

Impacto de la Reforma Laboral

para los CSC y los GBS

Contenido

1

Aspectos generales de la Reforma Laboral 2.0.

2

Tercerización y subcontratación

3

Automatización

4

Teletrabajo

5

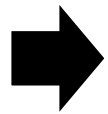
Desafíos y oportunidades



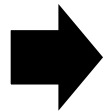
Estado actual del texto de reforma

Radicada en la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes

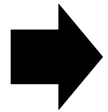
Coordinadores ponentes:



María Fernanda Carrascal
Pacto Histórico



Camilo Esteban Ávila
Partido de la U



Juan Camilo Londoño
Partido Verde

Ponentes:

German José Gómez – Comunes

Hugo Alfonso Archila – Liberal

Jorge Alexander Quevedo – Conservador

Karen Juliana López - Yo soy Urabá

Alfredo Mondragón - Pacto Histórico

Jairo Humberto Cristo – Cambio Radical

Andrés Forero – Centro Democrático

Propuesta del Gobierno:

- Mantiene la orientación general de la **Reforma Laboral 1.0**, matizando algunos elementos que habían sido objeto de críticas (ej. Tercerización), pero profundizando los pilares estructurales.
- Buscar revertir los efectos de las leyes 50 de 1990 y 789 de 2002, a través de la estandarización inflexible de **jornadas y horarios de trabajo**.
- Estabilidad laboral **cuasi-absoluta** o **inamovilidad** en el empleo formal a través de: (i.) la creación de más fueros sindicales, (ii.) la ampliación del catálogo de despidos discriminatorios, (iii.) el encarecimiento de las indemnizaciones por despido, (iv.) la generalización del reintegro como sanción, (iv.) la exigencia de procedimientos disciplinarios para despidos con justa causa.
- Fortalecimiento de los **sindicatos, sobre todo de industria**, a través de: (i.) negociación colectiva a nivel de sectorial o de rama de actividad económica; (ii.) huelga en servicios esenciales; (iii.) más procedimientos y garantías sindicales, (iv.) supresión de sanciones y prohibiciones frente a prácticas abusivas, entre otras.

Preocupaciones transversales:



- No se discutió en la **Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales**.
- No ofrece respuesta adecuada a los **problemas estructurales del mercado laboral**: informalidad, desempleo, inactividad y formación en competencias.

REFORMA LABORAL

2.0. GOBIERNO:

TERMÓMETRO ANDI

- Estabilidad laboral "**absoluta**" (+**fueros**, +**despidos** discriminatorios, procedimientos, +**indemnizaciones**, +**sanciones**)
- Restricciones al contrato a **término fijo** (solo para **necesidades temporales**)
- **Eliminación de jornada 36H y flexible**
- Laboralización del contrato de **aprendizaje**
- Jornada **nocturna (7 p.m.)**, recargos en dominicales y festivos (100%) - **suplementario**
- Ampliación del término de **prescripción a 5 años**
- Prohibición pactos colectivos y **otros (sindicatos activos)**
- **Huelga** multimodal, parcial, indefinida, sin reglas ni garantías democráticas, inclusive en **servicios esenciales**.
- Negociación colectiva **multinivel**



- **Sanciones desproporcionadas a la tercerización abusiva**
- Sanción moratoria por no pago de indemnizaciones y sin límite de 24 meses
- **Inversión de la carga de la prueba en horas extra**
- Licencia de paternidad a 12 semanas
- Prohibición contratos sindicales
 - **Procedimiento judicial en temas sindicales, con términos cortos**
- Ampliación del ámbito laboral frente a las violencias de género
 - Exclusiones al contrato agropecuario
 - Reconversión y reubicación en procesos automatización y descarbonización
- **Costos adicionales y cuotas de teletrabajo**
- **Cuotas de contratación PCD**
- **Trabajadores dep. o indep. plataformas**



- Formalización del empleo en micronegocios y ajustes a la PILA
 - Igualdad salarial
 - Control al uso de contratos de prestación de servicios
 - Garantías sindicales
 - Prohibición de prácticas sindicales abusivas
 - Medidas con enfoque sectorial, étnico, agrario o profesional





Terceerización

CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS

≠

EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

≠

Ponencia legislatura anterior

- Los trabajadores del contratista o subcontratista tienen derecho a iguales beneficios salariales, prestacionales y convencionales de los trabajadores de la empresa beneficiaria.
- Se extiende la solidaridad del contratante frente a los contratistas y subcontratistas.

Nueva propuesta RL

- Se extiende la solidaridad del contratante frente a los contratistas y subcontratistas.
- Se impone una obligación a cargo del contratante de reintegro sin solución de continuidad y una sanción equivalente a 365 días de salario, cuando se estime que el contratista ha incumplido sus obligaciones o ha actuado sin libertad ni autonomía, habiendo despedido a trabajadores.

¿QUÉ PREOCUPA?

- Solidaridad sin límites.
- Conflictividad en la definición de contratista independiente.
 - Sanciones desproporcionadas.
- Aumento de costos laborales y afectación de la productividad y competitividad.

Autonomía técnica y directiva del contratista (Res. 2021/2018-Mintrabajo)

- ➔ Si el contratista tiene independencia financiera.
- ➔ Si los trabajadores actuales del contratista han sido trabajadores del contratante o de cualquier otro contratista que este último haya tenido.
- ➔ Si el contratista tiene autonomía en el uso de los medios de producción en la ejecución de los procesos o subprocesos que se contraten.
- ➔ Si el contratista ejerce frente a sus trabajadores la potestad reglamentaria y disciplinaria, o, por el contrario, si la misma la ejerce el contratante. Si las instrucciones respecto al tiempo, modo y lugar de la ejecución de las actividades las imparte la empresa contratante.
- ➔ Si el contratista y el contratante incurren en conductas violatorias de los principios y normas laborales vigentes en la celebración o ejecución de la figura que los une.

Impacto RL:

**Automatización y
descarbonización**

Nueva propuesta RL

¿QUÉ PREOCUPA?

AUTOMATIZACIÓN

=

En las empresas que se adelanten procesos de automatización que pueden tener por efecto la terminación de contratos de trabajo, los trabajadores afectados tienen derecho: (i.) Proceso de reconversión por 6 meses; (ii) Reubicación en otro cargo igual o mejor; (iii) Si lo anterior no es posible, indemnización por despido injustificado/autorización del Mintrabajo frente a despidos colectivos.

Las obligaciones contempladas en cabeza de los empleadores son excesivas.

Se requieren políticas sectoriales y específicas.

Afecta los emprendimientos, la productividad y resulta incoherente con las políticas de Ciencia, Tecnología e Innovación.

DESCARBONIZACIÓN

=

Las empresas de explotación minera, petrolera y/o actividades asociadas con la generación de energía deben contar con un plan de protección de los trabajadores posiblemente afectados, concertado con los sindicatos y aprobado por Mintrabajo. El plan debe incluir los siguientes derechos para los potenciales afectados: (i) identificación clara de los trabajadores afectados; (ii.) reconversión; (iii.) reubicación y planes de retiro, garantizando mínimo vital; (iv.) continuidad en la afiliación y cotización a la seguridad social durante el periodo de transición laboral o pensión (iii) fondo para garantizar aportes a SS de extrabajadores.



Impacto RL:

Teletrabajo

Teletrabajo

Obligación de promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia

- 20 a 50 trabajadores: 5% de puestos de trabajo.
- 50 a 200: 10% de puestos de trabajo.
- 201 o más: 15% de puestos de trabajo.

Optativa en primer semestre de entrada en vigencia y obligatoria en el segundo semestre.

Posibilidad de exonerarse con justificación ante el Ministerio del Trabajo.

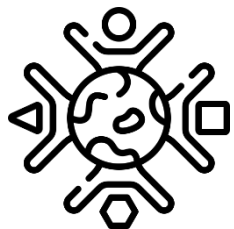
Modificaciones al teletrabajo

- Se simplifican los tiempos de presencialidad y trabajo a distancia en las distintas modalidades de teletrabajo.
- **Teletrabajo transnacional**, estableciéndose a cargo del empleador la obligación de contar con un seguro para la cobertura de prestaciones asistenciales en salud que sean requeridas. Se especifica que el empleador será responsable de las prestaciones económicas que no sean amparadas por el sistema de seguridad social colombiano.
- Auxilio de conectividad hasta 2 SMLMV.
- Auxilio compensatorio de costos de valor de internet.



Retos y desafíos para los

CSC y los GBS



Retos y desafíos para los CSC y los GBS

A

Ad intra: los CSC y GBS deberán asegurarse de cumplir con todas las regulaciones aplicables, lo que podría implicar incremento en **costos laborales y mayor conflictividad** en la gestión de las relaciones de trabajo. Los CSC y GBS podrían enfrentar desafíos en cuanto a la reestructuración de sus modelos operativos (ej. Cobertura de pólizas) y la gestión de talento interno. Esto podría aumentar la carga administrativa y los costos.

B

Ad extra: los CSC podrían desempeñar un papel importante para gestionar respuestas inteligentes frente a los cambios regulatorios. Si la reforma laboral hace más complejas, costosas, conflictivas e ineficientes las relaciones de trabajo, los CSC se proyectan como **alternativas estratégicas** no solo en términos de ahorro, sino, también, de mayor productividad y competitividad.



Gracias


ANDI

**MÁS
PAÍS**