

Expectativas en Materia de Empleo y Compensación

Presidencia de Gustavo Petro Urrego

En resumen

El 07 de agosto de 2022, se posesionó Gustavo Petro Urrego como Presidente de la República para el período 2022-2026, junto con su fórmula Vicepresidencial, Francia Márquez. Ambos son miembros del partido político Pacto Histórico, que se caracteriza por promover iniciativas sociales, políticas y económicas de corte centro izquierda.

El plan de gobierno del Presidente evidencia que el tema de empleo, compensación y de seguridad social será uno de los ejes centrales de su mandato. Con base en lo contemplado en dicho plan, así como en los diferentes discursos y manifestaciones hechos en campaña y hasta lo ahora publicado, tanto por el Presidente como por su Vicepresidenta, anticipamos:

- i. Incremento de algunos costos laborales que había disminuido la Ley 50 de 1990, relacionados con los porcentajes previstos para el pago de recargos por trabajo nocturno, suplementario y dominical; así como el aumento de la indemnización legal por despido;
- ii. Reforma estructural al subsistema de seguridad social en pensiones;
- iii. Implementación de políticas públicas para reducir la informalidad laboral y promoción del empleo joven;
- iv. Limitaciones a la tercerización y énfasis en el adecuado funcionamiento de las cadenas de abastecimiento;
- v. Revisión del cumplimiento de normatividad sobre salud ocupacional y seguridad industrial;
- vi. Promoción de la sindicalización en diferentes sectores económicos, así como la negociación colectiva por ramo de industria; y
- vii. Limitación para la implementación de los pactos colectivos.

El Presidente nombró como Ministra del Trabajo a Gloria Inés Ramírez quien, como líder sindical, ha ocupado cargos importantes, entre otros: Presidenta de la Federación Colombiana de Educadores ("FECODE") e integrante del Comité Ejecutivo de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia ("CUT"). Nuestra Ministra también ha tenido un rol protagónico como defensora de los derechos de la mujer y la equidad de género.

Anticipamos que en la gestión de esta cartera ministerial se fortalecerán las labores de inspección, vigilancia y control a los empleadores y que habrá énfasis en la revisión del manejo de cadenas de abastecimiento, esquemas de tercerización y sindicalización; y que muy probablemente habrá más atención a los temas de equidad, diversidad e inclusión, con enfoque de género. Igualmente, no descartamos un ajuste en el monto de las multas impuestas en casos de incumplimiento.

Así mismo, pronosticamos que otras entidades fiscalizadoras como la Unidad de Gestión Pensional y de Aportes Parafiscales de la Protección Social –UGPP– fortalecerán sus actividades de fiscalización y control, por lo que esperamos un mayor número de auditorías durante los próximos años. Es claro que hay un déficit fiscal importante y que el Gobierno tiene la tarea de mejorar sus finanzas.

Es crucial que en este momento y a la brevedad los empleadores implementen un plan de revisión legal en asuntos laborales, mediante auditorías detalladas enfocadas en la forma en que están implementados sus esquemas de tercerización, la parametrización de su nómina, la estructuración de los paquetes de compensación, la existencia e implementación de políticas y documentos corporativos que sirvan de prueba en una eventual auditoría, la verdadera implementación de sus políticas de equidad, diversidad e inclusión; al igual que la madurez de las relaciones laborales con los sindicatos y demás representantes de trabajadores. En general, es clave anticipar y estar en capacidad de manejar y atender cualquier futura visita del Ministerio del



Trabajo o de cualquier otra autoridad de fiscalización, y asegurarse que no solo están en una situación de cumplimiento, sino que cuentan con los documentos idóneos para evidenciarlo.

Contáctenos



Tatiana Garcés

Partner

tatiana.garces@bakermckenzie.com



Evelyn Romero

Partner

evelyn.romero@bakermckenzie.com

© 2022 Baker & McKenzie. **Ownership:** This site (Site) is a proprietary resource owned exclusively by Baker McKenzie (meaning Baker & McKenzie International and its member firms, including Baker & McKenzie LLP). Use of this site does not of itself create a contractual relationship, nor any attorney/client relationship, between Baker McKenzie and a ny person. **Non-reliance and exclusion:** All information on this Site is of general comment and for informational purposes only and may not reflect the most current legal and regulatory developments. All summaries of the laws, regulation and practice are subject to change. The information on this Site is not offered as legal or any other advice on any particular matter, whether it be legal, procedural or otherwise. It is not intended to be a substitute for reference to (and compliance with) the detailed provisions of applicable laws, rules, regulations or forms. Legal advice should always be sought before taking any action or refraining from taking any action based on any information provided in this Site. Baker McKenzie, the editors and the contributing authors do not guarantee the accuracy of the contents and expressly disclaim any and all liability to any person in respect of the consequences of anything done or permitted to be done or omitted to be done wholly or partly in reliance upon the whole or any part of the contents of this Site. **Attorney Advertising:** This Site may qualify as "Attorney Advertising" requiring notice in some jurisdictions. To the extent that this Site may qualify as Attorney Advertising, PRIOR RESULTS DO NOT GUARANTEE A SIMILAR OUTCOME. All rights reserved. The content of the this Site is protected under international copyright conventions. Reproduction of the content of this Site without express written authorization is strictly prohibited.

