

ANÁLISIS PESTEL

Político: puede que exista una reforma laboral, pensional a la salud, de riesgos laborales o al sistema de compensación familiar, que implique cambiar algunos documentos previos, durante o posteriores a la relación laboral que sean un modelo, proforma o incluso conceptos que expedidos para otros casos y en circunstancias similares. **(NO SE SI ESTO VA EN LEGAL O EN POLITICO)**

Las reformas anteriormente mencionadas pueden generar que los clientes de la firma teniendo en cuenta que son empleadores, incrementen o incluso disminuyan el número de trabajadores, lo cual generaría variaciones en las formas de contratación con MHERNANDEZ ABOGADOS SAS, toda vez las firmas de abogados en derecho laboral facturan por sus servicios, entre otras , dependiendo el número de trabajadores, el tamaño de la empresa y la industria a la que pertenezca, pues estos factores son determinantes para conocer el flujo de conceptos y trabajo que le genere a la firma.

Es necesario tener en cuenta que dependiendo el sector político en el que se encuentre el gobierno de turno, se va a generar o alivio un pánico en la inversión extranjera, creación de empresas o el crecimiento de estas en Colombia, cuestión que inside en la forma en la que se genera empleo en el país y asimismo se va a aumentar o disminuir la captación o permanencia de los clientes del área de derecho laboral de MHERNANDEZ ABOGADOS.

Económico: Fenómenos cómo la inflación, recesión, reformas tributarias que graven a los empresarios o cambios legales en la forma en la que operan ciertos sectores de la economía, podrían conllevar un efecto negativo, toda vez que traen cómo consecuencia que los empleadores prescindan de los servicios de la firma o no

suscriban un acuerdo de asesoría permanente por un costo mensual fijo sin importar el número de solicitudes de conceptos que requieran en un mes.

Sociales: La experiencia de muchas de las personas que consultan los servicios legales en derecho laboral y seguridad social, pues disminuir el número de inquietudes y consultas.

Las firmas de abogados expertas en derecho laboral con experiencia en el mercado pueden conllevar a que muchos empleadores que no sientan atractiva otra manera en la que se puede generar la consultoría en esta materia cómo es el caso de la aplicación del *legal desing*.

Tecnológicos: Fenómenos como la inteligencia artificial, pueden generar que muchas de las inquietudes que le surjan a los generadores de empleo sean absueltas por estos software o muchos documentos tales como los contratos sean realizados por estos.

(NO SE SI ESTO SEA SOCIAL)

La aplicación de *legal desing* en los conceptos y demás documentos a necesarios en la relación laboral, pueden ser una ventaja, toda vez que son más sencillos de comprensión y eliminan brechas en el transcurrir cotidiano del trabajo.

Adicionalmente puede ser más ágil la generación de conceptos para los clientes, toda vez que muchos conceptos pueden partir de modelos o proformas.

Un daño en el sistema de información de los servidores de MHERNANDEZ ABOGADOS SAS, puede traer demora en la generación de conceptos o documentos preformados requeridos por nuestros clientes, siendo esta y la facilidad en la comprensión la propuesta de valor, toda vez que es aplicando *legal design* la asesoría preventiva, por tal motivo es necesario contar con respaldo de la información.

La falta de seguridad en los conceptos y demás documentos generados a los clientes, puede llevar a la circulación libre de los mismos, lo cual generaría pérdidas en la firma, toda vez que ya no se cobraría por los mismos.

Ecológicos: Teniendo en cuenta que la forma en la que se emiten los conceptos y demás asuntos de la relación laboral son a través de mecanismos tecnológicos y con política de cero papel, toda vez que es en legal desing y procurando contratos y otros documentos automatizados o inteligentes, esto antes puede ser una propuesta de valor para la prestación de los servicios.

Legales: Los cambios en la jurisprudencia en materia de derecho laboral, y conceptos emitidos por organismos de inspección vigilancia y control o rectores de la política de derecho laboral o seguridad social, en pueden cambiar la proforma de muchos conceptos y documentos legales requeridos por los clientes, variaciones las cuales pueden implicar mayor tiempo en la realización, máxime atendiendo la metodología de *legal desing*.

Reformas tributarias, o cambios en la legislación propia del funcionamiento de una persona jurídica con ánimo de lucro (legislación comercial, societaria, *habeas data* y seguridad de la información, propiedad intelectual derechos de autor) pueden variar la forma en la que se presta el servicio, en la medida que por mayores exigencias se pueden incrementar los costes del servicio de asesoría.

La falta de constitución de acuerdos de confidencialidad y de robustas cláusulas de derechos de autor en los contratos de los abogados contratados por MHENANDEZ ABOGADOS SAS, pueden traer la vulneración de la política de datos personales que se tenga con los clientes de la firma, y que se pierda la exclusividad de documentos

valiosos y propios de la propuesta de valor en la forma en que se genera la asesoría, pues estos pueden entrar en circulación sin autorización alguna y permiso de comercialización.

(Preguntar si es prudente suscribir con los clientes de la firma en los contratos de prestación de servicios legales, acuerdos de confidencialidad para evitar la libre circulación o vulgarización de los conceptos y demás documentos de la asesoría preventiva en derecho laboral en legal desing).

EFFECTOS

Mala interpretación de los conceptos legales.

Costos por aclaraciones de abogados.

Incumplimientos por incomprensión.

Conflictos y/o malentendidos entre empleados y empleadores.

Falta de comprensión de los empleados de sus deberes y derechos.

Pérdida de tiempo y recursos en la resolución de problemas.

Retrasos en la toma de decisiones.

Incumplimiento de plazos legales

Aumento de presión y estrés para el área de gestión humana.

Reprocesos y aumento en costos legales.

Tiempos de respuesta más largos en asuntos legales

Persistencia en dudas y confusión, aún después de la explicación

Incumplimiento de normas de SST aumentando riesgo de accidentes laborales.

Baja adherencia de los empleados a las políticas internas y procedimientos del

Dificultad en implementación de sistemas de gestión y

Decisiones mal informadas o basadas en una comprensión errónea

Problemas legales no detectados a tiempo, con consecuencias negativas a

Asesoría externa que eleva los costos operativos.

PROBLEMA

La asesoría legal preventiva en derecho laboral, u otros documentos solicitados en un lugar de trabajo, no son entregados de acuerdo a los términos requeridos por quienes la solicitan ni son comprensibles para las partes, generando reprocesos y retrasos.

CAUSAS

Conceptos difíciles de entender.

Brechas en el desarrollo de la relación laboral.

Lenguaje confuso.

Incomprensión de los due diligence.

Incomprensión de documentos como políticas de SG-SST o el RIT.

CAUSAS

Explicación de

1. Conceptos difíciles de entender: los conceptos emitidos por abogados en materia de derecho laboral pueden llegar a ser de complejo entendimiento para las áreas de recursos humanos y en general empleadores, teniendo en cuenta que muchos no son abogados y no están acostumbrados al lenguaje legal.
2. Brechas en el desarrollo de la relación laboral: algunos documentos legales que se realizan al interior de la relación laboral, no son comprendidos en su totalidad por los trabajadores y los empleadores, cuestión que genera brechas e inconvenientes cuando se está en el desarrollo de la relación laboral.
3. Lenguaje confuso: los abogados que emiten conceptos en derecho laboral en algunas ocasiones no cumplen con los términos que se requieren de acuerdo con el ritmo cotidiano de la relación laboral para la presentación de conceptos.
4. Explicación de conceptos: varios de los empleadores requieren aclaración de los conceptos emitidos por las firmas de abogados.
5. Incomprensión de temas públicos como SG-SST o el RIT: documentos que deben ser de conocimiento público de todos los trabajadores como el SG-SST o el RIT, no son comprendidos por los trabajadores.
6. Incomprensión de los due diligence: los due diligence o debidas diligencias a veces no son comprendidas por los empleadores.

Problema central: En ocasiones la asesoría legal preventiva en derecho laboral, y otros documentos que se requieren tener y aplicar en un lugar de trabajo, no son entregados de acuerdo a los términos requeridos por quienes la solicitan, así cómo tampoco son comprensibles para las partes, generando más tiempo en la implementación y aplicación de los mismos, así cómo inconvenientes en el desarrollo de las relaciones laborales con los trabajadores.

EFFECTOS DE LAS CAUSAS

1.

- Errores en la implementación de políticas laborales debido a la mala interpretación de los conceptos legales.
- Incremento en los costos legales por la necesidad de solicitar aclaraciones frecuentes a los abogados.
- Riesgo de incumplimiento de normativas laborales por falta de comprensión adecuada.

2.

- Conflictos y malentendidos entre empleados y empleadores.
- Falta de comprensión de los empleados de sus derechos y deberes.
- Pérdida de tiempo y recursos en la resolución de malentendidos.

3.

- Retrasos en la toma de decisiones críticas en la gestión laboral.
- Pérdida de oportunidades o incumplimiento de plazos legales importantes.
- Aumento en la presión y estrés para el equipo de recursos humanos.

4.

- Reprocesos y aumento de los costos legales por la necesidad de explicaciones adicionales.
- Tiempos de respuesta más largos en la gestión de asuntos laborales.
- Posibilidad de persistencia de dudas y confusión a pesar de las aclaraciones.

5.

- Incumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo, aumentando el riesgo de accidentes y enfermedades laborales.
- Baja adherencia de empleados a las políticas internas y procedimientos establecidos en el RIT (Reglamento Interno de Trabajo).
- Dificultad en la implementación efectiva de sistemas de gestión y regulaciones.

6.

- Riesgo de tomar decisiones mal informadas o basadas en una comprensión incorrecta de la situación legal.
- Potenciales problemas legales no detectados a tiempo, con consecuencias negativas a largo plazo.
- Incremento en la necesidad de asesoramiento externo continuo, elevando los costos operativos.

ENTREVISTAS

1. ENTREVISTAS A ABOGADOS LABORALISTAS

1.1. Entrevista a Abogado que trabaja en firma de abogados Lopez & Asociados.

Es abogado de profesión, profesor universitario, con especialización en derecho laboral y maestría en derecho laboral, que ha tenido experiencia asesorando firmas de abogados y en áreas de recursos humanos del sector financiero.

Indica que las firmas de abogados especializadas en derecho laboral tienen dos formas de cobrar por sus asuntos: primero asesoría preventiva que cubre conceptos sobre dudas que se generen en materia laboral y auditorías de verificación de las empresas donde se verifica que tanto se está aplicando el cumplimiento de las normas en materia laboral (auditoría).

En segundo lugar, se encuentran los asuntos judiciales, administrativos y arbitramentos que son otro tipo de asuntos que tienen otro cobro.

Los cobros se hacen el número de horas que le implica a un abogado realizar un concepto y teniendo en cuenta la experiencia y estudios del o los abogados que van a hacer la consulta.

Existe una asesoría permanente en la que se cobran unos honorarios de apertura comercial mensuales dependiendo haciendo un diagnóstico que va a depender del número de trabajadores y la carga del cliente y el número de conflictividad se coordina la tarifa, esto incluye tutelas y procesos judiciales para efectos de la tarifa fija

Las firmas generan una respuesta de respuesta máximo entre 3 y 4 días pero es un referente comercial porque hay clientes que no quieren o aceptan más de 1 o 2 días e implican la posibilidad de adaptación de cara a un cliente.

Las solicitudes de conceptos no son necesariamente escritos, dependen del cliente, hay clientes que buscan un acompañamiento donde los conceptos y el plan de trabajo sale en reuniones y planes de trabajo. Lo cual es una posibilidad que no es tan frecuente pero si ocurre, y por temas de apoyo, la gran mayoría de los conceptos suelen ser escritos. Todos los conceptos tienen una trazabilidad y códigos de referencia. Los conceptos escritos salen como un documento aparte que tienen la referencia de la asesoría porque es lo que requieren para la asesoría.

Con relación al conocimiento del legal design o la aclaración de los conceptos, indica el entrevistado que conoce la tendencia del legal design, pero dice que es extraña la aplicación del legal design y están encaminadas es a mostrar el proceso, es decir indican al cliente como hacer los contratos y los procesos jurídicos, pero no hacen el concepto o el documento legal. En la firma que trabaja el entrevistado, no está vista con la visión del legal design.

Es normal que se requieran aclaraciones de los conceptos, o reuniones explicativas en especial cuando los clientes no son especializados o no cuentan con la experiencia o se habla en un lenguaje técnico y requieren algún alcance o entendimiento más sencillo.

1.2. Entrevista a Jorge Orlando Salazar Abogado socio fundador de una firma de abogados especializada en asesoría en derecho laboral desde el año 2018.

El entrevistado es especializado en derecho laboral – cursando maestría en derechos y negocios en la Universidad de la Sabana – quien es socio fundador en una firma de abogados encargada de asesorar empleadores desde el año 2018.

Indica que las formas de cobrar por la asesoría en derecho laboral a las empresas son: primero, una tarifa mensual por horas, 2 conceptos individuales y 3 por asesorías y conceptos que se cobran por horas. Indican que lo primero que hacen son auditorías y de acuerdo a los hallazgos encontrados trabajan.

Los conceptos los tramitan en el siguiente orden, los clientes lo piden, luego se asigna a uno de los abogados que lo tramitan, lo corrige el socio de la firma y se remite el cliente.

El tiempo máximo que se demora un concepto es de 3 días hábiles y cuando está muy complejo se requiere al cliente extender el plazo de entrega. Existen conceptos que se entregan muy rápido, no existe un periodo mínimo, en horas.

En lo relacionado a la solicitud de aclaración de los conceptos, indica que muy pocas veces les ha sucedido porque la propuesta de servicio de su oficina es hacer conceptos en un lenguaje que cualquiera pueda entender sin perder lo jurídico.

1.3. Carlos Vargas Abogado asesor de empresas en derecho laboral

El entrevistado es Carlos Vargas Huelgos, abogado, con especializaciones en seguridad y salud en el trabajo y derecho laboral, magister en derecho laboral y seguridad social. Tiene experiencia en el manejo del derecho laboral desde la asesoría en derecho laboral, trabajando en asesoría desde firmas de abogados como Quintero & Quintero, López & Asociados y Pérez y actualmente independiente.

La forma de cobro de un concepto es en dos puntos: 1 por evento, es decir cuando necesita un punto de formalización por evento, normalmente se cobra en salarios mínimos y a lo sumo es medio salario por bajo. 2 La asesoría mensual que es la que tienen la

mayoría de empresas, parte desde 1 SMLMV en adelante dependiendo del número de trabajadores y si hay o no sindicato. La asesoría mensual incluye conceptos, revisión de contratos otro si a los contratos, derecho de petición que envíen los trabajadores, revisión del comité de convivencia del COPASTT y el día a día de la empresa, algunas incluyen 1 o dos tutelas o se negocian, otros no. Y las tutelas por aparte cuestan entre 1 a 4 SMLMV. Los procesos judiciales van por aparte y cuestan en promedio entre 1 a 12 SMLMV, hasta segunda instancia y en casación pueden cobrar entre 10 y 15 salarios mínimos para el recurso y la mitad para oponerse. Por último, hay asesorías que incluyen atención a querellas de Min Trabajo donde esté ubicada la firma y otras que no las incluyen y la empresa debe pagarla por aparte y van entre 1 y 5 SMLMV y por fuera está la revisión del SG-SST porque tienen otra experticia y se dividen entre el diseño del SG-SST, esta va entre 5 y 10 SMLMV y el acompañamiento que va de 0.5 a 2 SMLMV. El pago por la negociación colectiva puede depender desde 15 a 40 SMLMV para el acompañamiento durante todo el trámite que puede incluir huelga y tribunal de arbitramento.

Los conceptos de asesoría por escrito normalmente por correo electrónico.

Los tiempos de respuesta de las consultas es de mínimo 10 a 15 minutos y lo máximo 48 horas. Sin embargo, si tienen tiempo adicional se requiere cuando son complejos.

En lo relativo a legal design en derecho laboral, conoce una abogada que lo está tratando de implementar en derecho laboral, pero se fue del país y lo intentan implementar firmas grandes porque puede optimizar tiempos y servicios y muchas firmas que el abogado resuelva y revisa el superior, pero hay conceptos que se pueden estandarizar. Alejandra Rojas Castañeda.

Le parece que se puede manejar el reglamento interno para que los trabajadores en realidad lo pueden interioricen o para los temas de SG-SST, por ejemplo medidas

preventivas, para ser pedagógico, porque ese tema fuerte generalmente está con obreros u operadores de fábricas.

1.4. Ana Giraldo abogada laboralista

- ¿Qué aspectos específicos de esta propuesta le resultan más atractivos o interesantes?

Los aspectos más atractivos de esta propuesta son la integración de diseño legal en la asesoría en derecho laboral, lo cual promete una aproximación innovadora y más accesible a temas legales complejos, así como la posibilidad de mejorar la comprensión y la experiencia del usuario en estos procesos.

- ¿Cómo cree que esta nueva línea de negocios en asesoría en derecho laboral utilizando legal design podría beneficiar a su empresa u organización?

La nueva línea de negocios en asesoría en derecho laboral utilizando legal design podría beneficiar a nuestra empresa al mejorar la claridad y la eficiencia en la comunicación de información legal, reducir la ambigüedad en los procedimientos laborales y, en última instancia, fortalecer el cumplimiento normativo y la gestión de riesgos.

- ¿Qué preocupaciones o dudas podría tener sobre la implementación de este enfoque innovador en la asesoría legal laboral?

Las preocupaciones o dudas podrían incluir la curva de aprendizaje necesaria para implementar este enfoque innovador, la resistencia al cambio que generalmente se da

y la garantía de que el diseño legal no sacrifique la precisión y la robustez jurídica en la asesoría laboral.

- ¿Qué resultados o indicadores de éxito le gustaría ver como resultado de utilizar este enfoque de legal design en la asesoría laboral de su empresa?

Los indicadores de éxito que me gustaría ver incluirían una mejora en la comprensión y la aplicación efectiva de políticas laborales, una reducción en los errores y malentendidos legales, así como una mayor satisfacción tanto interna como externa con los servicios legales proporcionados.

- ¿Cómo cree que esta propuesta podría mejorar la eficiencia o la efectividad de los procesos legales laborales en su organización?

Esta propuesta podría mejorar la eficiencia de los procesos legales laborales al simplificar la complejidad de la información legal, facilitar la toma de decisiones informadas por parte del equipo de recursos humanos y reducir el tiempo y los recursos dedicados a resolver disputas laborales.

- ¿Qué aspectos del diseño legal le parecen más relevantes o útiles para abordar los desafíos específicos de su empresa en materia laboral?

Los aspectos del diseño legal más relevantes para abordar los desafíos específicos de nuestra empresa en materia laboral podrían incluir la creación de documentos legales más visuales y fáciles de entender, así como el diseño de herramientas interactivas para capacitar al personal en temas legales clave.

- ¿Qué experiencia tiene su empresa u organización en la implementación de enfoques innovadores como el legal design en otras áreas de su operación?

Nuestra empresa ha demostrado experiencia en la implementación de enfoques innovadores en otras áreas de operación, lo que nos proporciona una base sólida para explorar y adoptar el legal design en la asesoría laboral.

- ¿Cómo planea comunicar esta nueva oferta de servicios de asesoría legal con legal design a los miembros clave de su equipo y a otras partes interesadas dentro de su organización?

Planeamos comunicar esta nueva oferta de servicios de asesoría legal con legal design a través de sesiones de capacitación para el personal clave, materiales informativos y demostraciones prácticas de cómo el diseño legal puede mejorar la experiencia y los resultados en materia laboral.

- ¿Cuál sería su expectativa de tiempo para ver resultados tangibles o beneficios claros derivados de la implementación de esta propuesta?

Mi expectativa de tiempo para ver resultados tangibles derivados de la implementación de esta propuesta sería dentro de los primeros seis meses a un año, con mejoras continuas a medida que el personal se familiarice y aproveche al máximo el enfoque de legal design en la asesoría laboral.

2. ENTREVISTAS A PERSONAS QUE HAN TRABAJADO EN ÁREAS DE TALENTO HUMANO DE EMPRESAS

2.1. Entrevista a Gabriela Riascos Estudiante de master en Recurso Humanos en Madrid España

Graduada de Administración de Empresas de la Universidad CESA, aproximadamente 4 años de experiencia en recursos humanos, inició sus prácticas como reclutadora y la fue desarrollando hacia el performance management, elis charops, selección más profunda de outboarding offboardings, carreras de desarrollo y en términos generales con lo relacionado con las responsabilidades relacionadas con un each business partner que es ese puente de conexión entre recursos humanos y los colaboradores y varia experiencia en recursos humanos de la tecnología.

Sus jefes han tenido contacto con abogados asesorándolos en asuntos de derecho laboral, era un bufette de abogados externo a la compañía y se encargaban básicamente de las cosas legales y demandas, despidos con y sin justa causa y cambios por variación de la razón social de la compañía y dudas y respuestas al respecto.

La comunicación que utilizaban con los abogados era correo electrónico con las dudas y luego con la información compartida, se reunían por Google meets y por reunión virtual resolvían dudas o finiquitaban tareas a realizar, la comunicación era positiva porque hablaban en un lenguaje distinto al bufette y tenían experiencia en manejo de empresas y variadas industrias y ellos resolvían en caso de dudas o consultas de manera clara.

Asimismo, la consulta era por escrito por correo electrónico dependiendo la necesidad y un canal de WhatsApp.

Los tiempos de entrega cuando la asesoría era por medio de correo electrónico no era bastante porque las preguntas que tenía la superior no eran bastantes, en ese entendido había agilidad y los correos se respondían aproximadamente en un día y no requerían mayor aclaración.

2.2. Entrevista a Camila Morales Calderón Abogada

Magister en Dirección de Recursos Humanos Desarrollo del Talento y Planes de Carrera, cuenta con experiencia como abogada laboral en diferentes compañías y también en áreas de recursos humanos, liderando departamentos de RRHH a nivel Latinoamérica y Norteamérica.

Ha recibido asesoría laboral de diversos abogados, tanto en materia de estrategia de relacionamiento laboral, sindical y tratamiento de temas de recursos humanos, compensación laboral, seguridad social y demás.

Las firmas con las que ha trabajado normalmente cobran por una consultoría mensual en donde hay un número de consultas que se pueden realizar y se envía la duda a la firma de abogados y la revisa y realiza un concepto y lo remite, para ser franca sirve como guía pero en la experiencia y las firmas no toman un riesgo, indican los caminos pero no sugieren cual adoptar, se limitan a dar el concepto y a dimensionar el riesgo pero no indican que sería lo mejor a hacer en caso de los riesgos. Es algo que mejoraría en la consultoría. Los conceptos de las firmas de abogados son complejos porque son largos y hacen referencia a muchas normas que personas no abogadas no entienden.

La entrevistada no conoce nada de legal design.

3.1. ENTREVISTAS A ABOGADOS CON CONOCIMIENTO EN LEGAL DESING

3.1.1. Laura Isabel Chávez Abogada especialista en derecho comercial - Candidata a Magister en Negocios y Derecho

La entrevistada trabaja en el área de contratación de SURAMERICANA SEGUROS, y están en su empresa apenas empezando a estudiar el tema de legal desing porque para implementar dicha metodología, es necesario identificar cuales son los usuarios, los problemas, como se atacan los problemas.

El legal desing es una metodología que busca a través del diseño, generar mayor apreciación o mejor conceptualización de ciertos temas legales, como por ejemplo los contratos que ha sido en su experiencia un facilitador del conocimiento para las personas abogadas y no abogadas de los pactos que se generan en los documentos. No ha tenido mucha experiencia, pero desde su área de trabajo están verificando la manera de verificar la minuta laboral para evitar fricciones en el entendimiento del contrato por parte de los colaboradores, y desarrollaron la metodología, que parte de la necesidad de identificar quienes son los usuarios, cual es el problema y se entrega el contrato laboral a varias personas y se empiezan a subrayar todo aquello que generaba confusión, lo repetitivo y lo destacable. Lo anterior con el fin de que con la herramienta se generen herramientas gráficas y de redacción porque los abogados son muy complejos con el lenguaje y con lo extenso y la realidad es que no y así prototipar y testear en los mismos usuarios y en otros, si el nuevo contrato reduce las fricciones.

El modelo con la metodología de legal desing se está implementando con proveedores de medicamentos y redujo el tiempo de contratación del 50% y quieren empezarlo a implementar al interior de la organización.

Han sido asesorados por HÁPTICA, y su líder es una abogada de la Universidad de los Andes que es diseñadora y tiene una empresa que se dedica a estos asuntos, y no

se pudo tomar el curso con ella, pero se contrató otra persona y él le enseñó la metodología le enseñó la metodología y la escaló a otros equipos para que los implementara.

Para la elaboración de los contratos utilizan una plataforma que se llama ARIBA muy conocida en el mercado, y se tuvo el primer acercamiento. Se elabora la minuta, el proveedor la revisa con sus comentarios y pasa a firmas con “DOCU SING”.

Con el proveedor de medicamentos los términos de negociación fue buena y la mayoría de las personas se sienten cómodas en especial quienes no son abogados.

DOCUMENTOS PRIMORIALES PARA APLICACIÓN DE LEGAL DESING.

- Contrato de trabajo.
- Otrosi a contrato de trabajo.
- Acuerdos de confidencialidad.
- Tratamiento de datos personales.
- Documento en el que certifica las entidades sel SGSSS y Cesantías donde desea ser afiliado para evitar multiplicidad de afiliaciones.
- Documento de recibo y entendimiento del contrato de trabajo.
- Documentos de capacitaciones.
- Reglamento Interno de Trabajo.
- Documento de Sg-SST.
- Conceptos estandarizados y muy reiterativos.
- Algunas actas de descargos laborales.
- La citación a descargos laborales.
- Convocatoria a COPASTT.
- Convocatoria a Comité de Convivencia.

- Terminación de contrato con y sin justa causa.

4. ENTREVISTA A DESARROLLADOR WEB

4.1. Cristián David Arenas, experto en desarrollo de aplicaciones y soluciones digitales.

- Componentes Clave

La creación de una aplicación involucra dos elementos esenciales:

- Infraestructura: Es el entorno en el que se alojará la aplicación. Su elección y configuración impactan en la estabilidad y escalabilidad de la misma.

- Desarrollo de Frontend y Backend: La división entre el diseño visual (frontend) y la lógica del servidor (backend) permite una estructura modular y robusta. Alternativamente, un desarrollador full stack puede encargarse de ambas partes, aportando una visión integral.

- Costo del Desarrollo de una Aplicación

El desarrollo de una aplicación tiene un costo significativo debido a la necesidad de un equipo especializado en frontend y backend o un desarrollador full stack. Según el entrevistado, el costo aproximado por desarrollador es de entre 3 y 4 millones de pesos mensuales, lo que representa una inversión considerable para el proyecto.

- Tiempo de Desarrollo Estimado

El tiempo estimado para el desarrollo completo de la aplicación es de aproximadamente 4 meses para cada componente (frontend y backend), lo que da un total de 8 millones por mes, durante 4 meses, alcanzando un costo estimado de 32 millones de

pesos en desarrollo total. Este periodo es necesario para asegurar que cada componente cumpla con los requisitos funcionales y técnicos necesarios.

Modelo de Negocio Canvas

Diseñado para:

Empresa

Diseñado por:

Nombre1, Nombre2, ...

Fecha:

DD/MM/AAAA

Versión:

X.Y

Socios clave

Diseñadores con experiencia en atención al usuario - Abogados expertos en derecho laboral y seguridad social y con conocimiento o capacitados en legal desing. -Instituciones financieras para el eventual financiamiento del negocio.- Profesionales en psicología del usuario. - Proveedores de tecnología legal. -Empresas de hosting y almacenamiento en la nube. - Todos éstos que colaboren en la creación de los conceptos y documentos legales para que sean de facil entendimiento y visualmente atractivos teniendo cómo promesa de valor la aplicación de legal desing.

Actividades clave

Estrategia de marketing y publicidad de la nueva línea de negocio, plataformas en línea para ofrecer productos de asesoría a través de videoconferencias y correo electrónico, chat, clientes referidos, publicidad.

Recursos clave

Equipos electrónicos , internet, oficina adecuada, un abogado especializado en derecho laboral y una persona con conocimiento en diseño. Servicio de cloud con sistemas seguros. Es necesario tener en cuenta que es necesario tener seguridad de que los documentos que se emitan con legal desin tengan los mecanismos de seguridad suficientes para que los mismos no circulen libremente y ademas de perder la exclusividad de los conceptos emitidos por MHERNANDEZ ABOGADOS SAS, los mismos circule sin ningún cuidado y respeto por los derechos patrimoniales y personales de autor.

Propuestas de valor

Oferecamos una asesoría preventiva a través de una herramienta agil, sencilla y lo más clara posible, resolviendo algunos inconvenientes con los cuales deben lidiar con frecuencia nuestros clientes como la falta de comprensión en temas legales por la forma en la que generalmente se brinda este servicio.

Relación con clientes

Buscamos una asesoría personalizada, en un lenguaje amigable de fácil y de ágil comprensión.

Canales

Dispositivos electrónicos o tecnológicos para el envío de los conceptos y documentación por medios electronicos, en general aplicativos que permitan remitir la información teniendo en cuenta que gran parte de nuestros documentos aplican legal desing. Nuestros canales se integran en la medida que a través de estos dispositivos el cliente podrá acceder a un soporte en tiempo real por parte del equipo legal.

Segmentos de clientes

Estamos creando valor para las empresas y en general empleadores que requieran un servicio de asesoría en temas laborales. En la medida que lo que se busca es atender a diversas empresas o personas que generen empleo, nuestros clientes estan clasificados en un nicho de mercado que busca acceder a nuestros servicios.

Estructura de costos

N

Fuente de ingresos

Se piensan estructurar tres tipos de ingresos; 1 . Un valor completo y global por asesoría permanente el cual no incluye tutelas, litigios y procesos administrativos y 2 valor de la asesoría individual en la que se tarifa el concepto por el tiempo y recursos utilizados para el desarrollo del mismo.



LEGALAB BY MHERNÁNDEZ

SIMPLIFICANDO EL DERECHO LABORAL
CON DISEÑO INTELIGENTE



Conoce sobre nosotros



Visita nuestro portafolio



clideo.com

Resumen Ejecutivo

Implementación en MHERNANDEZ ABOGADOS SAS de una línea de negocio de asesoría en derecho laboral aplicando legal design.

Este proyecto se lleva a cabo en la firma MHERNANDEZ ABOGADOS SAS de la ciudad de Bogotá D.C., en respuesta a la necesidad de los clientes relacionada con dificultades para comprender y acceder a servicios legales en derecho laboral, identificada en la investigación de mercado que se realizó con herramientas como entrevistas a través de la experiencia que han tenido los clientes que requieren asesoría en la materia en comento, así como la verificación de funcionamiento de las firmas especializadas en la materia. Con el fin de mejorar la comunicación y la claridad de respuesta en las fases pre, contractual y poscontractual de una relación laboral. Se propone resolver esta problemática con un modelo de servicios basado en el diseño, desarrollando una nueva línea de negocios de asesoría en derecho laboral que genera como propuesta de valor un enfoque disruptivo basado en la metodología *legal desing thinking*, la cual combina el conocimiento legal con principios de diseño. Los aportes organizacionales incluyen crecimiento, eficiencia, y posicionamiento con un objetivo claro de mejorar la prestación del servicio legal y contribuir a la evolución del derecho laboral.