca. Si no se cumple con este preaviso, se deberá pagar una indemnización por despido sin justa causa inferior a la actual, en los términos de nuestra siguiente propuesta.
- **Disminución de la indemnización por despido sin justa causa en los contratos a término indefinido:** cuando el salario sea inferior a 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes, la indemnización pasaría de 15 días de salario por el primer año de trabajo a 10 días de salario por el primer año de trabajo y pasaría de 20 días por cada año adicional al primero y proporcionalmente por fracción a 15 días por cada año adicional al primero y proporcionalmente por fracción.

Cuando el salario sea igual o superior a 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes, la indemnización pasaría de 20 días de salario por el primer año de trabajo a 15 días de salario por el primer año de trabajo y también pasaría de 15 días por cada año adicional al primero, y proporcionalmente por fracción a 10 días por cada año adicional al primero, y proporcionalmente por fracción.

4. Costos no salariales:

- Disminución y exoneraciones de los porcentajes de aportes parafiscales obligatorios que debe realizar el empleador, de la siguiente manera:
 1. Aportes a las cajas de compensación o subsidio familiar: pasarían del 4% al 3% en el primer año. Al siguiente año pasaría del 3% al 2%. Al siguiente año pasarían del 2% al 1%. Y, al cuarto año, pasarían del 1% al 0%.
 2. Aportes al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF): pasarían del 3% al 2%, pero quedarían exonerados inmediatamente de este aporte los empleadores con respecto a los trabajadores cuyo salario mensual sea igual o inferior a 10 SMLMV.
 3. Aportes al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA): Pasarían del 2% al 1%, pero quedarían exonerados inmediatamente de este aporte los empleadores con respecto a los trabajadores cuyo salario mensual sea igual o inferior a 10 SMLMV.
 - Reforma a las cajas de compensación o subsidio familiar: en primer lugar, se transformarían en sociedades por acciones, de las cuales serían propietarios sus actuales afiliados, los trabajadores colombianos. En segundo lugar, serían los trabajadores y no las empresas quienes decidan a cuál caja se quieren afiliar, tal como sucede en el sistema de salud. Y, en tercer lugar, tendrán 4 años para dejar de depender de los aportes de nómina y alcanzar la autosuficiencia en todas sus actividades, momento en el cual se eliminarían estos aportes obligatorios, pasando a ser completamente voluntarios (Velez Alvarez, 2020).
 4. Disminución del porcentaje de aportes obligatorios que realiza el empleador a salud por cada trabajador: el aporte obligatorio a salud pasaría del 12,5% (8,5% lo paga el empleador y 4% lo paga el

trabajador) al 12% (6% lo pagaría el empleador y 6% lo pagaría el trabajador), pero quedarían exonerados inmediatamente de este aporte los empleadores con respecto a los trabajadores cuyo salario mensual sea igual o inferior a 10 SMLMV.

Segunda parte. Sistema de seguridad y protección a los trabajadores colombianos:

Subsidio de desempleo, incentivo al ahorro de las cesantías para cubrir el riesgo de quedar cesante, cursos de capacitación y políticas activas de apoyo en la búsqueda de empleo:

- **Subsidio de desempleo de medio salario mínimo por 3 meses para los trabajadores de menores ingresos e incentivos al ahorro de cesantías en el Mecanismo de Protección al Cesante (MPC)** (Ministerio del Trabajo, 2021): en primer lugar, se haría permanente el subsidio de emergencia (Ministerio del Trabajo, s.f.) ya no de 2 SMMLV, sino de medio SMMLV durante 3 meses, con el pago de seguridad social (salud y pensiones) sobre 1 SMMLV, dirigido a todos los trabajadores cesantes (dependientes e independientes) que al momento de la terminación de sus contratos hayan estado afiliados a categorías A y B y que hayan realizado aportes durante 12 meses, de manera continua y/o discontinua, durante los últimos 5 años. En segundo lugar, los trabajadores que decidan destinar un porcentaje de sus cesantías al MPC, en caso de quedar desempleados, recibirán un auxilio económico proporcional al monto ahorrado durante el último año. Como incentivo a este ahorro, el Gobierno Nacional entregará un 50% adicional al total del monto ahorrado por el trabajador que esté afiliado en las categorías A y B de las cajas de compensación familiar.
- **Incentivos al ahorro de cesantías en el Fondo de Solidaridad y Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC)** (Ministerio del Trabajo, 2021): los trabajadores que decidan destinar un porcentaje de sus cesantías al FOSFEC, administrado por las Cajas de Compensación Familiar, en caso de quedar desempleados, recibirán un auxilio económico proporcional al monto ahorrado durante el último año. Como incentivo a este ahorro, el Gobierno Nacional entregará un 50% adicional al total del monto ahorrado por el trabajador que esté afiliado en las categorías A y B de las cajas de compensación familiar.

B. Algunos beneficios de nuestra propuesta para Colombia:

- Probable disminución del desempleo (Lozano, 2001).
- Probable disminución de la informalidad (Osorio-Copete, 2016).
- Mayor atracción de inversión extranjera directa.
- Mayor adaptabilidad a los cambios de la economía nacional y global (Ramsay, 2014).
- Probable aumento de la productividad.
- Mayor incorporación de jóvenes y mujeres al mercado laboral formal.
- Probable aumento de los salarios (Sergei Guriev, 2016).

III. Casos exitosos:

Entre los países que más se destacan por haber implementado exitosamente este tipo de modelos de regulación del mercado se encuentran:

Dinamarca: según la edición 2020, del índice de flexibilidad laboral del Free Market Institute de Lituania (Institute), este país nórdico de 5 millones 800 mil habitantes, tiene el séptimo mercado del trabajo más flexible y liberalizado, después de haber ocupado el primer lugar en las ediciones de 2018 y 2019. Su sistema laboral se conoce mundialmente como “Flexiseguridad”, combinando cinco elementos: flexibilidad en contratación y despido, bajos impuestos a la nómina, política activa en el mercado del trabajo y una fuerte protección social a los desempleados. El resultado es que ha mantenido el desempleo entorno al 5% (EFE, 2017). También es un país con reducidas tasas de informalidad, porque contratar o despedir trabajadores es, en general, fácil y barato.

El modelo laboral danés de “Flexiseguridad” muestra los siguientes rasgos generales:

- **Tres meses de preaviso por despido sin indemnización:** una empresa puede despedir a una persona sin necesidad de pagar indemnización si lo avisa en tres meses.
- **La gran mayoría de salarios se negocian entre trabajadores y empresas, no mediante convenios:** solamente una parte pequeña de los salarios se acuerdan en convenios colectivos. Aproximadamente, un 80% de los trabajadores tienen fijado su salario a través de negociación entre las dos partes.
- **El Estado ofrece formación gratuita y de calidad continuamente:** la Adminis-

tración danesa invierte muchos recursos para conseguir que todos los daneses gocen de oportunidades y puedan mejorar sus habilidades y aptitudes, especialmente aquellas personas que en un momento determinado pierden su trabajo. Dinamarca es uno de los países con un mayor porcentaje de estudiantes universitarios del mundo.

- **Permitir a las empresas adaptarse con rapidez a los cambios del entorno:** en un contexto tan cambiante como el actual, se permite a la empresa realizar aquellos cambios que considere oportunos para ser competitiva. Gracias a esta flexibilidad en contratar y despedir, la compañía puede enseguida engancharse a las variaciones que se produzcan a su alrededor.
- **Casi la totalidad de trabajadores encuentran trabajo en un periodo inferior a los dos meses:** gracias a la alta flexibilidad para poder contratar que tienen las empresas y a la alta formación de los trabajadores, normalmente los daneses encuentran un nuevo trabajo en un periodo inferior a los dos meses.
- **Generosos subsidios por desempleo:** aquellos trabajadores que han sido despedidos sin el preaviso de tres meses y que, por lo tanto, tienen derecho a cobrar prestación, pueden mantener su calidad y nivel de vida gracias a los altos subsidios que se perciben. Así, por ejemplo, un licenciado puede recibir hasta 4.000 euros al mes de desempleo y los no titulados 2.500. Aunque se puede gozar de estas prestaciones hasta cuatro años, normalmente no se agotan porque a los pocos meses se puede encontrar un nuevo trabajo.
- **Altos salarios:** aunque no hay un salario mínimo estipulado por ley, a la práctica, después de las negociaciones comentadas en el primer punto, éste ronda los 2.000 euros. Además, tienen el salario medio más alto de la Unión Europea, 3.706€. Como contrapartida, para poder sufragar todo el sistema, también tienen una alta fiscalidad, pero el salario neto resultante en los dos casos continúa siendo muy elevado. (Economía3, 2021).

Suiza: de acuerdo con el citado índice de flexibilidad laboral del Free Market Institute de Lituania, este país europeo de 8 millones 600 mil habitantes, se encuentra entre los 10 países con mercados laborales más libres y flexibles. Esto lo confirma el índice de libertad económica de la Heritage Foundation de Estados Unidos. Su régimen laboral alcanza altos estándares de protección a los trabajadores sin que existan regulaciones laborales numerosas, costosas y distorsionadoras. Al igual que Dinamarca no cuanta con un salario mínimo federal y sólo los cantones de Neuchâtel y Jura lo han establecido. Sin embargo, sus salarios son muy elevados, gracias a los altos índices de productividad que han alcanzado. De hecho, lleva vari-

os años liderando en las primeras posiciones el índice de competitividad global del Foro Económico Mundial (World Economic Forum, 2019). El resultado es que desde 2013, la tasa de desempleo se ha mantenido alrededor del 5% de la población activa (Rallo, 2020).

Ahora bien, una de las claves más importantes del éxito del modelo laboral suizo es que “casi un 70% de los estudiantes suizos opta por la Formación Profesional (FP) en vez de ir a la universidad” (Pretel, 2019). Esto significa que allí hay una gran sincronización entre las necesidades del mercado laboral y la formación educativa. Los estudios técnicos y tecnológicos son altamente valorados y respetados, al tiempo que el sector privado tiene gran influencia en la formación de los trabajadores.



Bono educativo

"No toda la escolarización equivale a educación, ni toda la educación equivale a escolarización... Las actividades del gobierno se limitan a la escolarización"

Milton Friedman

Introducción

Es posible cambiar el sistema de financiamiento de la educación pública, manteniendo la gratuidad de la educación y a la vez aumentando la calidad de este servicio en beneficio de los niños y jóvenes de Colombia y, a través de ellos, el bienestar de todos los colombianos en el futuro. Tradicionalmente, el Estado ha enviado recursos financieros a las instituciones educativas para que estas puedan prestar el servicio de educación (artículos 44, 67 y 68, Constitución Política; Ley 115 de 1994; Decretos 1075 y 1851 de 2015; Ley de prestación de servicios públicos). Es decir, les asigna un presupuesto destinado a cubrir los gastos tanto del personal administrativo y docente como del mantenimiento de sus instalaciones físicas. A esto se le denomina "subsidio a la oferta" educativa (Friedman, 1962).

A mediados del siglo XX, el premio Nobel de economía Milton Friedman propuso, como estrategia para aumentar la calidad del servicio educativo, cambiar el flujo financiero tradicional, de manera que el subsidio no sea otorgado a la oferta sino

a la demanda educativa: los estudiantes y los padres de familia (Friedman, 1962). Así, en vez de aprobar presupuestos para cada escuela o colegio según los apetitos políticos del gobierno de turno o los sindicatos, cada familia obtiene un bono o cheque intransferible por parte del Estado destinado directamente al estudiante, quien sólo podrá canjear dicho bono en una institución educativa y no en cualquier entidad financiera por dinero en efectivo. De esta manera, cada familia escoge la escuela o colegio a donde enviar a sus hijos de acuerdo con sus intereses, necesidades y valores, en vez de verse obligados a matricular a sus hijos en la escuela o colegio que les haya sido asignado por las autoridades.

Un argumento en favor de implementar el subsidio a la demanda educativa es que con él se genera un sistema de competencia en la educación (Angrist, Bettinger y Kremer, 2006). Los estudiantes y sus padres se convierten en clientes mientras que las escuelas pasan a ser instituciones motivadas a satisfacer las necesidades educativas de dichos clientes. De esta manera, quienes ofrecen el servicio se ven incentivados a brindar la mejor educación posible y a estar en un constante proceso de innovación y mejoría, lo cual atraería a más estudiantes (Mizala y Urquiola, 2013). Así mismo, si los prestadores del servicio descuidan los intereses de sus clientes y dejan de responder a sus necesidades e intereses, corren el riesgo de perderlos y, junto con ellos, su fuente de ingresos. Bajo este sistema, serían las instituciones educativas las más preocupadas por contrarrestar los problemas de baja calidad, deserción, posibilidad de ingresar a la educación superior y empleabilidad de los graduados.

De llegarse a implementar el sistema de bono o cheque escolar, el Estado se limitaría a observar el cumplimiento de unas materias y contenido esenciales, el cual sería complementado por cada institución de acuerdo con el énfasis determinado por ellas (e.g. ciencias naturales, ciencias sociales, programación, música o idiomas, entre otros). El papel que el Estado cumple en la educación cambiaría, pasando de ser su amo y señor a ser un inspector de calidad mínima y financiador, sea parcial o totalmente.

En términos generales, para que el sistema de bono o cheque educativo funcione, es necesario tener en cuenta las siguientes consideraciones:

1. El bono o cheque escolar es gratuito. Es decir, ni el estudiante ni sus padres contraen deuda alguna. Se reitera que se trata de un sistema de gratuidad en el que se subsidia a la demanda.

2. No debe haber un vínculo financiero entre el gobierno y la institución educativa, mucho menos un vínculo de dependencia absoluta.
3. Las instituciones educativas públicas deben subsistir financieramente del pago que hacen los estudiantes por su matrícula.
4. Los estudiantes reciben su bono / cheque educativo de una entidad gubernamental o de una institución financiera designada por el Estado.
5. Cada institución educativa determina cómo distribuir los ingresos que recibe por concepto de matrículas. Sea en el mantenimiento o mejoramiento de sus instalaciones, o sea en los salarios de su personal educativo y administrativo.
6. El bono escolar debe ser entregado a los beneficiarios periódicamente (quincenal o mensualmente). Con el recibo de pago que otorga la institución educativa, el estudiante puede reclamar el bono o cheque del mes siguiente.
7. Las instituciones educativas deben ser autónomas para determinar y modificar sus currículos, planes de estudio y contenidos académicos en conjunto con los padres de familia, sin necesidad de pedir autorización a las secretarías o al ministerio de educación.



Testimonios de padres de familia

John Fredy González Rojas

Padre de familia, miembro de COPAE (Coalición de padres por la educación. Padres de familia de educación pública).

John Fredy es padre de familia y reside en la ciudad de Cali. Su hijo de 12 años cursó los estudios de primaria en un colegio privado. Con el objetivo de aumentar sus posibilidades de ingresar a la educación superior pública, los padres del joven decidieron trasladarlo a una institución educativa pública para cursar su bachillerato.

Desafortunadamente, desde una etapa muy temprana, John Fredy se dio cuenta del error que había cometido al trasladar a su hijo puesto que, a su parecer, la diferencia en la calidad entre la educación privada y la pública es evidente, manifiesta y ostensible. Según John Fredy, además de la baja calidad que le caracteriza, el sector de la educación básica y media oficial se encuentran altamente politizadas. Los políticos locales utilizan los cupos de los alumnos en las instituciones educativas como método de presión y control sobre las familias que no están en capacidad de pagar una matrícula escolar en una institución privada. “Para acceder a uno de los pocos colegios públicos de buena calidad es imprescindible tener contactos, amigos o ‘palanca’ con las autoridades, los cuales la mayoría de los padres no tenemos”.

Por otra parte, su hijo de 12 años, quien actualmente cursa el séptimo grado, ha tenido que soportar varias sesiones de adoctrinamiento ideológico por parte de algunos de los docentes de la institución educativa en la que está matriculado. Lo paradójico, narra John Fredy, es que la única manera de enterarse del adoctrinamiento por el que sometían a su hijo fue con la modalidad virtual de clases, la cual inició como método para contrarrestar la pandemia desatada por el COVID 19 y que acarreó un detrimento notable a la calidad del contenido y de las estrategias pedagógicas utilizadas en el colegio de su hijo.

Durante los últimos días del paro nacional iniciado el 28 de abril de 2021, John Fredy regresó a su casa una tarde y vio que su hijo estaba recibiendo una clase virtual de la materia “Arte y cultura”. Sin decir nada, se sentó a escuchar la clase junto con su hijo y tomó nota de que el profesor no estaba tocando temas relacio-

nados con la materia, sino que, durante varios minutos, el docente intentó generar favorabilidad entre los estudiantes frente al paro nacional a través de argumentos relacionados con los derechos de los niños. Así mismo, el docente afirmó que la violencia no está justificada salvo en casos en que la "justicia social" lo amerita. Al escuchar esto, John Fredy interpelló al docente directamente durante la clase virtual y le exigió que se abstuviera de manipular el pensamiento político y social de los estudiantes, los cuales eran todos menores de edad.

Este episodio generó mucha atención mediática, especialmente tras una reunión a la que John Fredy fue convocado por la institución educativa y la secretaría de educación del municipio de Cali, en la que intentaron intimidarlo por haber cuestionado al docente durante la clase virtual. Tras varias semanas de discusión y con el apoyo de los medios, COPAE y la Organización Libertaria Colombia, John Fredy logró comprometer a la institución educativa para que cesara la intimidación y prohibiera toda forma de proselitismo político con los estudiantes durante las sesiones de clase.

A raíz de esta situación, John Fredy afirma que la educación pública viene en decadencia hace tiempo. En vez de servir como herramienta de mejoría para la competitividad y la calidad de vida de todos los colombianos a través de la prestación del servicio público de educación, tenemos un sistema educativo cada vez más ideologizado, el cual se ha convertido en un instrumento de presión política para mejorar la calidad de vida de los docentes y el personal administrativo del sector educativo agremiados y de los políticos de turno encargados de la educación pública. Es decir: el sistema funciona de manera que favorece los intereses particulares de algunos por encima de los intereses generales de los colombianos.

Adicionalmente, John Fredy asegura que son muchas las familias que están al tanto de la situación por la que atraviesa la educación en Colombia. Sostiene que los problemas de baja calidad y politización no son recientes, aunque la agitación social y política del país de los últimos meses los ha exacerbado. En cualquier caso, los padres de familia por lo general temen expresar su inconformidad y exigir cambios al sistema, porque esto pone en peligro la permanencia de sus hijos en las instituciones educativas controladas por agremiaciones, sindicatos y grupos de interés político.

A manera de solución a estos problemas, el padre de familia sugiere que las decisiones sobre la educación de los niños las deberían tomar las familias y no el

personal administrativo o docente de los colegios, ni mucho menos los políticos de turno. Un sistema en el que las familias escojan donde enviar a sus hijos a estudiar de acuerdo con sus valores e intereses, haría que las diferentes escuelas y colegios del país estuvieran incentivadas a ofrecer mejores maestros, instalaciones físicas y otros factores como actividades extracurriculares, deportivas, sociales y de formación no académica. Si las instituciones educativas enfocaran sus esfuerzos en educar ciudadanos competentes, no tendrían tiempo que perder adoctrinando a los estudiantes.

Lina Medina

Madre de familia, presidente del consejo de padres de una IE en Envigado, miembro de COPAE

Lina es madre de un estudiante que actualmente cursa sexto grado en una institución pública en el municipio de Envigado. Es presidenta del Consejo de padres de familia de la institución de su hijo y es miembro de COPAE.

Lina sostiene que las instituciones educativas públicas de su municipio no tienen interés por la calidad en la educación de los niños. Estas, por lo general, no escuchan a los padres de familia, ni asumen una actitud asertiva frente a las quejas, requerimientos y sugerencias de las familias. El verdadero interés de las instituciones educativas, según ella, es mantener una relación cordial con la alcaldía municipal, específicamente con la secretaría de educación, porque es ella la que asegura el presupuesto de funcionamiento de las instituciones educativas. Si no se cumplen las órdenes o los deseos de los oficiales de la secretaría, la entidad se ve castigada en el presupuesto de la próxima vigencia. De esta manera, se ha configurado una dinámica en la que los colegios públicos compiten entre sí por satisfacer a los oficiales de turno quienes, a su vez, sólo se preocupan por “cumplir con los requisitos” legales del sistema educativo, y no por obtener mejores resultados académicos o por aumentar la empleabilidad y competitividad de sus alumnos. Lo peor, dice, es que cada que llega una nueva administración municipal, cambian los protocolos, los intereses y los objetivos, por lo que la planeación a largo plazo se dificulta aún más y los que pagan por ello son los estudiantes.

Adicionalmente, Lina ha observado que la calidad en la educación que reciben su hijo y los demás estudiantes matriculados en el mismo colegio ha disminuido notablemente en los últimos años, especialmente desde que se implementó la educación virtual. “Los talleres, las guías, los ejercicios educativos ya sólo consisten en

buscar definiciones estáticas de conceptos y copiarlas. Cada vez se exige menos análisis, pensamiento crítico y propositivo". Este problema se ve agravado por la politización del currículo y de algunas ideologías a las que son expuestos los estudiantes (nuevamente, sin previa consulta ni consentimiento de los padres) por parte de algunos docentes y personal administrativo del colegio. Las preguntas y refutaciones de los alumnos durante las clases y los reclamos elevados por el consejo de padres para que los estudiantes no sean adoctrinados, o al menos para que se les muestre diferentes alternativas y formas de pensamiento frente a situaciones políticas, historias, económicas y sociales han sido en vano o acalladas con malas calificaciones en los exámenes. Con todo esto, se observa que la libertad de información y la universalidad en la educación básica y media parecen estar siendo erosionadas en favor de los intereses de algunos sectores que ejercen control sobre el sistema de educación pública.

Para Lina, parte de la solución radica en desmontar la relación de dependencia que existe entre las instituciones educativas y las secretarías de educación. Esto probablemente empoderaría más a los estudiantes y padres de familia, para que sus valores y principios sean tenidos en cuenta al momento de implementar planes de estudio en la educación básica y media oficial.

Ana Andrade

Madre de familia, miembro del consejo de padres de familia de su IE.

Ana es madre de tres hijas que actualmente cursan los grados de transición, primero y cuarto grados. Su familia es oriunda de Bogotá, en donde sus hijas estudiaban en un colegio privado. Cuando se trasladaron a Antioquia, matricularon a sus hijas en un colegio oficial. Casi inmediatamente notaron el bajón en la calidad de la educación que recibían sus hijas, puesto que ellas generalmente se desempeñan mejor que sus compañeros en las evaluaciones y las actividades académicas les resultan muy sencillas.

Para Ana, existen varios problemas de fondo en la educación pública colombiana, pero el más grave de todos, sostiene, son los largos períodos de paro impulsados por agremiaciones muy influyentes en los colegios públicos. Así mismo, la solución propuesta por la secretaría de educación para reponer las horas de clase perdidas, estudiar los fines de semana y durante las vacaciones, altera la vida cotidiana de todas las familias y no logra reponer la totalidad de las horas perdidas por los paros de maestros.

Otro problema que observa Ana en la educación oficial es la obsesión de la administración del colegio de sus hijas por “agradar” a la secretaria de educación municipal en vez de preocuparse por satisfacer los requerimientos de los estudiantes y sus familias en cuanto a los contenidos enseñados y las metodologías. “Cumplir unas regulaciones sólo por cumplirlas no es garantía de compromiso con los niños”, puesto que hay mucho contenido educativo desactualizado, impertinente o incluso rebatido que debe ser reformado cuanto antes. Según esta postura, lo mejor que puede hacer un educador por sus alumnos ante normas e instrucciones obsoletas es incumplirlas y atreverse a impartir verdadero conocimiento y habilidades para la vida moderna.

Un aspecto adicional que preocupa a Ana como madre de estudiantes matriculados en la educación pública es el aparente adoctrinamiento ideológico por parte de algunos docentes, generalmente agremiados en poderosos grupos de influencia política a nivel local, regional e incluso nacional, lo cual repercute en una confusión importante en el desarrollo cognitivo de los estudiantes. Ella ha notado que se imponen doctrinas particulares con las que no necesariamente están de acuerdo los padres de familia y que son enseñadas sin el consentimiento o incluso en contra de la voluntad de los padres. En ocasiones, sostiene Ana, ha notado que a sus hijas les han enseñado teorías y conceptos que son diametralmente opuestos al sistema de valores que predicán al interior de su familia las cuales, para empezar, no deberían ser parte del currículo de la educación pública colombiana. El rechazo a la violencia, la tolerancia por quien piensa diferente a mí y el respeto por las instituciones como la familia y la ley, son principios que para Ana son fundamentales pero que han sido retados y menoscabados por algunos docentes en el aula de clase. La triste realidad es que, como regla general, a los padres de familia poco o nada se les tiene en cuenta para tomar decisiones sobre el desarrollo de las actividades en el colegio. Las reuniones con padres de familia son sólo para “llenar un formulario y poder demostrar que se llevaron a cabo”, pero no para tomar decisiones.

Muchos padres de familia son conscientes de estos problemas, pero se limitan a discutirlos en privado, puesto que temen alzar su voz de inconformidad ante la administración del colegio o las autoridades educativas. A los estudiantes se les castiga si piensan diferente al docente mediante notas bajas en los exámenes; y a los padres se les controla si hacen reclamos bajo la amenaza de perder el cupo en el colegio para el año siguiente.

Como madre preocupada por el futuro de sus hijas, Ana es partidaria de un sistema educativo que incentive a escuelas y colegios a comportarse como organizaciones preocupadas por satisfacer los intereses de los estudiantes y sus familias antes de preocuparse por dar gusto a unos pocos que tienen intereses políticos, electorales o burocráticos. Ella propone un modelo en el que el dinero de la matrícula le sea entregado a las familias directamente por las autoridades para que estas puedan escoger el colegio que les parezca más adecuado para sus hijos de acuerdo con los valores que inculque cada institución, a la calidad de sus docentes y a los resultados académicos que obtenga el colegio en las diferentes mediciones de calidad.

Modelos de bono educativo en el mundo

El modelo de subsidio a la demanda educativa o de bono escolar ha sido implementado en múltiples ocasiones en diferentes partes del mundo. Cada modelo tiene características propias que de alguna manera lo diferencian del concepto inicial propuesto por Friedman a mediados del siglo XX. A continuación, se hace un breve recuento de algunos de ellos que han arrojado resultados positivos.

1. A pequeña escala:

- a. **Colombia:** el Programa de Ampliación de Cobertura de la Educación Secundaria -PACES- comenzó a operar en 1992 como un verdadero modelo de bono escolar en el que entidades privadas entraban a suplir vacíos del sistema de educación oficial (Angrist, Bettinger & Kremer, 2006). El programa otorgaba bonos educativos renovables para pagar la matrícula escolar a estudiantes de colegios públicos que vivieran en barrios de bajos ingresos y que hubieran sido aceptados en una institución privada. El programa fue implementado a nivel local, en donde el gobierno nacional cubría alrededor del 80% de su costo y los municipios cubrían el costo restante. La falta de recursos tanto a nivel nacional como municipal resultaron en un aumento de la demanda en casi todos los lugares donde se implementó el programa, por lo que los bonos educativos eran asignados mediante lotería. El programa fue clausurado en 1997. El programa PACES ha sido descrito como positivo en cuanto a su impacto entre la población beneficiada (Angrist et al., 2006 Y Eppe et al., 2017).
- b. **India:** en 2008, la fundación privada Azim Premji comenzó a distribuir bonos educativos de 180 poblados diferentes en Estado Andhra Pradesh que obtuvieran el mejor puntaje en un examen escrito. El bono servía para cu-

brir costos de matrícula, útiles escolares, uniformes y zapatos. El dinero del bono era desembolsado por la fundación directamente a la escuela en la cual el estudiante estuviera matriculado sin importar si esta era pública o privada. El programa continúa al día de hoy y arroja resultados positivos entre sus beneficiarios en cuanto a su desempeño académico con respecto a estudiantes que no son beneficiarios del bono educativo (Muralidharan y Sundarraman, 2015).

- c. **Estados Unidos:** en Estados Unidos existen diferentes programas de bono educativo a través de los diferentes Estados. Algunos de ellos son financiados por particulares, otros por entidades públicas y otros por esquemas mixtos público-privados. Estos programas varían en cuanto a la edad del beneficiario, al número de estudiantes beneficiados y al dinero entregado mediante el bono educativo. Quizá el programa de bono escolar financiado con dinero público más importante es el de la ciudad de Milwaukee, el cual ha servido como modelo para esquemas similares implementados en otras partes (Epple, Romano y Urquiola, 2017). Este programa fue introducido en 1990 con el objetivo de beneficiar a estudiantes de bajos recursos de educación primaria y secundaria. El dinero sirve para cubrir los costos de matrícula y transporte de los estudiantes en colegios privados bajo la condición de que demuestren buen desempeño académico, asistan a clase y que los padres se involucren en el proceso educativo de sus hijos.

2. A gran escala:

- a. **Chile:** desde 1981, Chile introdujo un modelo de bono educativo universal con dos componentes. El primero, transfería la administración de los colegios públicos a los municipios, los cuales recibían presupuesto basado en el número de estudiantes matriculados; y el segundo, consistía en que los colegios privados recibirían exactamente el mismo presupuesto que los colegios oficiales por cada estudiante matriculado. Para el año 2009, el 57% de todos los estudiantes del país estaban matriculados en colegios privados, a los cuales el sistema les permite competir por captar más estudiantes a través de factores de diferenciación como calidad, instalaciones físicas, actividades extracurriculares y precios adicionales al valor de la matrícula subsidiado por el Estado (Epple, Romano y Urquiola, 2017).
- b. **Holanda:** el sistema holandés otorga bonos educativos a los colegios tanto públicos como privados según el número de estudiantes matriculados,

en donde el monto es mayor si el estudiante proviene de una familia de bajos recursos. Para que un colegio privado pueda ser beneficiario de los recursos del bono escolar, debe implementar un currículo académico básico aprobado por el gobierno, además sus estudiantes deben participar en los exámenes estandarizados de calidad estatales y mantener una cantidad determinada de estudiantes activos en todo momento. Sin embargo, a los colegios privados se les permite diferenciarse entre sí con programas educativos diferenciados y oferta de servicios especializados para competir por obtener más estudiantes. Justesen indica que para 2002, el 77% de los recursos de los colegios privados en Holanda provenían de los bonos educativos, por lo que estos representan su mayor fuente de financiamiento, incentivando a los colegios a competir por mantenerla.

- c. **Nueva Zelanda:** hasta 1989, las decisiones estratégicas en lo relativo al currículo, los horarios y las actividades en el aula de clase eran determinadas por el gobierno central. Con la descentralización del sistema educativo, la toma de decisiones en los colegios públicos pasó a estar a cargo de una junta elegida localmente y compuesta en gran medida por padres de familia. Aunque el modelo neozelandés se aparta del concepto general de bono educativo en algunos aspectos, conserva un elemento esencial de la propuesta original de Friedman: el Estado otorga un presupuesto a cada institución educativa, tanto pública como privada, a partir del número de estudiantes matriculados, lo cual incentiva a estos a diferenciarse y competir entre sí con calidad y buen servicio (Adams, 2009).

Propuesta de Libertank

La implementación de un sistema de financiación a la demanda educativa es una tarea compleja en vista del enquistamiento del sistema vigente y del poder de influencia de los intereses particulares que se favorecen del mismo. Por ello, resulta conveniente reformar el estado de cosas actual a través de medidas que, paulatinamente, vayan dando paso a un modelo de bono escolar en el que las instituciones educativas se vean incentivadas a ofrecer educación pertinente, integral y de alta calidad.

Desde Libertank, proponemos ampliar la competencia de las entidades territoriales (i.e. departamentos, distritos y municipios) de tal manera que puedan contratar el servicio de educación a entidades privadas cuando haya un déficit de calidad en

las instituciones del sistema educativo público de cada territorio y no sólo cuando haya un déficit en la capacidad o cobertura de las instituciones educativas oficiales.

Para esto, se propone modificar el artículo 27 de la ley 715 de 2001, el cual pretende garantizar la cobertura y la calidad del servicio público educativo en Colombia. La redacción del artículo sugerida sería la siguiente:

***“Artículo 1.** Los Departamentos, Distritos y Municipios certificados, prestarán el servicio público de la educación a través del Sistema Educativo Oficial.*

*Solamente en donde se demuestre insuficiencia, limitaciones o **déficit de calidad**, en las instituciones educativas del Sistema Educativo Oficial, podrá contratarse la prestación del servicio educativo con entidades sin ánimo de lucro, estatales o entidades educativas particulares, **cuando las circunstancias lo requieran**, que cuenten con una reconocida trayectoria e idoneidad, sin detrimento de velar por la cobertura e infraestructura en los servicios educativos estatales. El valor de la prestación del servicio financiado con recursos del sistema general de participaciones no puede ser superior a la asignación por estudiante, definido por la Nación. Cuando el valor sea superior, el excedente se pagará con recursos propios de la entidad territorial, con las restricciones señaladas en la presente ley.*

Cuando con cargo a recursos propios la prestación del servicio sea contratada con entidades no estatales, la entidad territorial deberá garantizar la atención de al menos el ciclo completo de estudiantes de educación básica.

La Educación Misional Contratada y otras modalidades de educación que venían financiándose con recursos del Situado Fiscal, y las participaciones de los municipios en los Ingresos Corrientes de la Nación se podrán continuar financiando con los recursos del Sistema General de Participaciones.

Cuando con cargo al Sistema General de Participaciones los municipios o distritos contraten la prestación del servicio educativo con entidades no estatales, el valor de la prestación del servicio financiado con estos recursos del sistema no podrá ser superior a la asignación por alumno definido por la Nación. Cuando el valor sea superior, el excedente se pagará con recursos propios de la entidad territorial, con las restricciones señaladas en la presente ley.”



Referencias

- Adams, M. (2009). Tomorrow's schools today: New Zealand's experiment 20 years on. 09 Mercatus Center Working Paper 01 (1).
- Angrist, J., Bettinger, E. & Kremer, M. (2006). Long-term educational consequences of secondary school vouchers: evidence from administrative records in Colombia. 96 American Economic Review. No. 3 (847).
- Arango, L. E., & Rivera, S. A. (2020). Disemployment effects of the minimum wage in the Colombian manufacturing. (B. d. República, Ed.) Borradores de Economía, 1107.
- Arango, L., Flórez, L., & Guerrero, L. (2017). Minimum wage effects on informality across demographic groups in Colombia. (B. d. República, Ed.) Borradores de Economía (1104).
- Arbeláez, M. A; Benítez, M. Steiner, R. & Valencia, O. (2020). A Fiscal Rule to achieve debt sustainability in Colombia. Fedesarrollo.
- Ávila Mahecha, J. Medina, Y. (2007). Flat Tax: ¿Una opción tributaria para Colombia? DIAN.
- Banco Mundial. (2019). Obtenido de Desempleo, total de jóvenes (% de la población activa total entre 15 y 24 años de edad) (estimación modelado OIT): <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.UEM.1524.ZS>
- Bejarano Navarro, H. D. (s.f.). Verificación empírica de la curva de Laffer en la economía colombiana (1980-2005). Tomado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v16n1/v16n1a11.pdf>
- Bernal, R., González, J.I., Henao, J.C., Junguito, R., Meléndez, M., Montenegro, A, Ramírez, J.C., Uribe, J.D., Villar, L. (2018). Comisión del Gasto e Inversión Públicas: Informe Final. La Imprenta Editores S.A.
- Betancur Arango, Paula Andrea y Monsalve Castrillón, Erika Isabel. (2009). Tarifa Plana: Una Alternativa Para el Impuesto de Renta en Colombia. Obtenido de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/tgcontaduria/article/view/323597/20780753>.
- Bunn, D. (2020). Tax Foundation. Tomado de International Tax Competitiveness Index: <https://files.tax-foundation.org/20201009154525/2020-International-Tax-Competitiveness-Index.pdf>.
- Carrasquilla, A. (2020, Diciembre 7). Salario mínimo en Colombia. (B. Radio, Interviewer) Retrieved from <https://www.bluradio.com/economia/salario-minimo-en-colombia-es-de-los-mas-altos-del-mundo-ministro-de-hacienda>
- Consejo Nacional de Política Económica y Social, Departamento Nacional de Planeación (2020). Política para la Reactivación y el Crecimiento Sostenible e Incluyente. Borrador. Departamento Nacional de Planeación.
- Consejo Privado de Competitividad. (2019). Obtenido de Informe Nacional de Competitividad: https://compite.com.co/wp-content/uploads/2018/10/CPC_INC_2018-2019_Web.pdf
- Constitución Política de Colombia [Const]. Julio 7 de 1991 (Colombia).
- DANE. (Julio de 2021). Obtenido de Mercado laboral: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>
- DANE. (2021). Empleo informal y seguridad social. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social>
- Decreto 1179 de 1994 [Presidencia de la República de Colombia]. Por el Cual se crea la corporación para la reconstrucción de la cuenca del río Páez y zonas aledañas, CORPOPAECES. Junio 9 de 1994. Diario Oficial No.41.393.
- Decreto 272 de 2000 [con fuerza de ley]. Por el cual se determina la organización y funcionamiento de la Auditoría General de la República. Febrero 22 de 2000. Diario Oficial No. 43.905.

- Decreto 1006 de 2004 [Presidencia de la República de Colombia]. Por el cual se modifica la estructura del Instituto Nacional para Ciegos, INCI, y se dictan otras disposiciones. Abril 1 de 2004. Diario Oficial No.
- Decreto 4122 de 2011 [con fuerza de ley]. Por el cual se transforma el Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria, Dansocial, en una Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, se fija su objetivo y estructura. Noviembre 2 de 2011. Diario Oficial No. 48.241.
- Decreto 4152 de 2011 [con fuerza de ley]. Por el cual se escinden unas funciones de la Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación internacional — Acción Social y se crea la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia. Noviembre 3 de 2011. Diario Oficial No. 48.242.
- Decreto 4170 de 2011 [con fuerza de ley]. Por el cual se crea la Agencia Nacional de Contratación Pública —Colombia Compra Eficiente—, se determinan sus objetivos y estructura. Noviembre 3 de 2011. Diario Oficial No. 48.242.
- Decreto 2106 de 2013 [Presidencia de la República de Colombia]. Por el cual se modifica la estructura del Instituto Nacional para Sordos — INSOR, se determinan las funciones de sus dependencias y se dictan otras disposiciones. Septiembre 27 de 2013. Diario Oficial No. 48.926.
- Decreto 4184 de 2011 [con fuerza de ley]. Por el cual se crea la Empresa Nacional de Renovación y Desarrollo Urbano Virgilio Barco Vargas. Noviembre 3 de 2011. Diario Oficial No. 48.242.
- Decreto 1075 de 2015 [Presidencia de la república]. Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector educación. Mayo 26 de 2015. Diario oficial No. 49.523.
- Decreto 1851 de 2015 [Presidencia de la república]. Por medio del cual se reglamenta la contratación del servicio público educativo por parte de las entidades territoriales certificadas y se subroga un capítulo del Decreto 1075 de 2015.
- Economía3. (2021). Obtenido de ¿En qué consiste la flexiseguridad danesa?: <https://economia3.com/en-que-consiste-la-flexiseguridad-danesa/>
- El Espectador. (8 de Marzo de 2021). Obtenido de Las preocupantes cifras laborales de las mujeres en Colombia : <https://www.elespectador.com/economia/las-preocupantes-cifras-laborales-de-las-mujeres-en-colombia-article/>
- EFE. (2017). Obtenido de Dinamarca alcanza el pleno empleo gracias al modelo de «flexiseguridad»: https://www.abc.es/economia/abci-dinamarca-alcanza-pleno-empleo-gracias-modelo-flexiseguridad-201610211526_noticia.html
- Epple, D., Romano, R. & Urquiola, M. (2017). School vouchers: a survey of the economics literature. 55 Journal of Economic Literature 2 (441).
- Fernández, J. J. (27 de Junio de 2019). El flat tax: La reforma tributaria que necesitamos. Obtenido de FEE Fundación para la Educación Económica: <https://fee.org.es/articulos/el-flat-tax-la-reforma-tributaria-que-necesitamos/>
- Friedman, M. (1962). Capitalismo y libertad. Madrid: Rialp.
- García, J. B. (s.f.). Obtenido de Desempleo e informalidad en Colombia. Un modelo de equilibrio general computable: https://www.banrep.gov.co/sites/default/files/eventos/archivos/Desempleo_e_informalidad_Jesus_Botero.pdf
- Hall, R. E. (1995). The Flat Tax. Stanford, California: Hoover Institution Press.
- Henao, M. L., & Rojas, N. (1999, Septiembre). La tasa natural de desempleo en Colombia. Coyuntura Económica, 79-93.

- Heritage Foundation. (2021). Obtenido de 2021 Index of Economic Freedom: <https://www.heritage.org/index/>
- Institute, F. M. (s.f.). Employment Flexibility Index. Obtenido de <https://www.lli.it/wp-content/uploads/2019/12/Employment-flexibility-index2020.pdf>
- Ivanova, Anna; Keen, Michael y Klemm, Alexander. (2005). The Russian Flat Tax Reform. Tomado de <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2016/12/31/The-Russian-Flat-Tax-Reform-17921>.
- Justesen, M. (2002). Learning from Europe: The Dutch and Danish School systems. Adam Smith institute.
- Kugler, A., & Kugler, M. (2009). Labor Market Effects of Payroll Taxes in Developing Countries: Evidence from Colombia. *Economic Development and Cultural Change*, 335-358.
- La República. (10 de Septiembre de 2021). Obtenido de <https://www.larepublica.co/globoeconomia/tasa-de-desempleo-en-colombia-mas-del-doble-del-promedio-de-los-paises-de-la-ocde-3230400>
- Ley 99 de 1993. Por la cual se crea el Ministerio del Medio Ambiente, se reordena el Sector Público encargado de la gestión y conservación del medio ambiente y los recursos naturales renovables, se organiza el Sistema Nacional Ambiental, SINA, y se dictan otras disposiciones. Diciembre 9 de 1993. Diario oficial No. 41.146.
- Ley 115 de 1994. Por la cual se expide la ley general de educación. Febrero 8 de 1994. Diario oficial No. 41214.
- Ley 715 de 2001. Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de servicios de educación y salud, entre otros. Diciembre 21 de 2001. Diario oficial No. 44654.
- Ley 819 de 2003. Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de presupuesto, responsabilidad y transparencia fiscal y se dictan otras disposiciones. Julio 9 de 2003. Diario Oficial No. 45.243.
- Ley 1444 de 2011. Por medio de la cual se escinden unos Ministerios, se otorgan precisas facultades extraordinarias al Presidente de la República para modificar la estructura de la Administración Pública y la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación y se dictan otras disposiciones. Mayo 4 de 2011. Diario Oficial No. 48.059.
- Ley 1575 de 2012. Por medio de la cual se establece la Ley General de Bomberos de Colombia. Agosto 21 de 2012. Diario Oficial No. 48.530.
- Ley 2008 de 2019. Por la cual se decreta el Presupuesto de Rentas y Recursos de Capital y Ley de Apropriaciones para la vigencia fiscal del 12 de Enero al 31 de Diciembre de 2020. Diciembre 27 de 2019. Diario Oficial No. 51.179.
- Ley 2063 de 2020. Por la cual se decreta el Presupuesto de Rentas y Recursos de Capital y Ley de Apropriaciones Para la Vigencia Fiscal del 12 de Enero al 31 de Diciembre de 2021. Noviembre 28 de 2020. Diario Oficial No. 51.512.
- Ligi, J. (2012). "La receta de Estonia es sencilla: un Estado pequeño e impuestos bajos". Obtenido de Libre Mercado: <https://www.libremercado.com/2012-12-19/la-receta-de-estonia-es-sencilla-un-estado-pequeno-e-impuestos-bajos-1276477268/>
- López Bejarano, J. M. (19 de Diciembre de 2019). La evasión equivale a 30% del total de lo que se recauda de impuestos al año. Tomado de La República: <https://www.larepublica.co/economia/la-evasion-equivale-a-30-del-total-de-lo-que-se-recauda-de-impuestos-al-ano-2945888>.

- Lozano, S. C. (2001). Obtenido de GENERACION DE EMPLEO Y PARAFISCALIDAD: Soluciones Estructurales en Tiempos de Crisis: <https://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/pdfs/borra189.pdf>
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público de Colombia (2020). Mensaje Presidencial: Proyecto de Ley Presupuesto General de la Nación 2021. Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
- Ministerio del Trabajo. (2021). Obtenido de Mecanismo de Protección al Cesante: <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/mecanismo-de-proteccion-al-cesante>
- Ministerio del Trabajo. (2021). Obtenido de https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/317680/abece_mecanismo_proteccion_FOSFEC.pdf/4e415b9f-17e0-ceab-bfa1-05e389c67b-6c?t=1493826115998
- Mitchell, D. J. (7 de Julio de 2005). Heritage Foundation. Tomado de: A Brief Guide to the Flat Tax: <https://www.heritage.org/taxes/report/brief-guide-the-flat-tax>.
- Mizala, A., y Urquiola, M. (2013). School markets> the impact of information approximating schools' effectiveness. 103 Journal of Development Economics (313).
- Mondragón, C., Peña, X., & Wills, D. (2010, Octubre 1). Labor Market Rigidities and Informality in Colombia. Economía. Muralidharan, K. y Sundarraman, V. (2015). The aggregate effect of school choice: evidence from a two-stage experiment in India. 130 The Quarterly Journal of Economics 3 (1011).
- OCDE. (s.f.). Obtenido de Tasa de desempleo: <https://www.oecd.org/centrodemexico/estadisticas/tasa-desempleo.htm>
- OCDE. (Octubre de 2019). Obtenido de Estudios Ecinómicos de la OCDE: Colombia: <https://www.oecd.org/economy/surveys/Colombia-2019-OECD-economic-survey-overview-spanish.pdf>
- OIT. (2020). Obtenido de Panorama Laboral 2020: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_764643/lang-es/index.htm
- Osorio-Copete, L. M. (2016). Obtenido de Reforma tributaria e informalidad laboral en Colombia: Un análisis de equilibrio general dinámico y estocástico: <https://www.elsevier.es/es-revista-en-sayos-sobre-politica-economica-387-pdf-S0120448316300240>
- PWC y World Bank. (2020). Paying Taxes Report. Tomado de <https://www.pwc.com/gx/en/paying-taxes/pdf/pwc-paying-taxes-2020.pdf>
- Portafolio. (23 de Febrero de 2020). Obtenido de Mercado laboral rural: tres aspectos para ponerles lupa: <https://www.portafolio.co/economia/mercado-laboral-rural-tres-aspectos-para-ponerles-lupa-538386>
- Pretel, E. A. (2019). Obtenido de El secreto del mercado laboral más eficaz del mundo: producir menos universitario: https://blogs.elconfidencial.com/mundo/fuera-de-lugar/2019-10-08/milagro-educativo-suiza-mercado-laboral-mas-eficiente-mundo-357_2272539/
- Rallo, J. R. (2020). Obtenido de El extraordinario mercado laboral suizo: https://blogs.elconfidencial.com/economia/laissez-faire/2020-09-11/extraordinario-mercado-laboral-suizo_2742267/
- Ramsay, N. (17 de Diciembre de 2014). Obtenido de The benefits of a flexible labour market: <https://www.iwa.wales/agenda/2014/12/the-benefits-of-a-flexible-labour-market/>
- Rodriguez, J. C. (s.f.). Estonia, de la opresión al compromiso con la libertad. Obtenido de Club Libertad Digital. La Ilustración Liberal: <https://www.clublibertaddigital.com/ilustracion-liberal/33/estonia-de-la-opresion-al-compromiso-con-la-libertad-jose-carlos-rodriguez.html>
- Sanchez, A. M. (2020). Durante las dos últimas décadas, Gobiernos han hecho más de 12 reformas tributarias. Tomado de <https://www.larepublica.co/economia/durante-las-dos-ultimas-deca->

- das-gobiernos-han-hecho-mas-de-12-reformas-tributarias-2992225
- Schwab, K. (2019). World Economic Forum. Tomado de The Global Competitiveness Report: http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf
- Sergei Guriev, B. S. (13 de Septiembre de 2016). Obtenido de Wage stickiness and unemployment in regulated and unregulated labour markets: Italian evidence: <https://voxeu.org/article/wage-stickiness-and-unemployment-regulated-and-unregulated-labour-markets-italian-evidence>
- Soriano, D. (14 de Septiembre de 2010). Libre Mercado. Obtenido de La protección social genera desempleo crónico: <https://www.libertaddigital.com/economia/paro-de-larga-duracion-mas-subsidiones-igual-a-desempleo-cronico-1276401786/>
- Velez, L. G. (31 de Enero de 2020). Obtenido de ¿Qué hacer con las Cajas?: <http://luisguillermovelezalvarez.blogspot.com/2020/01/que-hacer-con-las-cajas.html>
- Vélez, L. G. (2018). Nota sobre el salario mínimo legal. Tomado de <http://luisguillermovelezalvarez.blogspot.com/2018/09/nota-sobre-el-salario-minimo-legal.html?m=1>
- Vélez, L.G. (2016). Cómo ahorrar 20 billones y evitar aumento a impuestos, Luis Guillermo Vélez. Disponible en <https://luisguillermovelezalvarez.blogspot.com/2016/06/como-ahorrar20-billones-de-pesos-y.htm>
- World Bank. (s.f.). Obtenido de Employing Workers: <https://www.worldbank.org/en/research/employing-workers>
- World Bank. (2020). Doing Business. Tomado de <https://www.doingbusiness.org/content/dam/doing-Business/country/c/colombia/COL.pdf>
- World Economic Forum. (2019). Obtenido de The Global Competitiveness Report 2019: http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf



**FRIEDRICH NAUMANN
STIFTUNG** Für die Freiheit.

Países Andinos

libertank

Libertad,
Oportunidades,
Desarrollo.

 @libertank_

 @libertank

 @libertank

 @libertank