

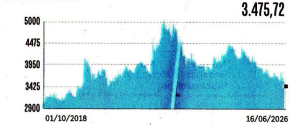
Economía

Más costos para empresas en julio por menor jornada, recargos y nuevo festivo

Tanto Acopi como Fenalco proyectan que la nómina de las compañías se podría encarecer hasta un 12%. Los más afectados serán el comercio, bares, restaurantes, hoteles y cafeterías.

NOLIA CIQUENZA RIANO - SUBEDITORA DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS | @noe\_cjg

DOLAR TRM



VOLUMEN NEGOCIADO EN DÓLARES



ÍNDICE ACCIONARIO COLCAP



TASAS DE CAPTACIÓN PACTADAS CDT

Las tasas publicadas corresponden al promedio diario de los CDT emitidos hace dos días hábiles y que son divulgados por la Superfinanciera. Se publican como una referencia, pero no son un compromiso para filiales que se pacten hoy; para mayor información, consultar a cada entidad.

Table with columns for CA FINANCIEROS (DÓLARS) and BANCOS (DÓLARS) listing various financial institutions and their rates.

ACCIONES DE MAYOR MOVIMIENTO

Table listing top moving stocks with columns for ESPECIE, PRECIO PROMEDIO, VOLUMEN, and others.

FONDOS DE INVERSIÓN COLECTIVA CATEGORIZADOS

Table listing various investment funds with columns for CATEGORÍA/FIC/ADMIN, MONEDA, MES, and AÑO.

A las empresas, sobre todo, a las más pequeñas, se les volverán a encarecer los costos laborales en apenas unas semanas. El próximo mes no solo se reducirá la jornada laboral; también aumentará de nuevo la obligación de otorgar cada semestre un día para compensar con la familia.

De un lado, a partir del 15 de julio a los trabajadores se les volverá a reducir la jornada laboral de las 44 horas semanales actuales a 42, sin reducir sus salarios, lo que aumenta el costo por hora trabajada en aproximadamente un 4,8 por ciento. Adicional a ello, cuando llegue ese momento desaparecerá la obligación de otorgar cada semestre un día para compensar con la familia.

“Las empresas deben comprometerse a cumplir la ley, lo cual implica no generar disminuciones a salarios. La reducción puede distribuirse en cualquier día de la semana. No tiene que ser en un momento específico”, explicó Nicolás Ríola, abogado de la firma Scola, Sogod.

Adicional a ello, el experto indicó que si las empresas no cumplen con esta nueva jornada laboral, los inspectores del trabajo, en calidad de autoridades de policía, tendrán la facultad legal de requerir o sancionar a los empleadores.

“De acuerdo con el artículo 10 del Código Laboral, el ministerio puede imponer multas de hasta 5.000 salarios mínimos a los empleadores que infrinjan las normas laborales. En consecuencia, aquellos empleadores que no cumplan con la reducción de la jornada laboral podrían enfrentar multas que oscilan entre uno y 5.000 salarios”, aseguró.

Otra medida simultánea derivada de la reforma laboral será la de aumentar el recargo por el trabajo dominical y festivo del 80 por ciento actual al 90 por ciento. La idea es que este llegue hasta el 100 por ciento de manera gradual en el 2027.

Adicional a ello, no hay que olvidar que este año también entró en vigor la jornada nocturna a partir de las 7 de la noche y a las 9 p. m. como era antes, y con ello, los trabajadores tienen que recibir un recargo de 35 por ciento a partir de esa

hora. Por último, está el anuncio del nuevo festivo que tendrá Colombia el 9 de julio a partir de este año, que en este caso se pasará al lunes 13. Esto se debe a que el Gobierno sancionó una ley que declara ese día como el de Nuestra Señora del Rosario de Chiquinquirá.

Con ello, Colombia quedó con 19 festivos en este 2026, el país que más tiene de toda la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (Oce).

Costos se elevan

Diferentes empresarios aseguran que el conjunto de estas tres medidas será un “duro” golpe para su caja, en especial, para las micro, pequeñas y medianas empresas, que conforman más del 90 por ciento del tejido del país.

María Elena Ospina, directora del gremio que se reúne, Acopi, le dijo a este medio que desde julio una empresa pagará prácticamente el mismo salario por menos horas de trabajo y además asumirá mayores recargos derivados de la reforma laboral, una situación que se vuelve más preocupante debido al aumento del 23 por ciento que tendrá el salario mínimo este año.

“Para muchos mipymes puede representar incrementos laborales efectivos de entre 6 y 12 por ciento, dependiendo de su actividad económica y estructura de turnos”, señaló la líder gremial.

Su preocupación no solo radica en una medida específica, sino en la acumulación de los costos que se vienen presentando en un entorno de bajo crecimiento económico, altas cargas tributarias, competencia desleal e informalidad.

Por ello hizo un llamado a que cualquier mejora en las condiciones laborales debe estar siempre acompañada de medidas que impulsen la productividad, reduzcan la carga regulatoria, faciliten el acceso al crédito y promuevan la formalización empresarial.

“Solo así será posible proteger simultáneamente el empleo, la competitividad y el crecimiento económico del país. Cada incremento en los costos laborales reduce la capacidad de contratación, limita la inversión y afecta la competitividad de miles de empresas que hoy

operan con márgenes cada vez más estrechos”, sostuvo.

Esta situación se vuelve más preocupante para los sectores que trabajan en la noche o los fines de semana como el comercio, las tiendas de barrio, las panaderías, los bares, las cafeterías, los restaurantes, los hoteles y las empresas de transporte, logística y vigilancia, entre otros.

Ante ello, Jaime Alberto Cabal, presidente del gremio de los comerciantes, Fenalco, coincidió en que el incremento de los costos laborales por estas medidas podría ser entre 8 y 12 por ciento para las empresas.

“Nuevamente, las empresas sufrirán un nuevo golpe. Se trata de un triple choque que elevará los costos a partir de julio. Los más afectados serán los sectores del comercio, bares, restaurantes, hoteles, cafeterías, panaderías, tiendas de barrio”, dijo.

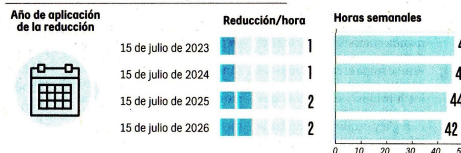
Según un reciente sondeo del gremio, el 64 por ciento de las compañías aseguran haber reducido su planta de personal debido al aumento de los costos laborales este año y el 45 por ciento de ellas dicen que estaban poco o nada preparadas para este impacto.

Con el objetivo de hacer frente a estos mayores costos, las estrategias que han priorizado son la automatización (25 por ciento), el ajuste de precios (23 por ciento), la reducción de personal (22 por ciento).

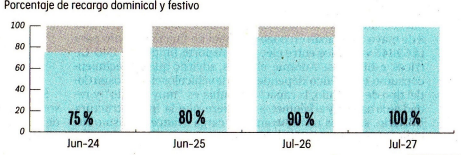
“Para muchos mipymes puede representar incrementos de entre 6 y 12%, en función de su actividad y turnos”.

María Elena Ospina, POTA DE ACOPI

ASÍ HA SIDO LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL



RECARGOS DOMINICALES Y FESTIVOS



USO y Ecopetrol pusieron fin a conflicto colectivo

LOS ACUERDOS INCLUYEN MEJORAS EN CONDICIONES LABORALES, BENEFICIOS EN SALUD Y EDUCACIÓN Y DIVERSIDAD, ENTRE OTROS.

En el marco del proceso de negociación que se estaba llevando a cabo, la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo (USO) anunció que se “alcanzó un acuerdo” con la administración de la compañía estatal Ecopetrol. Según la organización, la negociación dejó como resultado cinco puntos fundamentales. La USO dijo que el proceso que venía adelantando desde hace semanas llegó a su fin hacia las 4:50 de la mañana del sábado 13 de junio.

El primer punto establece la “protección del empleo para los trabajadores directos de Ecopetrol que cumplan 18 años de labores en la compañía”. Además, la organización afirmó que logró la “inclusión de un capítulo exclusivo para contratistas

convencionales y legales”. Por otro lado, se concertó la “financiación y ejecución de proyectos sociales clave en regiones como La Guajira y Puerto Gaítán”. También se acordaron “ajustes salariales para los trabajadores del régimen legal” y la “garantía de progresión para los trabajadores integrados en el Mapa de Cargos Operativo (MCO)”. Por su parte, Ecopetrol aseguró que los acuerdos incluyen mejoras en condiciones laborales, beneficios en salud y educación, el fortalecimiento de la diversidad, equidad e inclusión y la inversión social, entre otros aspectos, los cuales van a contribuir al bienestar de las personas trabajadoras y sus familias. “En los próximos días se adelantarán los trámites correspondientes para la formalización y depósito del acuerdo convencional ante el Ministerio del Trabajo”, dijo la empresa.

La información contenida es solo una guía general y no debe ser usada como base para la toma de decisiones de inversión o desinversión. Fuentes: asfcolombiano.com