

# LA **NORMATIVA LABORAL** FRENTE A LAS **TENDENCIAS** DEL **LIDERAZGO EMPRESARIAL**

**PAOLA ANDREA GÓMEZ DÍAZ**

Abogada  
MONCADA ABOGADOS  
[pgomez@moncadaabogados.com.co](mailto:pgomez@moncadaabogados.com.co)

# C

ada vez suenan más los conceptos de *startups*, salario emocional, clima laboral y *millennials*, los mismos que aumentan en el mundo empresarial y en el ámbito laboral, pero, ¿qué tienen todos en común? Son liderados por una generación, con una nueva mentalidad, que busca resultados inmediatos al momento de fijarse una meta.

De acuerdo con la encuesta realizada por Deloitte en el año 2015, las personas nacidas entre 1981 y 1995 conforman el 35% de la fuerza laboral en el mundo, y en 7 años con-

formarán nada menos que el 75%, entonces, parece cierto que atravesamos un momento de transición. El incremento en la contratación de personas que pertenecen a este período tiene efectos positivos y negativos dentro de las organizaciones, debido a su particular forma de ser y de relacionarse.

Siendo así, las empresas deben prepararse no solo para el aumento de los *millennials* en su fuerza laboral, sino en los retos a afrontar cuando ellos asuman el liderazgo. Entre las razones de abandono de los trabajos y la alta rotación en este grupo poblacional se revelan: no sentir que hacen la diferencia, un ambiente laboral rí-

gido, inflexibilidad en los horarios, imposibilidad de trabajar desde casa, obstáculos para desempeñar múltiples empleos, limitada posibilidad de crecimiento y falta de reconocimiento.

Las mejoras en el clima laboral se encaminarán a saber hacer las cosas, en la perspectiva de los directivos de las empresas, en conocer a sus empleados y proponerles beneficios creativos, con el fin de lograr una fórmula actualizada de bienestar, eficiencia y productividad. La contratación de los *millennials* exige sobrepasar la idea de retención del personal con tradicionales modelos

de retribución consistentes en aumentos salariales, bonificaciones por consecución de objetivos o primas extralegales, es decir, con dinero.

En Colombia, las empresas han atendido estas necesidades con el otorgamiento de jornadas laborales flexibles, planes de carrera, participación accionaria en las compañías, días libres en fechas especiales, teletrabajo, espacios de distracción, capacitación y reconocimiento, entre otras.

Pero, ¿sabía que algunos de estos beneficios se encuentran regulados por la normatividad colombiana? Al respecto encontramos:

## 1. FLEXIBILIDAD LABORAL.

La norma permite que la jornada máxima semanal se cumpla de manera flexible, por lo tanto, puede laborarse mínimo 4 y máximo 10 horas diarias, dentro de las 6 a.m. hasta las 9 p.m. (Ley 789 de 2002).

## 2. TELETRABAJO

Desde el año 2012 se encuentra regulado, lo que permite ejecutar las tareas de manera remota atendiendo la naturaleza de la actividad. De manera excepcional, como ventaja para la empresa, a los teletrabajadores no les es aplicable la regulación de jornadas de trabajo, horas extras y recargo nocturno (Ley 1221 de 2008).

## 3. ESPACIOS DE DISTRACCIÓN Y EVENTOS DE BIENESTAR.

Desde el año 1990 se estableció la obligación de otorgar dos horas semanales que se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación para empresas con más de 50 trabajadores que laboren 48 horas a la semana (Ley 50 de 1990). En 2017 se expidió la ley que incentiva el otorgamiento y la gestión de una jornada semestral para que los trabajadores compartan con su familia (Ley 1857 de 2017).

También están los beneficios que actualmente no cuentan con una regulación legal, pero pueden incorporarse en los reglamentos y las normas internas de las compañías. Es importante que los administradores tengan conciencia clara de su existencia para prevenir inconvenientes cuando dichas relaciones laborales lleguen a su fin, como ocurre con los planes de carrera, la participación accionaria o los beneficios como la medicina prepagada, las becas de educación y los seguros todo riesgo.

Debe recordarse que este tipo de incentivos son generadores de un verdadero vínculo con sus stakeholders, por lo tanto, brinda a las empresas reconocimiento promovido por sus propios trabajadores, excelente reputación en el mercado laboral y destacarse como empresas líderes en el país. Entonces, ¿quién no querría tener algún tipo de vínculo con las empresas vanguardistas?

Los jóvenes trabajadores se encuentran en búsqueda de nuevos mercados, del manejo eficiente de los recursos y el uso de la tecnología, de la competitividad e innovación, de la permanente capacitación, así como de la sostenibilidad ambiental; por lo que el otorgamiento de beneficios y facilidades en las empresas que los potencialicen será una decisión corporativa a considerar, más aún entre quienes consideran que el aumento de la productividad y la rentabilidad es una consecuencia directa del clima laboral.

Hoy el reto de los asesores empresariales está en el diseño de esos beneficios frente a las limitaciones y vacíos normativos, así como en el impulso de una actualización de la normatividad colombiana que esté acorde con el entorno laboral de los *millennials*. ●