

Año 2023 » Noviembre » N° 34 » www.acoset.org

REVISTA

ACOSSET

Las EST,

el sector de las
oportunidades



Las EST, ¡un sector que labora todos los días con el corazón por los trabajadores en misión y sus familias!

CRECIMIENTO
FORMALIDAD ESTACIONALIDAD
PRIMER EMPLEO COMPETITIVIDAD
INCLUSIÓN REGIONAL
DIVERSIDAD LABORAL
TRABAJO CON GARANTÍAS TRABAJO
OPORTUNIDAD
LEGALIDAD PICOS PRODUCTIVOS
FORMALIDAD ACCESO AL PRIMER EMPLEO
COMPETITIVIDAD GARANTÍAS EMPLEO
REGIONAL TRABAJO ESTACIONALIDAD
CRECIMIENTO EMPRESARIAL COMPETITIVIDAD
EMPLEO INCLUYENTE
ELIMINACIÓN BARRERAS DE EDAD
LEGALIDAD TRABAJO
EMPLEO JOVEN

GARANTÍAS
OPORTUNIDAD
INCLUSIÓN
BARRERAS
EDAD
JOVEN



ACOSSET

ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES



ASOCIACION COLOMBIANA DE
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

PRESIDENTE EJECUTIVO ACOSET
Miguel Pérez García

PRESIDENTE JUNTA DIRECTIVA
María Helena Giraldo

JEFE ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
Lucy Rivera Rivera

DIRECTORA DE COMUNICACIONES
Natalia Urrego Reyes

DIRECTORA JURÍDICA
Dana Bernate Montañez

FOTOGRAFÍA
©2023 freepick - Storyset

DISEÑO
Laura M. Arenas Mora

ICONOGRAFÍA
©2023 Flaticon

PUBLICIDAD Y EVENTOS
eventos@acoset.org

Oficina Acoset, Teléfono 6016680
<http://www.acoset.org>
Carrera 45 No 103-34, Oficina 312
Autopista Norte, Paralela Oriental
Bogotá - Colombia

Suscribase a nuestra revista
a través de: prensa@acoset.org

ED. 34

OPINIONES

5 TEMA CENTRAL



Las EST, el sector de las oportunidades

15 PERSPECTIVA
¿Cuál sería el impacto económico y de costos de la propuesta de reforma laboral?

19 PANORAMA LABORAL
Procedimiento sancionatorio del MinTrabajo a las EST: ¿Cómo hacer una defensa inteligente?

24 ANÁLISIS
Nuevos criterios frente al fuero de salud

28 GERENCIA ESTRATÉGICA
¿Cuáles son los escenarios de compensación actuales?

32 SOCIALES
Las EST, empresas que impulsan el empleo formal e incluyente

LA “BUENA HORA” DE LAS EST

Como si fuera la segunda parte de una novela que nadie compró, la redacción de la nueva iniciativa de reforma laboral dejó un sinsabor entre los empresarios y puso en jaque a los trabajadores, quienes podrían perder sus trabajos, por los altos costos laborales. No obstante, para quienes vemos la realidad del país todavía hay oportunidad.

Frente a cada tema que afecta al Sector de las EST, desde Acoset realizamos varias propuestas, que presentan una argumentación coherente, no desconoce la ley y va en concordancia con la realidad económica y social del país. Las mismas, hacen parte del tema central de la presente Revista de Acoset, el cual los invito a leer con detenimiento.

En este escenario, hay una gran oportunidad para el reconocimiento del sector en su función natural de dinamizador del empleo formal, decente y con todas las garantías de ley, en este momento, para cerca de 500 mil trabajadores en misión y sus familias.

Para ello debemos promulgar, entre otros aspectos, que desde las EST atendamos los picos productivos en sectores tan esenciales para la economía como el Agrícola, el Manufacturero, el de Comercio, el de Servicios y el de Turismo, solo por mencionar algunos. Así, una empresa podrá contratar servicios de colaboración a través de EST con personal en misión, sin que deba tener una carga económica laboral inofensiva durante periodos en los cuales no necesite de personal. Así mismo, se percibirá una reducción en los costos de administración de nómina y de selección de personal.

De acuerdo con lo anterior, las empresas dispondrán de un recurso que les permita atender sus necesidades de producción por el término que realmente requieran, ya que la EST es la que responde laboralmente al tener la responsabilidad del contrato de trabajo, pues con la empresa usuaria solo media el contrato de prestación de servicios de colaboración en su actividad, a través de su especialidad, el envío de trabajador en misión.



Por: Miguel Pérez García
Presidente de Acoset

Pero, no estamos solos en este camino hacia el ajuste de la normativa propuesta. Los empresarios de todos los sectores económicos han visto con preocupación como los altos costos de la reforma afectarían la generación de empleo, tema evidenciado en recargos dominicales y/o festivos que gradualmente llegarían al 100%, el aumento en el tiempo del cálculo de recargos nocturnos, una cuota Sena inflada del 113%, una licencia de paternidad con aumento del 500% y un contrato a término fijo y obra o labor con un incremento de 30 días en costo.

Desde ya Acoset ha venido trabajando con congresistas, instituciones y otras agremiaciones para que en lugar de retroceder en materia laboral avancemos para el beneficio de las trabajadoras y los trabajadores, así como de los empresarios, pues no se puede estar avanzando a ciegas, a favor de una posición o de otra, atentando contra quienes generan el empleo para que tengan menos oportunidades de abrir nuevos trabajos, aumentando así el desempleo y la informalidad.

Estamos dispuestos, de igual manera, a trabajar de la mano del Gobierno Nacional, para la comprensión de la figura de tercerización laboral en el país, de tal manera que se vea al Sector de las EST como ese aliado que necesita el país para reducir de una vez por todas la informalidad, creando empleos, reduciendo la pobreza y mejorando las condiciones de vida de las colombianas y los colombianos.



“ Frente a la reforma laboral, los empresarios que pertenecen al sector de las EST en su conjunto y desde Acoset seguirán trabajando en pro de los trabajadores en misión y sus familias, por lo que desde ya han hecho un llamado al Congreso Nacional e instituciones para que evalúen, revisen y tomen decisiones acertadas frente a un tema tan sensible y de incidencia para Colombia como lo es el empleo, en medio de un mercado laboral que necesita más flexibilización y menos rigidez. ”



Llegó la hora de las definiciones con la reforma laboral y, en medio de una incertidumbre para el país, por la lluvia de críticas que ha suscitado el texto radicado, que denota un enorme desconocimiento de la situación económica y social actual; se abre una ventana de oportunidad para el sector de las Empresas de Servicios Temporales (EST) para reiterar el porqué es la alternativa real y oportuna para impactar de forma positiva a problemas como la informalidad laboral en toda Colombia, además de ser un garante de la generación de empleo decente y con todas las garantías de ley.

De esta forma el sector de las EST se ha convertido en la solución para las contrataciones y consecución del recurso humano en actividades específicas. Solo para darnos una idea, el promedio de trabajadores en misión pasó de 364.241 en el 2021 a 448.336 en el 2022, con un crecimiento del 18,8%, para una variación positiva de 84.094 trabajadores.

Por actividad económica, en sectores como el agrícola, donde existe una discusión sobre las tasas de informalidad, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane) reveló que dicho sector cuenta con cerca de 3,2 millones de personas ocupadas y es la segunda actividad económica que más genera empleo en el país, de los cuales, al finalizar el 2022, unos 9.000 eran trabajadores en misión de las EST; sin embargo, la proyección sobre el potencial al que se puede llegar en un corto plazo es de 100.000 trabajadores.

Tema Central

Felipe Fonseca Fino, director de la Unidad de Planificación Rural Agropecuaria (Upra), sostuvo que las cifras de empleo de comienzos de este 2023 mostraron un mejor panorama económico, con una tasa de desempleo que bajó a 7,7%, mientras que en el 2022 un año era 9,7%.

Es innegable entonces que las EST estimulan empleos con garantías de ley en el campo colombiano y que esta contribución podría aumentar si se les apoya como esa figura garante de la formalidad. Resulta entonces paradójico que, en la segunda versión de la reforma laboral, especialmente en el artículo 30, se proponga en su parágrafo cuatro la prohibición de la vinculación de trabajadores agropecuarios mediante las EST y la tercerización laboral.

“Desde Acoset se ha propuesto suprimir dicho parágrafo, pues va en contravía de lo propio de las EST, que es atender necesidades estacionales, temporales y/o eventuales de todos los sectores económicos, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 50 de 1990, artículos 71 y 77, con referencia particular al sector agrícola”, afirmó Miguel Pérez, presidente de Acoset.

El servicio temporal es una figura efectiva para la inclusión, la formalización y el empleo digno, en un sector que como el Agrícola requiere de este modelo, con un trabajador misional permanentemente rotativo, que tiene un empleador directo por ley, la EST, con todas las garantías laborales, de seguridad social y que puede ser contratado a término indefinido.

Hay que recordar que lo temporal es el servicio de colaboración estacional y/o eventual, no el trabajador en misión que, como se comentó, puede ser permanente rotativo en servicios estacionales periódicos, eso sí, limitados en el tiempo.

Actualmente, explica Pérez, desde Acoset se está desarrollando un plan piloto con gremios del sector agrícola y entidades como la Acnur (perteneciente a la ONU), con interesantes expectativas para capacitar y vincular población migrante o desmovilizada y dar respuesta efectiva a la atención de estacionalidades de diferentes actividades agrícolas a lo largo del año, tales como siembra, cosechas, fumigación y poda, entre otras.

Es así como el propio Edwin Palma, viceministro de Relaciones Laborales, afirmó en su

intervención ante la Comisión I de la Cámara de Representantes, que “las EST van a ser las grandes aliadas para la formalización del campo”.

Otro ejemplo de sectores donde las EST aportan es el del Comercio (que incluye alojamiento/hoteles y servicios de comida), en donde el total nacional para cierre del 2022, de acuerdo con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, llegó a 1 millón 483 mil trabajadores, unos 167.000 más que en 2021 cuando ascendió a 1 millón 316 mil, para un crecimiento del 6,7%.

Al cierre del 2022 de los casi 500 mil trabajadores en misión, 123.292 pertenecen a este sector, lo que representa un 27,5% del total.

En materia de transporte y almacenamiento, el total nacional se ubicó para el 2022 en 1 millón 595 mil empleados unos 153 mil más que en 2021 cuando llegó a 1 millón 44 mil, para un crecimiento del 7,2%. Frente a los trabajadores en misión, para el cierre del año pasado, estos sumaron 53.352 con un aporte del 11,9% del total de trabajadores reportados por las EST.

Esto demuestra, una vez más que, en estos sectores tan sensibles por sus altos picos productivos, una empresa podrá disponer y/o contar con el personal en misión para el desarrollo eficiente de sus actividades por el tiempo que lo requiera, sin que deba tener una carga económica laboral inoficiosa durante periodos en los cuales no necesite de personal. De esa forma, facilitará su competitividad al no tener que incurrir en costos permanentes para actividades coyunturales y/o estacionales.

Así mismo, se percibirá una reducción en los costos de administración de nómina y de selección de personal. En este orden de ideas, las empresas disponen de un recurso que les permite atender sus necesidades de producción por el término que realmente requieran.



Temas sensibles

Las EST están para solucionar las necesidades puntuales de la actividad de los empresarios y cuentan con el personal calificado para atender la demanda de temporadas como los llamados “picos” productivos y/o de cosecha, así como incrementos en transportes, prestación de servicios de cualquier tipo y reemplazos por causas variadas, entre las que se encuentran licencias, vacaciones o enfermedad.

Como antecedente, desde los años 60 inició esta actividad en Colombia. La figura de la flexibilidad laboral se creó por la Ley 50 de 1990 a través del servicio temporal de colaboración en actividad de terceros con un trabajador flexible misional y un empleador concreto, la EST, que le permite rotar en actividades estacionales, temporales y/o eventuales en el mismo o diferente usuario.

En este escenario también resulta confuso que en la reforma (parágrafo 2, artículo 46), se desconozca a las EST como verdaderas empleadoras y autónomas, al pretender que estas no puedan terminar contratos de trabajo como cualquier otro empleador en Colombia.

De acuerdo con Acoset, la afirmación de que sería ineficaz la terminación del contrato laboral por parte de la EST, sobra, ya que esta disposición haría que las EST sean el único empresario y empleador del país que no puede finalizar un vínculo laboral. Como sabemos, las EST son empleos directos por ley de sus trabajadores, (Artículos 71 y 74, Ley 50 de 1990), y los pueden contratar bajo cual quiera de las modalidades reguladas en el CST, que al no disponer un contrato laboral particular para los trabajadores en misión, rige para el caso lo previsto en la legislación laboral; artículo 75, Ley 50 de 1990.

No se debe confundir la figura del servicio temporal con la intermediación laboral, ya que las EST no intermedian en la relación laboral, como sucede con el intermediario del artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo, sino que son verdaderos empleadores de sus trabajadores en misión con las calidades y responsabilidades propias de todo empleador en el país.

Se debe hacer la salvedad que, en el parágrafo 1, desde Acoset se propone una redacción más acertada pues el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, a que se refiere el parágrafo, trata desde su encabezamiento de la relación usuario-EST, que se debe dar en el marco de una relación jurídico comercial, del artículo

81 de la Ley 50 de 1990. El contenido principal de ese contrato, que no tiene límite en el tiempo, es la prestación de servicios de colaboración en la actividad del usuario, en los casos y términos establecidos en los numerales mencionados en el artículo 77 citado, los cuales se particularizan, concretan y especifican por la causa que los origina.

El contenido principal de ese contrato comercial, que no tiene límite en el tiempo, es la prestación de servicios de colaboración en la actividad del usuario, en los casos y términos establecidos en los numerales mencionados en el artículo 77 citado, los cuales se particularizan, concretan y especifican por la causa que los origina. De esta forma el articulado sería:

“Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos comerciales con las empresas de servicios temporales para desarrollar situaciones diferentes a las establecidas en el presente artículo. Si vencido el plazo estipulado en la ley, la causa originaria del servicio específico en desarrollo de ese contrato subsiste en la empresa usuaria, ésta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo, con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales para dicho servicio”.

Adicionalmente, Acoset considera que los ajustes en la redacción del parágrafo cuatro de la siguiente manera: *“En el contrato con el trabajador en misión, se debe especificar la causa que dio lugar a su vinculación, en desarrollo de la relación comercial entre la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales”.* Pues es más preciso hablar del trabajador en misión, que es quien ejecuta en la usuaria las tareas o servicios contratados por esta con la empresa de servicios temporales, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 74, de la Ley 50 de 1990 y normas concordantes, evitando así, asimilar la relación comercial con la laboral, del trabajador en misión, que en el proyecto de ley, tal como esta redactado se presta a confusión.

Finalmente, anexar un parágrafo cinco en el artículo 46 del proyecto de ley, que se indique: *“Las EST, en el manejo de los trabajadores en misión, podrán realizar cotizaciones a Seguridad Social a tiempo parcial”;* trabajadores que por ley, tienen limitaciones en el tiempo, para la ejecución de los servicios estacionales, temporales y/o eventuales, a los que están adscritos. Esto implica que sus relaciones laborales atienden necesidades puntuales como reemplazos, labores ocasionales o transitorias y/o incrementos (producción, transporte y ventas), cosechas y servicios, a tiempo

Tema Central

parcial, de acuerdo con las disposiciones legales, artículos 71 y siguientes, Ley 50 de 1990, y el artículo 46 del mismo Proyecto de Reforma Laboral No. 166 de 2023.



Otros apartes

Con respecto a la definición del Contratista Independiente (CI) se propone la eliminación completa de la parágrafo del artículo 45 propuesto en la reforma, el cual indica que *“Cuando se compruebe que la empresa beneficiaria incumple lo establecido en el presente artículo con personas naturales o jurídicas en la contratación, los despidos que hubiesen realizado estos últimos no surtirán efectos y, en consecuencia, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al reintegro a la empresa principal o beneficiaria, con el pago de todas las acreencias laborales dejadas de percibir y aportes a la seguridad social, suma a la cual a modo de sanción se adicionará el pago de trescientos sesenta y cinco (365) días de salario”*.

La justificación de lo comentado anteriormente se da, pues en la definición del contratista independiente (CI) en el numeral uno del artículo, queda claro, que son totalmente autónomos para la ejecución de su objeto social, que es de resultado, y lo realizan con sus propios medios, con libertad y autonomía técnica y directiva, y son verdaderos empleadores. De esta forma, lo que se terceriza son actividades especializadas en sectores productivos y/o de servicios, que se concretan en una relación jurídica comercial de resultado.

Esta caracterización y naturaleza de la definición dada del CI se desvirtúa en el parágrafo, al asimilarla y convertirla en una tercerización de cargos y oficios, identificándolos como iguales, en dos actores jurídicamente diferentes, con actividades económicas, en la mayoría de los casos dispares, y relaciones laborales distintas con empleadores independientes, con características y particularidades propias para cada uno.

¿Qué tiene de común un cargo u oficio de una empresa de correo o aseo con una metalmecánica o de alimentos? ¿Dónde queda la autonomía y responsabilidad propia que se predica en el citado numeral uno del CI frente a la aplicación de los mismos derechos salariales y prestacionales de quien los contrata? Se vuelven una misma cosa, en contravía de lo que dispone el mismo artículo, de lo que identifica al CI, lo que representa una confusión total entre una relación comercial y una laboral.

Se contradice, de esta forma, el contenido del artículo 45 del proyecto, al desvirtuar la naturaleza de la relación comercial hacia una laboral. Descubre, además, las diferencias de las actividades económicas, sus propias características y realidades y la autonomía que le corresponde en el manejo de los recursos humanos, que tiene perfiles, destrezas, condiciones salariales y prestaciones y particularidades, entre otros múltiples aspectos, que riñen o van en contra del normal desarrollo de cada actividad, del empleo y la libre realización del trabajo.

Tanto a uno como a otro, beneficiario (que puede simultáneamente tener la condición de tercerizador) y, el subcontratista y/o tercerizador, que también puede tener la calidad de beneficiario, les aplica autónomamente el Código Sustantivo del Trabajo (CST), el Régimen de Seguridad Social como verdaderos empleadores directos en desarrollo de actividades económicas diferentes e independientes, que no se deben confundir y tienen caracterización propia en la clasificación de actividades económicas Clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas (CIUU).

El tercerizador no es precario y es un empleador directo, con todas las obligaciones que esto conlleva con sus trabajadores, sujeto al CST como lo está igualmente el beneficiario; cada uno, de acuerdo con lo propio de su actividad empresarial especializada, sin llegar a la confusión con la figura de la intermediación laboral, que si trata de una relación laboral, no comercial, que tiene jurídicamente connotaciones diferentes.

Escanea y descubre más



evaluatestia
operativos

Atrae, evalúa y cierra vacantes operativas en 30 minutos

Disminuye la rotación temprana

Nueva Solución

Vive la experiencia del Asistente Virtual Eva



Chofer Repartidor
¡Te invitamos a trabajar con nosotros!

Requisitos
Residencia en Bogotá
Lugar de trabajo en Bogotá
Disponibilidad para trabajar en horario de tarde
Experiencia mínima de 2 años en el cargo
Experiencia mínima de experiencia en el cargo
Bachiller o Técnico de Comercio
3 años

Beneficios
De 8:30 am a 5:00 pm
Previdencia en Bp

¡Píntalo ahora!
Escanea el código

Comparte este puesto en:
Indicador de Afiliación: 85.76%
01-MAR-2022
83.24%
10-MAR-2022



Agiliza e incrementa el volumen de los candidatos postulados.



Publica la vacante por medios impresos y digitales con código QR para que el candidato responda preguntas sociodemográficas, técnicas y/o otros criterios del puesto que tú configuras.



La experiencia de postulación es rápida, sencilla y guiada por EVA, nuestro asistente virtual en WhatsApp.



Entrevista solo aquellos que se apegan a las necesidades del puesto.



Digitaliza y simplifica la preselección evitando el papel, las llamadas y la atención innecesaria de candidatos.



Reduce la rotación temprana con personas afines al perfil de puesto.

Consulta a un asesor.
hola@brivesoluciones.com

Haz que tu equipo brille, descubre más en brivesoluciones.com

Finalmente, en lo que respecta a la promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia (artículo 60 de la propuesta de reforma), desde Acoset se propone la adición de un párrafo cuatro en el que las EST: *“Sólo tendrán en cuenta el número de sus trabajadores de planta, para efectos de determinar los porcentajes señalados en los literales a, b y c del presente artículo”*, pues, en el caso particular de las EST, los trabajadores, por ley, son de dos clases: de planta, que son aquellos que desarrollan su actividad en las dependencias propias de la EST, y en misión, aquellos que son enviados por la EST a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por estos. (Artículo 74, Ley 50 de 1990).

Por las características propias de esta clase de trabajadores, los únicos a los que aplicaría la norma serían los de planta, ya que los trabajadores en misión, por su misma definición legal, desarrollan su actividad en las dependencias de los terceros beneficiarios de los servicios de colaboración de la EST con la usuaria, y el manejo de su modalidad laboral de trabajo a distancia no depende de su directo empleador, la EST, sino de las variadas y disimiles circunstancias y necesidades de un tercero, llamado por la ley usuario; de ahí, que se proponga un párrafo cuatro, que excluya a los trabajadores en misión de la aplicación de esta condición.

En concordancia con lo expuesto, los empresarios de las EST han manifestado la necesidad de un ajuste frente a la propuesta de reforma en general, pues mantiene costos laborales importantes. Lo anterior, evidencia que el aparato productivo nacional podría estar en una situación compleja, en la que se daría una pérdida generalizada de empleos.

“Aprovecharemos a nuestras instituciones, que han mostrado una real transparencia, para lograr que toda la propuesta laboral sea lo que necesita el país. Como representantes de las EST seguiremos trabajando como la única figura respaldada por la ley para la tercerización con todas las garantías y como actores de generación de empleo digno para los colombianos y las colombianas”, enfatiza Pérez García.



Punto de recuperación

Si bien el sector tuvo un leve decrecimiento en cuanto a la participación de los trabajadores en misión en el primer semestre del año, hay un optimismo creciente en las labores que se vienen desarrollando desde Acoset para que la reforma laboral se apoye en las EST para impulsar al empleo formal y a la competitividad empresarial.

Hay que recordar que en materia de comportamiento económico, el sector de las EST, por su actividad misional, crece y decrece al mismo ritmo que otros, de los que son parte las empresas usuarias. En otras palabras, el sector es dependiente del comportamiento de otros para alcanzar mayores niveles.

Sin perjuicio de este escenario, es una realidad el aporte positivo de las EST a la economía nacional, que llega a los 13 billones de pesos y estimula el empleo formal y con todas las garantías de ley; lo cual se puede evidenciar en el porcentaje de trabajadores en misión dentro del total de trabajadores dependientes (10.668.520) que para el primer semestre de este año llegó al 4,1%.

Así mismo, el sector estimula aspectos como la diversidad, el empleo joven y el de tercera edad, entre otros. De acuerdo con las cifras entregadas por el Observatorio del Mercado Laboral de Acoset, se pudo determinar el impacto de la participación femenina en las Empresas de Servicio Temporal, que reflejó un 65% de mujeres en planta y un 55% de mujeres en misión, lo que reafirma el compromiso del sector frente a la equidad de género.

Respecto al empleo joven y el primer empleo, alrededor del 23% de esta población se ha vinculado a través de las EST; mientras que el indicador de diversidad se ubicó en el 8,25%.

En materia de empleo para la tercera edad, este se ubica en un 3,4% para una edad superior a 60 años y, en materia de discapacidad, llega al 2,2%.

Al analizar los indicadores del sector de forma global, al cierre del primer semestre de este año, el promedio de trabajadores en misión pasó en el mismo periodo del 2022 de 452.569 a 440.806, con un decrecimiento del 11,7%, para una variación negativa de 11.763 trabajadores.

TOTAL DE TRABAJADORES EN MISIÓN

MES	PRIMER SEMESTRE 2022	PRIMER SEMESTRE 2023	VARIACIÓN #	VARIACIÓN %
ENERO	449.065	442.949	-6.116	-1,40%
FEBRERO	442.966	461.930	18.964	4,10%
MARZO	454.004	420.746	-33.258	-7,90%
ABRIL	451.320	445.849	-5.471	-1,20%
MAYO	456.791	437.246	-19.545	-4,50%
JUNIO	461.266	436.114	-25.152	-5,80%
TOTAL	452.569	440.806	-11.763	-2,70%

Fuente: Observatorio del Mercado Laboral de Acoset.

Un comportamiento relativamente estable se dio al comparar la participación de los trabajadores en misión frente a los formales dependientes, con un porcentaje promedio del 4,1%.

COMPARATIVO DE TRABAJADORES DEPENDIENTES Y EN MISIÓN

MES	TRABAJADORES EN MISIÓN	TRABAJADORES FORMALES DEPENDIENTES	PORCENTAJES
ENERO	442.949	9.842.456	4,5%
FEBRERO	461.930	11.035.874	4,2%
MARZO	420.746	11.457.965	3,7%
ABRIL	445.849	10.261.428	4,3%
MAYO	437.246	10.526.378	4,2%
JUNIO	436.114	10.887.021	4,0%
PROMEDIO	440.806	10.668.520	4,1%

Fuente: Observatorio del Mercado Laboral de Acoset.

Por actividad económica, de los 440.806 trabajadores en misión, el mayor porcentaje de participación estuvo en la Industria Manufacturera con el 32,1%; seguido de la de Comercio con 27,5%; y la de Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones con 11,9%. Por otro lado, el menor porcentaje estuvo en Minas y Canteras al ubicarse en 0,5%.

TRABAJADORES EN MISIÓN POR ACTIVIDAD ECONÓMICA		
ACTIVIDAD ECONÓMICA	TRABAJADORES	PORCENTAJE
AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA, SILVICULTURA Y PESCA	8.816	2,0%
COMERCIO	121.222	27,5%
CONSTRUCCIÓN	39.673	9,0%
EDUCACIÓN	8.816	2,0%
ELÉCTRICO, GAS Y AGUA	4.408	1,0%
FINANCIERO	13.224	3,0%
INDUSTRIA MANUFACTURERA	141.499	32,1%
INMOBILIARIO	35.264	8,0%
MINAS Y CANTERAS	2.204	0,5%
SERVICIOS COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES	13.224	3,0%
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	52.456	11,9%
TOTALES	440.806	100,0%

Fuente: Observatorio del Mercado Laboral de Acoset.

Por otro lado, del total de los trabajadores en misión a primer semestre en el ámbito regional, los departamentos con mayor crecimiento promedio fueron Bogotá con 162.982 trabajadores, Atlántico con 99.642, Antioquia con 86.741, Valle con 39.326 y Cundinamarca con 13.662.

TRABAJADORES EN MISIÓN EN EL ÁMBITO REGIONAL	
DEPARTAMENTO	PROMEDIO
ANTIOQUIA	86.471
ARAUCA	1
ATLÁNTICO	99.642
BOGOTÁ	162.982
BOLÍVAR	6.616
BOYACÁ	2.310
CALDAS	822
CASANARE	211
CAUCA	116
CESAR	1.417
CHOCÓ	56
CÓRDOBA	2.995
CUNDINAMARCA	13.622
HUILA	375

<sorttime+

Especialistas en empresas de servicios
temporales y contratistas



Más intuitivo.
Más productivo.

Habla con un asesor o agenda un Demo



317 4032215



SC - CER579152

www.sorttime.co

DEPARTAMENTO	PROMEDIO
LA GUAJIRA	356
MAGDALENA	1.802
META	111
NARIÑO	393
NORTE DE SANTANDER	2.150
PUTUMAYO	5
QUINDIO	4.379
RISARALDA	4.494
SAN ANDRÉS	513
SANTANDER	6.147
SUCRE	1.057
TOLIMA	2.166
VALLE	39.326
VICHADA	1
TOTAL	440.806

Fuente: Observatorio del Mercado Laboral de Acoset.

COMPOSICIÓN Y ESCALA SALARIAL PRIMER SEMESTRE 2023						
TOTAL TRABAJADORES MISION (PROMEDIO)	PORCENTAJE	TOTAL DE TRABAJADORES EN MISION (PROMEDIO)	PAGOS EN SALARIOS POR MES	PAGOS POR AUXILIOS DE TRANSPORTE MENSUAL	TOTAL DE SALARIOS Y AUXILIOS DE TRANSPORTE PAGADOS EN EL MES	TOTAL DE SALARIOS Y AUXILIOS DE TRANSPORTE PAGADOS EN EL PRIMER SEMESTRE
DEVENGAN 1 SMMLV	64%	282.116	327.254.145.493	39.667.152.053	336.921.297.546	2.201.527.785.277
DEVENGAN HASTA 2 SMMLV	17%	74.937	173.853.764.793	10.536.587.264	184.390.352.057	1.106.342.112.344
DEVENGAN HASTA 4 SMMLV	15%	66.121	306.800.761.400	N/A	306.800.761.400	1.840.804.568.400
DEVENGAN MÁS DE 4 SMMLV	4%	17.632	122.720.304.560	N/A	122.720.304.560	736.321.827.360
TOTALES	100%	440 MIL 806	930 MIL 628 MILLONES 976 MIL 247	50 MIL 203 MILLONES 739 MIL 317	980 MIL 832 MILLONES 715 MIL 563	5 BILLONES 884 MIL MILLONES

Fuente: Observatorio del Mercado Laboral de Acoset.

Frente al balance, si bien existen voces divididas en los ámbitos político, económico y social sobre una recuperación de cara hacia el volumen histórico del sector, buena parte de esta irá de la mano de la reforma laboral.

“En cuanto a las personas con ganas y necesidad de trabajar, las EST están aquí para ayudarles y vincularlos con todas las garantías de la ley. Somos el vínculo para conseguir el primer empleo o para ubicar a las personas según el perfil. Lo anterior nos hace el sector de las oportunidades”, concluye Miguel Pérez.

¿CUÁL SERÍA EL IMPACTO ECONÓMICO Y DE COSTOS DEL PROYECTO DE REFORMA LABORAL?



Por: Lorena Jacob
Gerente Comercial de Activos

“Existe una gran preocupación entre los empresarios pues, si bien uno de los objetivos de esta reforma era la de estimular las vinculaciones laborales, los altos costos que impone causarían el efecto contrario, por lo que buscarían minimizar su masa laboral, pudiendo derivar en la finalización de contratos de trabajo.”

Con el pasar de los días, luego de la radicación del segundo Proyecto de Reforma Laboral, ya los empresarios comienzan a calcular los altos costos que traería, de aprobarse tal como se presentó. Por ahora, el clima es de una tensa calma, pues en lugar de incentivarse el empleo se pensaría en eliminar puestos de trabajo para poder cumplir con las nuevas obligaciones laborales que se plantean.

En este orden de ideas, el impacto de lo referente a la cuota Sena, que actualmente se maneja por el orden de 1 persona por cada 20 trabajadores directos y en el que se fijan 12 meses en etapa lectiva y 6 meses en etapa productiva, con un apoyo de sostenimiento mensual; pasaría, con el Proyecto de Reforma Laboral, al pago de un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV), más prestaciones sociales y demás erogaciones propias de un vínculo laboral.

Para mayor claridad, se migraría de un contrato de aprendizaje a un contrato de trabajo, lo que en cifras indicaría que si un aprendiz cuesta aproximadamente 14 ´ 200 mil pesos, con el proyecto llegarían a más de 30 millones de pesos, reflejando un incremento para el empresario de un 113%.

COSTO LABORAL “SENA” ART 22

Costo Laboral De Un SENA Por 18 Meses (Salarios, Prestaciones, Auxilio de Transporte, Seguridad Social, Parafiscales, Dotación)					
ACTUALMENTE		CON PROYECTO DE REFORMA			
ETAPA LECTIVA		ETAPA LECTIVA		DIFERENCIA	VARIACIÓN %
SALARIO MINIMO	\$ 1.160.000	SALARIO MINIMO	\$ 1.160.000		
APOYO SOSTENIMIENTO MENSUAL	\$ 580.000	SALARIO MENSUAL	\$ 1.160.000	\$ 580.000	100%
SEGURIDAD SOCIAL (EPS)	\$ 145.000	SEGURIDAD SOCIAL (PENSION, ARL)	\$ 145.255	\$ 255	0%
PRESTACIONES SOCIALES	\$ 0	PRESTACIONES SOCIALES	\$ 266.133	\$ 266.133	100%
PARAFISCALES	\$ 0	PARAFISCALES (CCF)	\$ 46.400	\$ 46.400	100%
COSTO MES	\$ 725.000	COSTO MES	\$ 1.637.789	\$ 912.789	126%
MESES	12	MESES	12		
COSTO SUBTOTAL	\$ 8.700.000	COSTO SUBTOTAL	\$ 19.653.462	\$ 10.953.462	126%
ETAPA PRODUCTIVA		ETAPA PRODUCTIVA		DIFERENCIA	VARIACIÓN %
SALARIO MINIMO	\$ 1.160.000	SALARIO MINIMO	\$ 1.160.000		
APOYO SOSTENIMIENTO MENSUAL	\$ 870.000	SALARIO MENSUAL	\$ 1.160.000	\$ 290.000	33%
AUXILIO DE TRANSPORTE		AUXILIO DE TRANSPORTE	\$ 140.606	\$ 140.606	100%
SEGURIDAD SOCIAL (EPS, ARL)	\$ 52.455	SEGURIDAD SOCIAL (PENSION, ARL)	\$ 145.255	\$ 92.800	177%
PRESTACIONES SOCIALES		PRESTACIONES SOCIALES	\$ 286.133	\$ 286.133	100%
PARAFISCALES		PARAFISCALES (CCF)	\$ 46.400	\$ 46.400	100%
COSTO MES	\$ 922.455	COSTO MES	\$ 1.778.395	\$ 855.939	93%
MESES	6	MESES	6		
COSTO SUBTOTAL	\$ 5.534.731	COSTO SUBTOTAL	\$ 10.670.367	\$ 5.135.636	93%
COSTO TOTAL	\$ 14.234.731	COSTO TOTAL	\$ 30.323.829	\$ 16.089.089	113%

Fuente: Activos S.A.

Perspectiva

Por su parte, en materia de indemnizaciones por despidos sin justa causa, estas se incrementarían ostensiblemente. Hoy se diferencian entre las personas que ganan menos de 10 y más de 10 SMMLV, pero el proyecto elimina esta dualidad.

Por ejemplo, para una persona que gana dos millones de pesos y lleva 11 años de trabajo, la indemnización estaría por el orden de los 15 millones de pesos; mientras que, con el proyecto, costaría 42 millones pesos, lo que representa un incremento aproximado del 180%.

TABLAS DE INDEMNIZACIÓN ART 8

TABLA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN CONTRATOS DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO					
ACTUALMENTE			CON PROYECTO DE REFORMA		
Años de vinculación	Salario Inferior a 10 SMLV	Salario Igual o superior a 10 SMLV	Año Inicial	Año Final	Días Indemnización Adicionales Por Año
0 - 1 Año	30	20	0	1	35
>a 1 año o proporcional	20	15	>1	5	15
			>5	10	30
			>10		60

EJEMPLO TRABAJADOR CONTRATO TERMINO INDEFINIDO DESPIDO SIN JUSTA CAUSA SALARIO \$ 2.000.000

ACTUALMENTE			CON PROYECTO DE REFORMA				
AÑOS	INDEMNIZACIÓN	VALOR A PAGAR	AÑOS	INDEMNIZACIÓN	VALOR A PAGAR	DIFERENCIA	VARIACIÓN %
1 Año	30 Días	\$ 2.000.000	1 Año	35 Días	\$ 2.333.333	\$ 333.333	17%
2 Años	30 + 20 Días	\$ 3.333.333	2 Años	35 + 15 Días	\$ 3.333.333	\$ -	0%
3 Años	30 + 40 Días	\$ 4.666.667	3 Años	35 + 30 Días	\$ 4.333.333	-\$ 333.333	-7%
4 Años	30 + 60 Días	\$ 6.000.000	4 Años	35 + 45 Días	\$ 5.333.333	-\$ 666.667	-11%
5 Años	30 + 80 Días	\$ 7.333.333	5 Años	35 + 60 Días	\$ 6.333.333	-\$ 1.000.000	-14%
6 Años	30 + 100 Días	\$ 8.666.667	6 Años	35 + 150 Días	\$ 12.333.333	\$ 3.666.667	42%
7 Años	30 + 120 Días	\$ 10.000.000	7 Años	35 + 180 Días	\$ 14.333.333	\$ 4.333.333	43%
8 Años	30 + 140 Días	\$ 11.333.333	8 Años	35 + 210 Días	\$ 16.333.333	\$ 5.000.000	44%
9 Años	30 + 160 Días	\$ 12.666.667	9 Años	35 + 240 Días	\$ 18.333.333	\$ 5.666.667	45%
10 Años	30 + 180 Días	\$ 14.000.000	10 Años	35 + 270 Días	\$ 20.333.333	\$ 6.333.333	45%
11 Años	30 + 200 Días	\$ 15.333.333	11 Años	35 + 600 Días	\$ 42.333.333	\$ 27.000.000	176%
12 Años	30 + 220 Días	\$ 16.666.667	12 Años	35 + 660 Días	\$ 46.333.333	\$ 29.666.667	178%
13 Años	30 + 240 Días	\$ 18.000.000	13 Años	35 + 720 Días	\$ 50.333.333	\$ 32.333.333	180%
14 Años	30 + 260 Días	\$ 19.333.333	14 Años	35 + 780 Días	\$ 54.333.333	\$ 35.000.000	181%

Fuente: Activos S.A.

En el caso de salarios que son superiores a los 10 millones de pesos, este incremento podría estar por el orden de 270%. Por ejemplo, para un trabajador con una remuneración de 12 millones de pesos y con una antigüedad de 11 años de trabajo, la indemnización actual estaría alrededor de 68 millones de pesos; mientras que, con el Proyecto de Reforma Laboral, dicha indemnización asciende a la suma de 254 millones pesos, aproximadamente.

Con respecto a los recargos por trabajo dominical y festivo, se propone que su aplicación sea progresiva hasta el mes de julio de 2026, pasando del 75% al 100%, que en costos reales no sería un incremento del 25% sino del 33%.

EJEMPLO TRABAJADOR CONTRATO TERMINO INDEFINIDO DESPIDO SIN JUSTA CAUSA SALARIO \$ 12.000.000							
ACTUALMENTE			CON PROYECTO DE REFORMA				
AÑOS	INDEMNIZACIÓN	VALOR A PAGAR	AÑOS	INDEMNIZACIÓN	VALOR A PAGAR	DIFERENCIA	VARIACIÓN %
1 Año	20 Días	\$ 8.000.000	1 Año	35 Días	\$ 9.333.333	\$ 1.333.333	17%
2 Años	20 + 15 Días	\$ 14.000.000	2 Años	35 + 15 Días	\$ 20.000.000	\$ 6.000.000	43%
3 Años	20 + 30 Días	\$ 20.000.000	3 Años	35 + 30 Días	\$ 26.000.000	-\$ 6.000.000	30%
4 Años	20 + 45 Días	\$ 26.000.000	4 Años	35 + 45 Días	\$ 32.000.000	-\$ 6.000.000	23%
5 Años	20 + 60 Días	\$ 32.000.000	5 Años	35 + 60 Días	\$ 38.000.000	-\$ 6.000.000	19%
6 Años	20 + 75 Días	\$ 38.000.000	6 Años	35 + 150 Días	\$ 74.000.000	\$ 36.000.000	95%
7 Años	20 + 90 Días	\$ 44.000.000	7 Años	35 + 180 Días	\$ 86.000.000	\$ 42.000.000	95%
8 Años	20 + 105 Días	\$ 50.000.000	8 Años	35 + 210 Días	\$ 98.000.000	\$ 48.000.000	96%
9 Años	20 + 120 Días	\$ 56.000.000	9 Años	35 + 240 Días	\$ 110.000.000	\$ 54.000.000	96%
10 Años	20 + 135 Días	\$ 62.000.000	10 Años	35 + 270 Días	\$ 122.000.000	\$ 60.000.000	97%
11 Años	20 + 150 Días	\$ 68.000.000	11 Años	35 + 600 Días	\$ 254.000.000	\$ 186.000.000	274%
12 Años	20 + 165 Días	\$ 74.000.000	12 Años	35 + 660 Días	\$ 278.000.000	\$ 204.000.000	276%
13 Años	20 + 180 Días	\$ 80.000.000	13 Años	35 + 720 Días	\$ 302.000.000	\$ 222.000.000	278%
14 Años	20 + 195 Días	\$ 86.000.000	14 Años	35 + 780 Días	\$ 236.000.000	\$ 240.000.000	279%

Fuente: Activos S.A.

En cuanto al recargo por trabajo nocturno, señala el informe de Activos S.A.S, este aplicará desde las 7 p.m. con la nueva propuesta. Si tomamos como ejemplo a trabajadores que laboran en el turno de 2 a 10 p.m., actualmente se paga 1 hora de recargo nocturno (desde las 09:00 p.m.), mientras que, con el proyecto, se causaran 3 horas por este mismo concepto. Esto significa un aumento en el pago de un 200%.

RECARGOS DOMINICALES ART 17 NOCTURNOS ART 13

EJEMPLO RECARGO DOMINICAL Y FESTIVO DEL 75% PROGRESIVO AÑO 2026 AL 100%					
ACTUALMENTE		CON PROYECTO DE REFORMA		DIFERENCIA	VARIACIÓN %
SALARIO	\$ 1.160.000	SALARIO	\$ 1.160.000		
JORNADA	235	JORNADA	235		
VALOR HORA	\$ 4.936	VALOR HORA	\$ 4.936		
RECARGO DOMINICAL O FESTIVO 75% HORA	\$ 3.702	RECARGO DOMINICAL O FESTIVO 100% HORA	\$ 4.936	\$ 1.234	33%
APORTES A SGSS, PARAFISCAL Y PRESTACIONES SOCIALES	\$ 1.426	APORTES A SGSS, PARAFISCAL Y PRESTACIONES SOCIALES	\$ 1.902	\$ 475	33%
TOTAL	\$ 5.128	TOTAL	\$ 6.838	\$ 1.709	33%

EJEMPLO RECARGO NOCTURNO DESDE LAS 7 PM UN DÍA (TURNO DE TRABAJO DE 2 PM A 10 PM)					
ACTUALMENTE		CON PROYECTO DE REFORMA		DIFERENCIA	VARIACIÓN %
SALARIO	\$ 1.160.000	SALARIO	\$ 1.160.000		
JORNADA	235	JORNADA	235		
VALOR HORA	\$ 4.936	VALOR HORA	\$ 4.936		
RECARGO 35% HORA	\$ 1.728	RECARGO 35% HORA	\$ 1.728		
TOTAL HORAS RECARGO NOCTURNO	1	TOTAL HORAS RECARGO NOCTURNO	3		
VALOR RECARGO NOCTURNO POR EL TURNO	\$ 1.728	VALOR RECARGO NOCTURNO POR EL TURNO	\$ 5.183	\$ 3.455	200%
APORTES A SGSS, PARAFISCAL Y PRESTACIONES SOCIALES	\$ 666	APORTES A SGSS, PARAFISCAL Y PRESTACIONES SOCIALES	\$ 1.997	\$ 1.331	200%
TOTAL	\$ 2.393	TOTAL	\$ 7.180	\$ 4.786	200%

PROGRESIVO POR AÑO	%
2023	75%
JUL-24	80%
JUL-25	90%
JUL-26	100%

Fuente: Activos S.A.

Frente a la licencia de paternidad, el pago de esta se encuentra a cargo de las EPS, pero a los empleadores les corresponde las prestaciones sociales y la seguridad social. Pasando lo anterior a costos económicos, hoy la ley tiene previsto dos semanas de licencia. De esta manera, la reforma pretende que se aumente a 12 semanas de manera progresiva hasta el año 2026, es decir, 10 semanas adicionales, lo que significa un incremento en costo del 500% para los empresarios. En otras palabras, 5 veces más de lo que hoy se paga, pasando de cerca de 200 mil pesos a 1 millón 200 mil pesos.

COSTO LICENCIA DE PATERNIDAD ART 50

PROYECTO REFORMA LABORAL AMPLIACIÓN DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD					
COSTO CON UN SALARIO MINIMO DE \$ 1.160.000					
AÑO	SEMANAS	DIAS	TOTAL	DIFERENCIA	VARIACIÓN
2023	2	14	197.457		
2024	8	56	789.828		300%
2025	10	70	987.285		400%
2026	12	84	1.184.742		500%
VARIACIÓN 2026 VS 2023				987.285	500%

PROYECTO REFORMA LABORAL AMPLIACIÓN DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD					
COSTO CON UN SALARIO MINIMO DE \$ 12.000.000					
AÑO	SEMANAS	DIAS	TOTAL	DIFERENCIA	VARIACIÓN
2023	2	14	2.370.480		
2024	8	56	9.481.920		300%
2025	10	70	11.852.400		400%
2026	12	84	14.222.880		500%
VARIACIÓN 2026 VS 2023				11.852.400	500%

Fuente: Activos S.A.

En lo referente al pago de indemnizaciones por despidos sin justa causa, se pretende en el proyecto que en los contratos de trabajo a término fijo, se deberá pagar los salarios del tiempo restante para al vencimiento del plazo pactado, la cual no podrá ser inferior a 45 días.

En los contratos de trabajo pactados por la duración de la obra o labor determinada, se señala que la indemnización por despido sin justa causa corresponde a los salarios del tiempo restante para la terminación de dicha obra o labor, que no puede ser inferior a 45 días. Actualmente se tiene un mínimo de 15 días para los contratos de obra o labor, lo que significa un incremento de 30 días en costos.

TABLAS DE INDEMNIZACIÓN

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN CONTRATOS DE TRABAJO A TERMINO FIJO	
ACTUALMENTE	CON PROYECTO DE REFORMA
INDEMNIZACIÓN	INDEMNIZACIÓN
Se debe pagar los salarios correspondientes al tiempo restante a su vencimiento	Se debe pagar los salarios correspondientes al tiempo restante a su vencimiento, que no puede ser inferior a 45 días.

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN CONTRATOS DE TRABAJO OBRA Y LABOR	
ACTUALMENTE	CON PROYECTO DE REFORMA
INDEMNIZACIÓN	INDEMNIZACIÓN
Se debe pagar los salarios correspondientes al tiempo que hacia falta para terminar la obra o labor, mínimo 15 días	Se debe pagar los salarios correspondientes al tiempo que hacia falta para terminar la obra o labor, mínimo 45 días.

Fuente: Activos S.A.

Frente al Proyecto de Reforma Laboral que se propone, para los empresarios se creó una extrema preocupación, en un entorno en el que se esperaba que el Gobierno Nacional entendiera las necesidades productivas y de recuperación económica, por lo que, se cierran aún más las expectativas de generación de empleo y se impulsa a unas crecientes medidas que aumentan los costos para los empresarios y orienta hacia a la desvinculación de trabajadores. En esta apuesta, sin duda, ningún actor de la economía gana, ni las empresas que son un factor esencial para la generación de empleo ni los trabajadores y las trabajadoras.

Finalmente, recordemos que el 99% del tejido empresarial colombiano son micro, pequeñas y medianas empresas, que se verán fuertemente afectadas por esta reforma laboral, donde el PIB del país en el segundo cuatrimestre no ha superado el +0.3. Sin duda, este tipo de reformas puede afectar al tejido empresarial y aumentar la tasa de desempleo del país.



PROCEDIMIENTO

SANCIONATORIO DEL MINTRABAJO

A LAS EST: ¿CÓMO HACER UNA DEFENSA INTELIGENTE?



Por: **Juan Sebastián López Jiménez**
Abogado y líder del área laboral y
Seguridad Social de Scola Abogados
slopez@scolalegal.com



Diversos sectores, incluido el de las EST, deberán prepararse para un seguimiento más intenso por parte de los organismos de control. El entendimiento de las características correspondientes a las facultades de inspección, vigilancia y control del MinTrabajo, además de cuáles son sus límites sancionatorios, con el fin de lograr avanzar en una adecuada defensa, serán aspectos vitales.



El “ius puniendi” o la facultad sancionatoria del Estado se justifica en su necesidad de garantizar el cumplimiento de la Ley. Así las cosas, el Estado colombiano creó el Ministerio de Trabajo para fomentar políticas públicas relacionadas con el sector trabajo e inspeccionar y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral.

De allí que, los artículos 47 del CPACA y 486 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) sean la base para resolver las siguientes preguntas:

1. ¿Cómo inicia una investigación?

De acuerdo con la Circular IVC-PD-02 del 15 de abril de 2020, expedida por el MinTrabajo, esta entidad inicia una investigación administrativa por alguno de los siguientes motivos:

- **Por solicitud de parte:** Proviene por la queja de un trabajador u organización sindical en contra de su empleador o terceros que presuntamente han trasgredido la normatividad laboral.

- **Oficio:** El artículo 486 del CST establece que el MinTrabajo tiene la facultad de inspección, vigilancia y control sobre todos los sujetos que intervienen en el mundo de las relaciones laborales, en tal sentido, los inspectores de trabajo podrán visitar a las empresas del sector para verificar el cumplimiento de la ley.

¹ Código de Procedimiento Administrativo y de lo contencioso administrativo: Los procedimientos administrativos de carácter sancionatorio no regulados por leyes especiales o por el Código Disciplinario Único se sujetarán a las disposiciones de esta Parte Primera del Código. Los preceptos de este Código se aplicarán también en lo no previsto por dichas leyes. Las actuaciones administrativas de naturaleza sancionatoria podrán iniciarse de oficio o por solicitud de cualquier persona. Cuando como resultado de averiguaciones preliminares, la autoridad establezca que existen méritos para adelantar un procedimiento sancionatorio, así lo comunicará al interesado. Concluidas las averiguaciones preliminares, si fuere del caso, formulará cargos mediante acto administrativo en el que señalará, con precisión y claridad, los hechos que lo originan, las personas naturales o jurídicas objeto de la investigación, las disposiciones presuntamente vulneradas y las sanciones o medidas que serían procedentes. Este acto administrativo deberá ser notificado personalmente a los investigados. Contra esta decisión no procede recurso. Los investigados podrán, dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de la formulación de cargos, presentar los descargos y solicitar o aportar las pruebas que pretendan hacer valer. Serán rechazadas de manera motivada, las inconducentes, las impertinentes y las superfluas y no se atenderán las practicadas ilegalmente.

En ese orden de ideas, las EST tendrán conocimiento de la existencia de una queja administrativa en contra de ellas cuando el MinTrabajo les notifique la llamada “averiguación preliminar”, que es el acto administrativo por medio del cual el inspector de trabajo requiere aclaraciones y pruebas para establecer si existen suficientes razones para iniciar un procedimiento sancionatorio.

Por lo tanto, las EST están en la obligación de entregar la información y aclarar las circunstancias de hecho que solicite el inspector, siempre y cuando lo demandado por el funcionario tenga coherencia con la competencia del MinTrabajo.

Ahora bien, ¿Qué información solicita el MinTrabajo? Esto depende estrictamente del contenido de la queja o campaña de prevención e inspección que este ente de control se encuentre adelantando. Sin embargo, para prevenir riesgos legales y económicos, se recomienda hacer auditorías periódicas respecto a modelos contractuales, aspectos salariales, comité de convivencia laboral, reglamento interno de trabajo, sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, prestaciones económicas y asistenciales, y relaciones con terceros.



2. ¿Cuál es el procedimiento sancionatorio?

En el supuesto en el cual el inspector de trabajo concluya que existen méritos para iniciar un procedimiento sancionatorio, comunicará la apertura de dicho procedimiento, el cual se desarrolla a continuación: (abreviaturas: **A.A.:** Acto Administrativo - **MIT:** Ministerio de Trabajo).

A

FORMULACIÓN DE CARGOS:

- La empresa cuenta con un término de 15 días para dar respuesta a los cargos formulados.
- Es importante verificar que el MIT notificará el A.A. de apertura del procedimiento sancionatorio.

B

PERIODO PROBATORIO:

- Cuando deban practicarse pruebas se señalará un término no mayor a 30 días. Cuando sean 3 o más investigados o se deban practicar pruebas en el exterior, el término probatorio podrá ser hasta de 60 días.

C

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN:

- El MIT comunicará el A.A. que da inicio al período de alegatos de conclusión.
- La empresa deberá presentar los argumentos que soportan su posición de defensa.

D

DECISIÓN:

- El acto administrativo que ponga fin al procedimiento administrativo de carácter sancionatorio deberá contener:
 - *La individualización de la persona natural o jurídica a sancionar.
 - *El análisis de hechos y pruebas, con base en los cuales se impone la sanción.
 - *Las normas infringidas con los hechos probados.
 - *La decisión final de archivo o sanción y la correspondiente fundamentación.

E

RECURSO:

- Frente a la decisión que notifica el MinTrabajo, la empresa podrá presentar el recurso de reposición y el de apelación dentro de un término de 10 días. El Ministerio cuenta con un término de 1 año para resolver los recursos.

Al respecto, se debe resaltar que el MinTrabajo debe garantizar durante el procedimiento sancionatorio los principios de derecho de defensa, inocencia, transparencia, tipicidad y legalidad, al punto que, en caso de existir una infracción de alguno de estos, se genera una nulidad del procedimiento adelantado por parte del ente de control.

Por otra parte, es preciso aclarar que la facultad sancionatoria del Ministerio de Trabajo se encuentra restringida de acuerdo con el artículo 52 CPACA:

- Infracción normativa simple: Cuando se ha generado una violación a la ley laboral sin que exista una extensión de esta en el tiempo, el MinTrabajo

cuenta con un término de 3 años desde la ocurrencia del hecho u omisión para imponer una sanción.

- Conducta continuada: Los 3 años con los que cuenta el MinTrabajo para imponer una sanción, comenzarán a contar desde el momento en el cual se cese la violación de la ley.

- Caducidad de la acción de ejecución: El MinTrabajo cuenta con un término de 5 años, a partir de la ejecutoria de la sanción, para realizar el proceso de cobro al infractor, “sopena” de no poderlo llevar a cabo.

Como consecuencia de lo anterior, es indispensable que una vez se comunique la apertura de la averiguación preliminar por parte del MinTrabajo, se pueda identificar la fecha de la hipotética infracción de la ley, con el objetivo de establecer el plazo que tiene la entidad para definir el caso en concreto.

Ahora bien ¿Cuáles son los criterios de graduación de la sanción del MinTrabajo? De establecerse en el acto definitivo la decisión de sanción, está se somete a los criterios de graduación establecidos en el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013, que adopta las ocho causales previstas en el artículo 50 del CPACA y adiciona un noveno criterio atinente a la grave violación de los derechos humanos de los y las trabajadoras así:

“Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados. 2. Beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero. 3. Reincidencia en la comisión de la infracción. 4. Resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión. 5. Utilización de medios fraudulentos o de persona interpuesta para ocultar la infracción u ocultar sus efectos. 6. Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes. 7. Renuencia o desacato en el cumplimiento de las órdenes impartidas por la autoridad competente. 8. Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas. 9. Grave violación a los Derechos Humanos de las y los trabajadores”.



Panorama Laboral

De tal manera, que con observancia de dichos criterios el MinTrabajo podrá imponer una sanción económica equivalente entre 1 y 5.000 Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes. A primera vista, resulta ser claro los criterios que utiliza el ente ministerial para imponer las sanciones, sin embargo, en la práctica los inspectores de trabajo no acostumbran a justificar de manera clara el grado y monto de la sanción. Es por ello, por lo que, en el siguiente punto, se presentarán aspectos precisos para ejercer una defensa técnica adecuada en medio de un procedimiento sancionatorio.

RECOMENDACIONES PRÁCTICAS

El MinTrabajo es una entidad interdisciplinaria (en las profesiones de los inspectores) lo cual implica que las empresas del sector deben manejar un lenguaje asertivo y estratégico al momento de interactuar con dicha entidad. Para lograr lo anterior, es necesario tener presente las siguientes recomendaciones:



PASO 1:

Se recomienda que una vez la empresa reciba la notificación de la apertura de la averiguación preliminar se solicite copia del expediente, con el propósito de que el equipo legal realice un análisis del texto de queja, así como entrar contemplar escenarios de conflictividad al interior de la organización que eviten el incremento de procesos administrativos de la entidad.



PASO 2:

Es importante que al momento de recibir copia de la queja se identifique si el MinTrabajo tiene competencia o no para adelantar la investigación administrativa.



PASO 3:

Una vez analizado el motivo de origen del procedimiento sancionatorio, se sugiere que se evalúe la probabilidad de éxito, ya que en caso de ser baja, resulta ser oportuno pretender un escenario de conciliación con el querellante y en su defecto, una aceptación de cargos anticipada, con el objetivo de obtener una sanción económica baja.

PASO 4:

Los argumentos y pruebas que se soliciten durante el trámite administrativo deben ser el resultado de un análisis estratégico que contribuyan en una futura discusión frente a un juez contencioso. Así las cosas, en instancias de los recursos de reposición y apelación, se deberán expresar los defectos técnicos del acto administrativo que soporta la sanción, tales como:

- Falsa motivación del acto administrativo.
- Indebida motivación del acto administrativo.
- Indebida valoración de las pruebas recaudadas en el procedimiento sancionatorio.
- Indebida aplicación de las reglas de caducidad de la acción sancionatoria.
- Violación del debido proceso.



PASO 5:

Los inspectores de trabajo tienen la facultad de realizar inspecciones físicas o virtuales a diferentes áreas de las empresas durante el proceso investigativo. De allí la importancia de realizar la debida planeación con las áreas de la compañía (contabilidad, gestión humana, líderes de equipo de la organización, salud ocupacional, entre otras) que tendrán la función de recibir al funcionario, con el fin de tener presente la línea de defensa en la investigación, así como organizar la información que se presentará el funcionario y con ello, evitando confusiones o errores que puedan afectar la organización durante el proceso sancionatorio.



PASO 6:

Una vez agotado el procedimiento sancionatorio, la empresa debe tomar las medidas correctivas que permitan corregir los hechos generadores del mismo. Para ello podrá explorar alguna de las siguientes alternativas:

- Auditorias laborales.
- Estudio de conflictividad de la organización.
- Planes de bienestar laboral.
- Actualización de formatos de los vínculos laborales.



Finalmente, el MinTrabajo es una entidad administrativa que tiene la facultad de inspeccionar, vigilar y controlar el cumplimiento de la ley laboral. En ese sentido, las empresas del sector están en la obligación de entregar la información que se les requiera dentro de una investigación administrativa. Así las cosas, las recomendaciones presentadas facilitarán la interacción con la entidad administrativa.

NUEVOS CRITERIOS FRENTE AL FUERO DE SALUD



Por: Sergio Alejandro Flórez Sánchez¹
Consultor jurídico empresarial
en salud laboral y SST
sergioflorez@sf-abogados.com

Para la Corte Suprema de Justicia las circunstancias de salud de un trabajador obligan a los empleadores a mantener los vínculos contractuales o, en caso de buscar terminar unilateralmente los contratos, acudir a la verificación de la respectiva entidad ministerial competente para autorizar dicho despido.

Dicho alcance se ve reflejado en la Sentencia SL1152 de 2023, que hace un esbozo en el caso de una trabajadora con un diagnóstico patológico de “cáncer de seno multicéntrico bilateral”, la cual liquida su relación contractual a la luz de la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, con reconocimiento del emolumento² económico descrito en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo (CST).

Después de haber perfeccionado el finiquito³ la trabajadora manifiesta que la terminación esta viciada por encontrarse en una situación de discapacidad y, al no haberle dado una explicación, al menos sucinta de la estabilidad laboral reforzada; esta se encontraba por encima de su voluntad cuando estampó su firma en el acuerdo con el empleador.



A través de los años, los cambios en los puntos de vista de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional frente al fuero de salud han explorado una posición más humana de la discapacidad, buscando así la inclusión laboral dentro de la empresa. En esta búsqueda, se han encontrado diversas formas de entenderla y afrontarla, sin embargo, al final se ha llegado a la misma conclusión: definir si la persona no puede trabajar puntualmente en la labor para la que fue contratada.



Para este ítem, la corporación concluye que no se encuentra ningún tipo de impedimento para que esta finalización se encuentre viciada o se haya demostrado algún error, fuerza o dolor, que impidiera que la trabajadora aceptara el dinero por acabar el contrato de trabajo, a pesar de llevar mucho tiempo en la empresa.

Lo anterior, deja claro y quita el estigma de muchos empresarios en buscar perfeccionar la

¹Magíster en Prevención de Riesgos Laborales y magíster internacional en Inserción Laboral a Personas con Discapacidad. Esneca Business School, España.

²Remuneración adicional que corresponde a un cargo o empleo.

³Remate de las cuentas o certificación que se da para constancia de que están ajustadas y satisfecho el alcance.



terminación de las relaciones contractuales cuando hay un acuerdo en el cual participan las empresas usuarias y las EST, al buscar una negociación con trabajadores que gozan del fuero de salud, aclarando que si existe la autodeterminación del trabajador para llevar a cabo la terminación de su “ato laboral”, esta no tendría algún abuso o acto de discriminación por parte de su contrario convenido.

Por otro lado, sigue la corporación llevando a cabo la trazabilidad interpretativa para el concepto de la discapacidad, trayendo a colación la ya antigua: Ley 1618 de 2013, que desde ese año se encuadra para el caso en concreto y aplica en aras de entender qué es la discapacidad, a la luz de la “convención” sobre los derechos de las personas en esta situación.

Por tal motivo, al momento de evaluar el contexto de discapacidad que conlleva la protección de la estabilidad laboral reforzada, se necesita lo siguiente:

1. La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial; y una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo (factor humano).
2. El análisis del cargo, funciones, requerimientos, exigencias, entorno laboral y actitudinal específico (factor contextual).
3. La contrastación e interacción entre estos dos factores. Interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral.

Si del análisis referido se ultima que el trabajador está en una situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón,

el despido es discriminatorio y es preciso declarar su ineficacia, por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás salarios respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora bien, para proceder al despido de una persona con discapacidad es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio de Trabajo. En caso contrario, se presume que el despido es discriminatorio. Cabe anotar que se hace necesario que el trabajador demuestre que tenía una discapacidad y que el empleador conocía de tal situación al momento del retiro o era notoria.

Continúa la providencia señalando la importancia de efectuar los ajustes razonables con criterios de proporcionalidad por parte del empleador, los cuales varían dependiendo del caso concreto, por lo tanto, todos los empleadores tienen la carga con sus trabajadores con alteraciones de salud y de aplicar los diferentes mecanismos para que puedan experimentar un mejor entorno laboral, procurando un trabajo regular y libre en condiciones iguales a los demás.



Análisis

Dichos mecanismos son considerados por una lista no cerrada de medidas o adaptaciones que los empleadores pueden implementar para eliminar o mitigar las barreras y permitir la plena participación de las personas con discapacidad en su puesto de trabajo.

Con relación a lo anterior, la determinación de la razonabilidad o proporcionalidad de los ajustes requeridos podrían variar, según cada situación, lo que implica para los empleadores hacer un esfuerzo razonable para identificar y proporcionar aquellos que sean imprescindibles para las personas con discapacidad; y, en caso de no poder hacerlos, deben comunicarle tal situación al trabajador.

Reitera la Corte que los ajustes razonables cobran relevancia al momento de lograr la integración laboral de las personas con discapacidad, máxime si se tiene en cuenta que el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en las observaciones finales sobre el informe inicial de Colombia del año 2016, recomendó al Estado que: “adopte normas que regulen los ajustes razonables en la esfera del empleo”. Los cuales todavía estamos esperando a que sean promulgados en aras de buscar una guía para darle cumplimiento a la inclusión laboral, con el fin de eliminar las barreras contra las personas con discapacidad.

Para finalizar, la Corte Suprema de Justicia en su Sala Laboral se aparta de la interpretación que considera que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para las personas que sufren alteraciones de salud transitorias o de corta duración, toda vez que la Convención y la Ley Estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo, que al interactuar con las barreras laborales impiden su plena y efectiva participación.

Otra visión

Frente a lo anterior, la Corte Constitucional también hace una postura jurídica unificando su criterio, al igual que su corporación homologa colectiva, por medio de la sentencia SU-061 de 2023, determinando que las personas que han padecido una disminución física, psíquica o sensorial en vigencia de una relación de trabajo se incluyen igualmente en los trabajadores que tienen una afectación en su salud, que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

Tal como es indicado por la Corte, esta ha considerado que el fuero de salud está compuesto, principalmente, por cuatro garantías:

1. La prohibición general de despido discriminatorio.
2. El derecho a permanecer en el empleo.
3. La obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al Inspector del Trabajo para desvincular al trabajador.
4. La presunción de despido discriminatorio.

En ese contexto, para decretar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada, no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral.

De esta forma, la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.

En consecuencia, se perfecciona que los remedios para conjurar la vulneración del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada son variados. Principalmente, se ha estimado que al producirse la ineficacia del despido opera el reintegro del trabajador con el consecuente pago de sus acreencias laborales y de seguridad social, así como el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario. Su reincorporación en el empleo deberá estar acorde con sus capacidades y habilidades.



Interpretaciones

Tras las posiciones de las altas cortes, es posible ultimar que la definición de la discapacidad definida en la Ley 1618 del 2013 encuentra su desarrollo interpretativo en una definición supedita a los elementos de la deficiencia, la cual debe ser a mediano o largo plazo, es decir, que no supere un año el tratamiento de rehabilitación integral, las incapacidades laborales o las recomendaciones.

Así mismo, la alteración de salud esta amarrada a un impedimento o dificultad para desarrollar la labor contratada. De ahí la importancia de hacer una valoración integral ocupacional que permita conocer las verdaderas recomendaciones laborales aplicables al cargo teniendo en cuenta los límites permisibles, así como por la frecuencia, la intensidad y la duración del riesgo por nexo de



causalidad, y el encontrar como monitorear y vigilar las condiciones de salud de los trabajadores por medio de análisis y pruebas de trabajo articulados (contar con indicadores de medición y evaluaciones de competencia).

De suyo, se logra encontrar en la inclusión laboral la equidad que permita equiparar a todos los trabajadores sin importar su situación de salud al tener iguales condiciones, las cuales permiten identificar aquellos que sean improductivos o magnifiquen la discapacidad.

Es importante articular normas como la Resolución 3050 de 2022, que apoya como marco de referencia la aplicación de los lineamientos de reincorporación y rehabilitación laboral, el contenido del certificado de rehabilitación integral y las situaciones de abuso del derecho, entre otras figuras de relevancia para el manejo de la discapacidad por el riesgo laboral.

En este sentido, también lo contenido del Decreto 1427 de 2022, que para el riesgo común delimita el reconocimiento de la incapacidad laboral de acuerdo con los rangos de tiempo, el no otorgamiento de incapacidades retroactivas y las situaciones de abuso del derecho, entre otros.

Corresponde entonces al empresario modular temas como el Reglamento Interno de Trabajo, contratos comerciales con las empresas usuarias y crear programas, políticas y lineamientos, que sirvan para identificar casos prioritarios y tomar decisiones, finalizando así contratos e invocando causales objetivas. Es de anotar que el CST en su artículo 62 literal a, puede aplicarse al cumplirse con la inclusión laboral basada en ajustes razonables hechos por el empresario frente al empleo, según los principios propios de la Organización Internacional del Trabajo.

Con esta nueva posición de las cortes, el reto para las empresas está en utilizar las herramientas para definir a que trabajador le es aplicable el fuero de salud, de igual manera, que los trabajadores con alteraciones de salud sean productivos a pesar de su condición y, en caso que no sea esto posible, demostrar las causales para finalizar la relación laboral, reduciendo los costos ocultos que generan los trabajadores reubicados de manera desproporcionada y sin que su perfil de competencia permita en términos de productividad generar la proporcionalidad entre el salario y el trabajo.

¿CUÁLES SON LOS ESCENARIOS DE COMPENSACIÓN ACTUALES?

“ En medio del escenario de incertidumbre económica que hoy atraviesa el país, cobra especial relevancia el entendimiento de los escenarios de remuneración más significativos para las organizaciones, así como unos criterios y porcentajes de compensación competitivos en el corto y el mediano plazo. ”

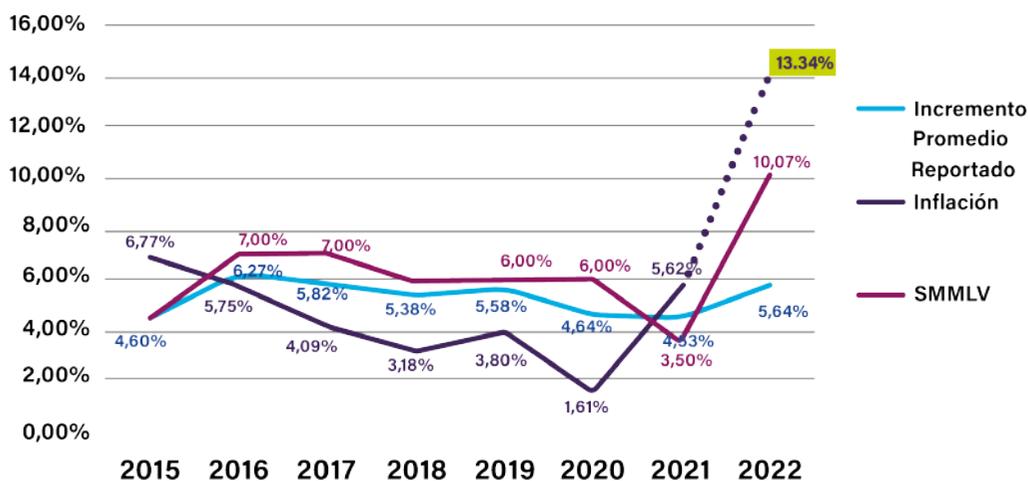


Por: Miguel Nieto
Gerente de Consultoría de
Human Factor Consulting
miguel.nieto@humanfactorconsulting.com

Si bien no es un secreto que tradicionalmente las políticas de compensación han buscado atraer y retener el personal o el talento que requiere una organización para su sostenimiento y crecimiento, en un contexto nacional actual, cargado con propuestas que impactan directamente en la salud financiera de las empresas, se hace necesario volver a formular una estrategia de compensación total, buscando maximizar el retorno económico empresarial sobre las inversiones que hace en su fuerza laboral y siendo coherente con el perfil y expectativas de las personas.

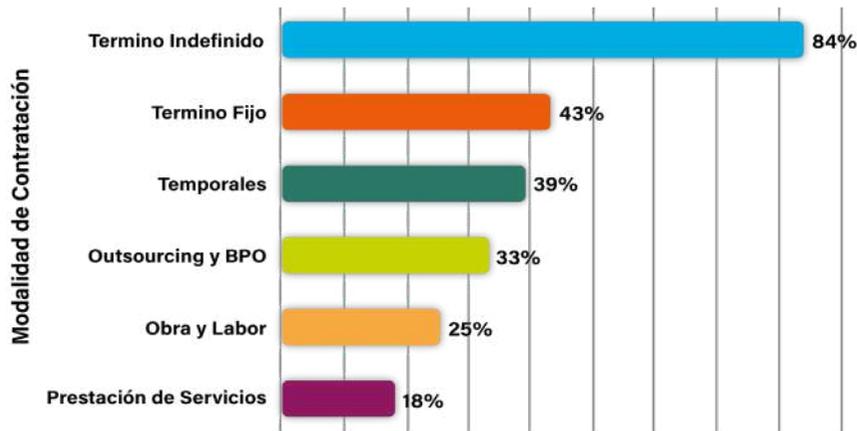
La remuneración salarial es un elemento que evoluciona en la misma medida en que el entorno económico de las organizaciones lo hace (ver cuadros 1 y 2). La realidad por la que atravesamos se caracteriza por la competencia en economías mucho más abiertas, mercados internacionales que nos obligan a generar una mayor conciencia de la productividad, planteamientos estratégicos en donde hemos vuelto a considerar a las personas como un elemento diferenciador para el logro de objetivos organizacionales cada vez más exigentes y, la consiguiente guerra por el talento, en un mercado que ya no tiene fronteras por cuenta de transformación productiva gracias a los modelos de trabajo remoto.

INDICADORES MACROECONÓMICOS



Cuadro 1. Fuente: Human Factor Consulting.

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL



Cuadro 2. Fuente: Human Factor Consulting.

Equidad y/o competitividad

Resulta imposible no generar algunas reflexiones de cambio a corto y mediano plazo, que las organizaciones tendrán que realizar para poder ajustarse en temas de remuneración. La teoría básica de los sistemas de remuneración nos ha dicho durante mucho tiempo que estos deben cumplir con dos características fundamentales:

a) Equidad interna:

La definición de equidad ha evolucionado en el tiempo, partiendo de estructuras en donde el título del cargo definía el nivel de la remuneración. El paso siguiente fue entender que el título del cargo no necesariamente reflejaba la complejidad de este, el nivel de responsabilidades y su impacto en los resultados del negocio.

Hoy encontramos una tendencia creciente en Colombia, que redefine nuevamente este concepto y que plantea lo siguiente: si bien las responsabilidades pueden ser similares o iguales, los resultados de cada individuo son diferentes, por tal razón, en niveles de responsabilidades iguales o similares, la “oportunidad” de generar ingresos es la misma, pero estos ingresos no están garantizados en un 100%, sino que un porcentaje está directamente asociado al cumplimiento de resultados.

De esta manera, podemos decir que la equidad puede definirse como algo en donde “a iguales niveles de responsabilidades, impacto del cargo y resultados, igual remuneración.”

La importancia de este concepto para cada organización radica en varias cosas:

- Interés de la organización por dar cumplimiento a **disposiciones legales**, que plantean derechos del empleado en donde debemos garantizar que “a igual trabajo, igual remuneración.”

- El respeto por la **equidad salarial** impacta la motivación de los empleados, la cual, a su vez, está directamente relacionada con la productividad.

De tal manera que, si existe un interés por ser más productivos, la equidad salarial se convierte en un elemento más para lograrlo.

- El impacto en la **satisfacción del empleado**, lo cual puede repercutir en disminuir los niveles de rotación en la organización, los que, a su vez, impactan en la productividad y, dependiendo de la persona, pueden llegar a comprometer la fuga de un conocimiento vital para el diseño y/o la ejecución de la estrategia.

b) Competitividad externa:

Algo que cambió y que algunas organizaciones todavía se resisten a aceptar, es que el empleado talentoso está evaluando permanentemente las propuestas que más lo acerquen a su proyecto de vida, es consciente de su talento, sus resultados lo hacen cada vez más visible y tiene la posibilidad de gerenciar su carrera profesional.

Dentro de los muchos aspectos que entran en la valoración, la remuneración económica juega un papel importante a la hora de tomar cualquier decisión. Esta es la razón fundamental por la cual el ejercicio de gerenciar la remuneración incorpora elementos relacionados con fijar posiciones estratégicas en el mercado.

Algunas preguntas que ayudarán en la reflexión y el entendimiento sobre una mejor estrategia de compensación son: ¿Remuneramos apropiadamente a nuestra gente? ¿La estructura salarial apoya la estrategia del negocio? ¿La política salarial promueve la atracción y retención del talento

Gerencia Estratégica

humano? ¿Conocemos las prácticas de mercados salarial local y/o regional de competitividad externa de nuestro sector? ¿Tenemos una planeación salarial efectiva de mediano y largo plazo?

Fijar una posición estratégica tiene que ver básicamente con establecer políticas de remuneración competitivas en el mercado laboral, a partir del conocimiento del negocio, del momento de la compañía y del sector. De esta forma, se requiere:

- La **definición del mercado de referencia**, es decir, tener claro en qué parte puedo ubicar el talento para mi organización y hacia donde se puede ir. Para esto, es importante aclarar que no necesariamente la respuesta a esta pregunta es la misma que me daría el área comercial si le pregunto por nuestra competencia en el negocio, pues el talento puede estar disponible en organizaciones de nuestro mismo sector de actividad y también en otros.

- La información de los **niveles de remuneración del mercado**, lo que significa contar con información confiable, pues es la base para la toma de decisiones. Los estudios generales de mercado ayudan a establecer tendencias de remuneración y, los específicos, a tomar decisiones más acertadas. Cualquiera que sea la fuente de información, debemos garantizar la disponibilidad de la siguiente información por cargo: a) salario básico (ingreso básico mensual - salario ordinario/integral), b) remuneración variable (bono de desempeño / comisiones e incentivos) y c) beneficios (monetarios cuantificados).

Conocer cada elemento por separado ayuda a evidenciar problemas de competitividad o a identificar oportunidades de diferenciación.

- El entendimiento de la **estrategia del negocio**, pues pagar los salarios más altos del mercado no necesariamente significa pagar bien y, mantener niveles de remuneración fija exclusivamente, no necesariamente es malo. Contar con una política generosa de beneficios extralegales no significa ineficiencia y contar con las mismas prácticas del mercado no necesariamente es ser competitivo.

Cada negocio se comporta y persigue objetivos diferentes, así como viven momentos organizacionales disímiles. En este sentido, el entendimiento de todos estos factores es determinante para establecer la política de remuneración más adecuada para apalancar el logro de los resultados.

Satisfacer simultáneamente los objetivos que la equidad y la competitividad persiguen puede resultar un reto matemáticamente indiscifrable. Las decisiones deben mezclar conceptos que busquen satisfacer lo que resulte más estratégico para la compañía, lo cual sugiere, por consiguiente, un real gerenciamiento de la remuneración dispuesto a llegar en algunos casos a la definición de políticas menos generalizadas, más innovadoras y realmente diferenciadoras.

Beneficios

Cada vez más empresas incorporan esquemas de remuneración como programas o esquemas de beneficios a los empleados, los cuales hoy son considerados entre los factores determinantes al momento de realizar la contratación de los diferentes tipos de candidatos, perfiles o roles en las compañías.

Las estrategias de compensación están enfocadas no solo en los salarios fijos y variables, sino en ofrecer un paquete o esquema de beneficios a los empleados orientados a satisfacer las necesidades de acuerdo con su “ciclo de vida” y la “generación” a la que pertenece. Lo anterior, teniendo en cuenta que, más allá de generar calidad de vida a los funcionarios y su núcleo familiar, uno de los fines principales de las organizaciones es el de asegurar la atracción y la retención del mejor talento.

En este sentido, como una etapa para estructurar el programa, un consejo valioso es que la selección de beneficios no sea tan amplia (definir un número de beneficios que se pueda administrar) y buscar organizarlos por categorías, incluyendo los esquemas no monetarios, llamados “salario emocional”, de manera que para los funcionarios sea más fácil su identificación, por ejemplo:

- **Salud:** Póliza de salud, medicina prepagada y plan complementario, entre otros.
- **Tiempo:** Horario flexible, home office, día de permiso y día libre por cumpleaños, entre otros.
- **Calidad de vida:** Clases de cocina, guardería para mascotas, mensajería personal, salas de descanso, salas de juegos y recreación, un día de trabajo con mascotas, barra libre de comida y trabajo en contacto con la naturaleza, entre otros.
- **Desarrollo:** Capacitaciones, coaching, mentoring e idiomas, entre otros.

Otros ejemplos de auxilios son:

TIPO DE BENEFICIO	OTORGAMIENTO	ALCANCE	CARACTERÍSTICAS
 AUXILIO DE ALIMENTACIÓN	 36%	Grupo Directivo	\$600.000 a \$800.000 Mensual
		Total Cia.	\$170.000 a \$290.000 Mensual
 AUXILIO DE GASOLINA	 30%	Grupo Directivo	\$500.000 a \$1.200.000 Mensual
		Gerencia Media	\$300.000 a \$600.000 Mensual
 AUXILIO PLAN CELULAR	 72%	Total Cia.	Entre \$40.000 y \$150.000 dependiendo del nivel de cargo y plan
 AUXILIO ÓPTICO	 20%	Total Cia.	\$180.000 a \$450.000 anual
 AUXILIO EDUCATIVO HIJOS	 9%	Total Cia.	Primaria, Bachillerato y útiles escolares
 AUXILIO EDUCATIVO EMPLEADOS	 22%	Total Cia.	\$1.400.000 a \$3.500.000 semestrales
 AUXILIO DE MATRIMONIO	 9%	Total Cia.	\$300.000 a \$500.000 de 3 a 8 días de licencia remunerada una sola vez
 AUXILIO DE MATERNIDAD	 18%	Total Cia.	Monto promedio \$400.000 por nacimiento
 AUXILIO DE FUNERARIO	 38%	Total Cia.	\$500.000 de prima o un auxilio por valor de \$3.500.000

Fuente: Human Factor Consulting.

La recomendación entonces es la búsqueda permanente de información referencial o de tendencia, el trabajo en comunidades y la investigación sobre prácticas de mercado de nicho, con el fin de reaccionar rápidamente con mecanismos y alternativas de gestión del talento humano dentro de la oferta de valor de la organización.

LAS EST, EMPRESAS QUE IMPULSAN EL EMPLEO FORMAL E INCLUYENTE

En varias visitas regionales estuvimos más cerca de nuestras empresas afiliadas. De esta forma, conocimos a los equipos de trabajo que aportan al desarrollo económico y competitivo del país.

En Barranquilla

Tempo SAS, 50 años de trayectoria



Contactamos SAS, haciendo realidad la dignificación del trabajo



Ayuda Temporal del Caribe, empleo con formalidad



En Cartagena

Vincular SAS, mejores prácticas para el empleo



Temporal del Caribe, oportunidades y cercanía al trabajador



En Bogotá

Aniversario 30 de Recursos Serviyuda SAS

Acompañamos la apertura del segundo centro de empleabilidad de GI Group



PRESENCIA INSTITUCIONAL

Comisión Séptima



Acoset se reunió con representantes de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes para conversar sobre la situación laboral del país en coyuntura de reforma laboral, especialmente en lo que respecta a la tercerización laboral.

Encuentro Nacional de Laboralistas en Congreso de la Andi



Conferencia Internacional del Trabajo (OIT)



Wec Global



Inclusión y Empleo



En alianza con Mercy Corps Colombia y el Gobierno Nacional avanzamos en una alianza que permita integrar laboralmente a los migrantes residentes en el país. Los encuentros se sostuvieron en Medellín (foto superior) y en la ciudad de Cartagena (abajo).

Reforma Laboral



Con una importante participación de empresas del sector, gremios e instituciones se realizó nuestro foro anual para analizar temas como los efectos que tendrá la reforma laboral en la tercerización, así como las perspectivas de crecimiento de las EST.

RECONOCIMIENTOS

El presidente de Acoset, Miguel Pérez, fue reconocido por sus aportes al crecimiento del país hacia el entendimiento de las figuras de tercerización e intermediación. Por un lado, la Academia Colombiana de Jurisprudencia (foto arriba), lo posesionó como Miembro de Número por su trabajo: “Tercerización, intermediación y servicio temporal en Colombia”; mientras que la Sociedad Colombiana de Prensa y Medios de Comunicación (abajo), exaltó su loable trayectoria profesional con la Orden Pedro Nel Ospina.



Natalia Urrego Reyes, Directora de Comunicaciones de Acoset, fue galardonada en Gacetas de Colombia con la Gran Cruz de Honor: Luis Carlos Galán Sarmiento como Mejor Directora de Comunicaciones y Periodista Empresarial.



TALENTOS:

TESTIMONIOS DE NUESTROS TRABAJADORES EN MISIÓN

Conocimos grandes historias, que reflejan los sueños y las oportunidades que se dan gracias al sector de las EST.

Él es Jorge Blanco de Temporal del Caribe, empresa ubicada en Cartagena, que inició como trabajador en misión y fue ganando lugar en la empresa donde actualmente es trabajador de planta.



Trabajadores Job&talent y sus familias disfrutando de la alegría de los espacios de calidad que le brindan las EST. Este es el sector que engrandece el talento humano del país.



Luz Marina, Tomás y Esperanza, trabajadores de Tempo en Barranquilla, con alegría y mucho agradecimiento cuentan como con las oportunidades de trabajo formal a través de las EST han logrado tener casa propia, pagar el estudio de sus hijos, sostener su hogar, ser incluidos en el sistema financiero y ser tratados con respeto.



Conocimos la historia de Dianis (derecha) y Fabian, trabajadores de Ayuda Temporal del Caribe, de la ciudad de Barranquilla. Su misión ha sido impactar vidas, su empleo formal en el sector salud les ha permitido convertirse en héroes. Actualmente están en la unidad neonatal cuidando de los más pequeños.

Así como don Jorge, trabajador de Bayton Group, hay miles de personas que tienen la oportunidad de dignificar su trabajo y tener un sustento para su familia, gracias a las EST, las mismas a las que hoy quieren limitar por un profundo desconocimiento. ¡Cuántos de miles de Jorges perderían su empleo y la posibilidad de desarrollar su talento si afectan a los empleadores que hacen posible estas historias!



Contrario a lo que a veces piensas, **no estás solo...**

Para que prograses con toda tu familia:

- **Nueve diferentes subsidios** para apoyarte en cada **etapa de tu vida**.
- **77 proyectos de vivienda** para abrirles la puerta a **tus sueños**.
- Una **red de educación con 40 jardines infantiles**, cuatro colegios propios con **7000 estudiantes** y una **institución técnica y tecnológica**.
- Más de **100 supermercados** a nivel nacional.

Para que vivas nuevas experiencias:

- **Teatro Colsubsidio** para que todos tengan acceso a la cultura.
- **Red de recreación urbana** con **seis Bloc's** y **cuatro Clubes**.
- **Piscilago**, el parque acuático y de conservación **#1 de Colombia**.
- **Cadena hotelera** con **seis hoteles** en tres regiones de **Colombia**.
- **Agencia de viajes** para que descubras nuevos destinos.

Para cuidar la salud de los que quieres:

- **Siete Clínicas y 53 Centros Médicos** entregando la **mejor atención**.
- **Tres Dentivip's**, cuidado dental para ti y **tu familia**.
- **500 Droguerías** y servicios farmacéuticos.

Para crecer constantemente:

- **Nueve líneas de crédito** entregando oportunidades para todos.
- **Siete Agencias de Empleo** que conectan a las personas con **oportunidades laborales**.
- **Formamos estudiantes** en carreras de **alta demanda laboral**, a través de la **CET** (Colsubsidio Educación Tecnológica).

Para impulsar la productividad de tu empresa:

- **Táctica red de coworking**: ocho sedes ubicadas estratégicamente en **Bogotá**.
- **Cuatro Concepta**: espacios para **la estrategia e innovación**.
- **Tres Centros para el Desarrollo Empresarial y del Talento**.



Conoce más en:
juntoslohacemos posible.co