

Empresas trazan hoja de ruta para enfrentar posibles cambios en outsourcing

Las empresas han empezado a trazar diferentes escenarios, entre los que se encuentra, asumir el 10% de los costos para contratar de manera directa a los trabajadores.



María Del Pilar Martínez

10 de marzo de 2021, 18:06



En los primeros tres meses del año, y en [espera de cambios en materia de subcontratación](#), las empresas han empezado a trazar diferentes escenarios, entre los que se encuentra, asumir el 10% de los costos para contratar de manera directa a los trabajadores.

“Las empresas se han planteado tres escenarios, el Plan A, transferir a las

personas y asumir los costos de ello especialmente de la **Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas**, conocido como PTU; el Plan B, reconfigurar prestaciones para compensar el “gasto de PTU” ajustando otros beneficios, y el Plan C despedir personal”, explicó **Jorge Sales Boyoli**, en el marco del webinar “**Efectos Secundarios Covid**”.

De acuerdo con la diputada Anita Sánchez, aún no se tiene el proyecto de dictamen, pero tampoco se descarta que se pueda aprobar antes de abril la reforma en materia de subcontratación; “es buen momento para que las empresas se regularicen”, destacó.

Todas estas compañías que han decidido utilizar la subcontratación de manera legal, y creo que esta posibilidad de establecer un tope a la PTU le puede dar salida a la iniciativa, como también ayudaría mucho que se estableciera un periodo razonable para la entra en vigor (de la reforma); además de que la autoridad ya está tomando acciones de perseguir aquellas compañías que utilizan el outsourcing como un esquema de subcotización o de evasión fiscal”, añadió Sales Boyoli.



FLYMASTERMIND
Comunidad Fly
MasterMind

[READ MORE →](#)

A su vez, **Ricardo Martinez Rojas**,

abogado laboral, dijo que hay una incertidumbre, pero también se ha empezado a notar un cambio en las empresas que han delineado sus propias estrategias, “no siempre la legislación va con la realidad, las empresas se tienen que adelantar a los ajustes, de lo contrario corren el riesgo de paralizarse”.

Asimismo, coincidieron en que basta que haya una adecuada vigilancia y que se persigan los comportamientos inadecuados; eso podría contribuir a que haya decisiones más adecuadas y de concordia.

“También es cierto que aún en el peor de los escenarios de esta iniciativa, va a tomar tiempo y le va a dar un cierto margen de semanas o meses a los empleadores para reaccionar. Hay que recordar no se eligió para que fuera iniciativa preferente y que tiene que ser discutida en el pleno de la **Cámara de Diputados** y luego ir a la de **Senadores**, me parece que es el margen que le va a permitir a las empresas reaccionar, pero prácticamente las empresas grandes son las que tienen los recursos y las condiciones para poder prever planes”, destacó Boyoli.