

REFORMA LABORAL

Temas estructurales con impacto en el modelo operativo

III. Tercerización y cadena de valor



INTRODUCCIÓN

El 24 de agosto de 2023 el gobierno nacional radicó en la Cámara de Representantes la Reforma Laboral a través del Proyecto de Ley 166-2023C. Posteriormente, fueron radicados de manera alternativa a la propuesta oficial los Proyectos de Ley 192-2023C y 256-2023C, todos orientados a la modificación del régimen legal laboral vigente, por lo cual, los tres proyectos fueron acumulados en uno solo para su discusión y trámite legislativo.

En noviembre de 2023 se presentó la ponencia positiva para discusión en primer debate de los proyectos de ley acumulados, siendo este el articulado que actualmente se discute en la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes. Es por ello, que se hace relevante comprender y evaluar las implicaciones de la ponencia la cual puede modificar de manera profunda las relaciones entre empleadores y trabajadores.

En el presente documento realizaremos un análisis sencillo de los puntos claves de la ponencia que tienen costos económicos indirectos o no asociados a la nómina, centrándose en esta oportunidad en aspectos cruciales relacionados con la tercerización y sus efectos en cuanto al alcance de la solidaridad entre contratista y contratante.

La profundización en estos elementos permitirá no solo entender los cambios propuestos, sino también anticipar y evaluar los posibles efectos que dichas modificaciones podrían tener en la estructura laboral de las compañías. Este enfoque no solo busca informar, sino también servir de insumo para aquellos profesionales, parlamentarios, líderes empresariales y actores involucrados en el ámbito laboral.

TERCERIZACIÓN Y CADENA DE VALOR



SOLIDARIDAD TOTAL

CAMBIOS

- Ampliación del espectro de solidaridad aplicable a todos los contratistas sin importar si prestan o no un servicio del giro ordinario de los negocios.
- Solidaridad total con contratistas y subcontratistas aun cuando los contratistas no tengan autorización para subcontratar.
- Extensión del alcance de solidaridad a pagos en seguridad social.

EFFECTOS

- Aumento de reclamaciones judiciales como solidario responsable e incremento del valor de las reclamaciones.
- Incremento del valor de las pólizas de cumplimiento de obligaciones laborales.
- Modificación de las exigencias contractuales por parte de las empresas contratantes en términos de garantías de cumplimiento normativo y medidas para mitigar riesgos laborales.





EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES (EST)

CAMBIOS

- En el evento que la causa original de la contratación con la EST persista después del plazo inicialmente pactado, la empresa usuaria no podrá renovar ni firmar nuevos contratos comerciales con la misma o con otra EST.
- Superar los límites temporales o contratar para fines diferentes a los establecidos en la norma, implicará que se entienda a la empresa usuaria como verdadera empleadora. La minuta contractual suscrita con la EST deberá contener la causal de contratación.
- La transgresión de la norma por parte de la EST acarreará la revocatoria de la licencia de funcionamiento.

EFECTOS

- Limitación en la prestación de servicios temporales para el suministro de personal, aún en los eventos establecidos en la norma.
 - Incremento de reclamaciones administrativas y judiciales.
- Si se incumplen los nuevos requisitos y el contrato laboral es terminado por la EST se entenderá como ineficaz y el colaborador
- tendrá derecho al reintegro a la empresa usuaria sin solución de continuidad.

Trabajadores en misión, 3er trimestre 2023



“
89 EST

Hacen parte de las 10.000 empresas más grandes del país.

Más de 459 mil trabajadores en misión tendrían potencial riesgo de perder sus empleos.

Fuente: Acoset Observatorio del Mercado Laboral, III Trimestre 2023. Supersociedades, SIIS, 2023. Cálculos Unidad de Conocimiento L&A.



CONTRATISTA ESPECIALIZADO

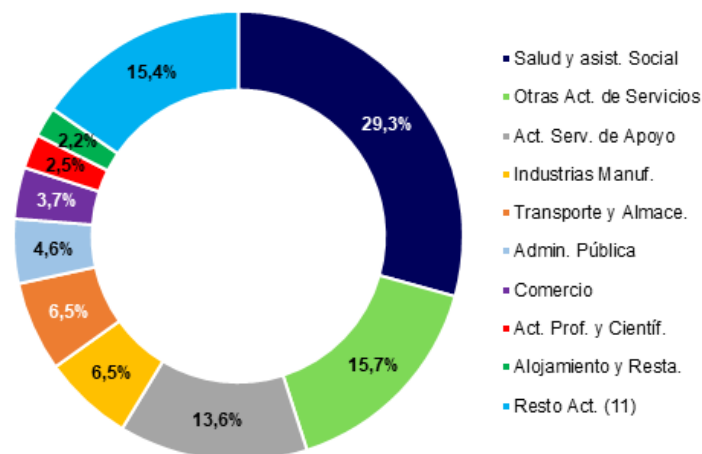
CAMBIOS

- Se considerarán contratistas solo aquellos que tengan una organización empresarial especializada en el servicio ofrecido.
- Obligación de acreditar la experticia en el servicio prestado en caso de ser requerido.
- Ineficacia de los despidos realizados por contratistas que no acrediten las condiciones establecidas en la ley para ser considerados como tal.
- Ante la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a ser reintegrado a la empresa beneficiaria del servicio y al pago de una sanción de 365 días de salario.

EFFECTOS

- Las empresas contratistas no solo deberán demostrar que realizan la actividad con sus propios medios, con plena autonomía y libertad, sino que además deberán acreditar su propia organización empresarial especializada.
- La definición de “servicios especializados” podría ser objeto de interpretación y disputa, lo que daría lugar a litigios laborales si no se especifica claramente en la legislación.
- Limitación de prestación de servicios por parte de pequeñas y medianas empresas por la determinación de especialización y organización empresarial.
- Aumento de la conflictividad judicial con el propósito de obtener la sanción de los 365 de salario.

Distribución sanciones por indebida intermediación, 2010-2021



“

451 Millones

Es el promedio sancionatorio por indebida intermediación laboral

A este valor promedio de multas se expondrían miles de empresas en Colombia ante la reforma laboral

Fuente: Ministerio del Trabajo, Dirección de Inspección, Vigilancia y control, 2022. Cálculos Unidad de Conocimiento L&A.



Para más información, **CONTÁCTENOS**

 abogados@lopezasociados.net

 PBX: 340 6944

 www.lopezasociados.net