

Desafíos de la Reforma Laboral (Ley 2466 de 2025) en IPS con Operación 24/7: Impacto Normativo, Costos de Nómina y Salud Mental del Talento Humano

Por: Unidad de Consultoría Organizacional – Fundación Guajira Competitiva

La promulgación de la **Ley 2466 del 25 de junio de 2025** ha marcado el inicio de una de las transformaciones más estructurales del mercado de trabajo en la historia reciente de Colombia. Orientada a consolidar el "trabajo decente y digno", esta reforma redefine sustancialmente las reglas de contratación, las dinámicas de las jornadas laborales y las cargas prestacionales de los empleadores. Si bien estas directrices impactan de manera transversal a todo el tejido empresarial, existe un sector económico sobre el cual recae una presión operativa y financiera sin precedentes: el sector salud, específicamente las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS) con esquemas de disponibilidad continua y turnos de 24 horas.

A diferencia de la industria manufacturera o el sector de servicios tradicionales, una clínica no puede suspender sus actividades, programar cierres técnicos los fines de semana o apagar sus Unidades de Cuidados Intensivos (UCI) y salas de urgencias al caer la tarde. La obligatoriedad de la continuidad del servicio médico sitúa a las IPS en un escenario de alta vulnerabilidad jurídica y financiera ante los nuevos cambios normativos, requiriendo un rediseño matemático inmediato de sus modelos de contratación y mallas de turnos.

1. El Núcleo de los Cambios: Modificaciones Horarias y Prestacionales

Para la planeación estratégica de las clínicas, la entrada en vigencia de las nuevas franjas horarias y el endurecimiento de los recargos económicos suponen un cambio absoluto en las matrices de costos corrientes. Los ejes normativos críticos que ya se encuentran rigiendo o en proceso de implementación progresiva son:

- **Anticipación de la Jornada Nocturna:** Desde el 25 de diciembre de 2025, el trabajo diurno se fijó entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m., modificando el inicio del horario nocturno a las **7:00 p.m.** (antes fijado a las 9:00 p.m.). Esto implica que los turnos vespertinos y de transición absorben de forma automática dos horas adicionales con un recargo del 35% por cada trabajador expuesto.
- **Aumento Gradual del Recargo Dominical y Festivo:** El recargo por laborar en días de descanso obligatorio se incrementa del antiguo 75% al **100%** sobre el salario ordinario. La ley estableció una senda de aplicación escalonada: un recargo del 80% a partir de julio de 2025, el **90% vigente para este año 2026**, alcanzando el 100% definitivo en julio de 2027.
- **Consolidación de la Jornada de 42 Horas:** En concordancia con los hitos remanentes de la Ley 2101 de 2021, el límite máximo legal de la jornada ordinaria descenderá de forma definitiva a **42 horas semanales en julio de 2026**, sin que esto autorice una disminución en la asignación salarial de los trabajadores.

+23.5% a +31%

Incremento proyectado en el costo por hora asistencial nocturna/dominical bajo el nuevo ecosistema normativo

2. El Impacto Crítico en la Operación y Estructura Financiera de las IPS

La combinación de una jornada semanal reducida con recargos nocturnos anticipados y dominicales encarecidos genera un efecto multiplicador en la estructura de costos de nómina de las clínicas. En términos financieros, el costo marginal de cubrimiento de un esquema de tres turnos rotativos tradicionales se ha elevado drásticamente.

Consideremos, por ejemplo, la ecuación del costo total por hora de un enfermero o médico asistencial en un turno nocturno dominical ($C_{\{H\}}$), donde $S_{\{B\}}$ representa el salario base horario, $R_{\{N\}} = 0.35$ es el recargo nocturno y $R_{\{D\}} = 0.90$ es el recargo dominical vigente para el año 2026. La acumulación matemática de recargos eleva el factor prestacional de forma exponencial:

$$C_{\{H\}} = S_{\{B\}} \text{ imes } (1 + R_{\{N\}} + R_{\{D\}}) = S_{\{B\}} \text{ imes } (1 + 0.35 + 0.90) = S_{\{B\}} \text{ imes } 2.25$$

Bajo este nuevo esquema, cada hora laborada en estas condiciones específicas cuesta un 225% del valor ordinario diurno, una cifra que se elevará al 235% en 2027. Multiplicado por el volumen total de la planta asistencial de una institución de mediana o alta complejidad, el impacto sobre el margen operativo puede comprometer seriamente la sostenibilidad si no se aplican correctivos técnicos.

Concepto Laboral	Régimen Anterior	Régimen Actual (Ley 2466)	Impacto en IPS 24/7
Inicio Jornada Nocturna	9:00 p.m.	7:00 p.m. (Desde Dic/2025)	Sobrecosto automático de 2 horas de recargo (35%) por cada trabajador en turnos de tarde/noche.
Recargo Dominical/ Festivo	75%	90% (2026) → 100% (2027)	Encarecimiento crítico del personal de urgencias, hospitalización y UCI durante fines de semana.
Jornada Máxima Semanal	48 a 44 horas	42 horas semanales (Julio 2026)	Obliga a contratar personal de relevo o reestructurar mallas para evitar la generación de horas extra.
Contratación Misional	Prestación de Servicios	Restricción drástica / Contrato Indefinido	Fin de la tercerización en actividades permanentes; obligación de formalización directa con cargas parafiscales.

Adicionalmente, la reforma restringe sustancialmente la flexibilización de los contratos de prestación de servicios para el personal misional permanente. Médicos especialistas, generales y personal de enfermería que históricamente apoyaban la operación bajo modalidades de contratación externa o contratos de agremiaciones sindicales, hoy deben ser incorporados de manera directa a la planta de personal mediante

contratos a término indefinido, asumiendo la IPS la totalidad de las cargas de seguridad social, prestaciones sociales y parafiscales.

3. La Dimensión Humana: Factores Psicosociales, Fatiga y Salud Mental

Más allá de las métricas puramente financieras, la Reforma Laboral impone un profundo desafío en la gestión del Talento Humano y los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El espíritu de la ley busca mitigar el riesgo psicosocial y favorecer el equilibrio entre la vida familiar y laboral; sin embargo, en entornos hospitalarios de alta exigencia, una transición mal planificada puede desencadenar el efecto opuesto.

A. La Paradoja de la Reducción de la Jornada y la Intensificación del Trabajo

Si una IPS reduce la jornada de su personal a 42 horas semanales pero no cuenta con el margen financiero o el talento disponible en la región para contratar personal de relevo, se genera un vacío de cobertura horaria. El riesgo inminente es la *intensificación del ritmo de trabajo*. El personal asistencial se ve obligado a cumplir con los mismos volúmenes de atención y cuidado de pacientes en un tiempo sustancialmente menor, elevando los niveles de estrés agudo, ansiedad laboral y propiciando la aparición del Síndrome de Burnout (desgaste profesional).

B. Fragmentación de Mallas y Alteración de los Ciclos Circadianos

Para evitar el pago de horas extra (las cuales quedan limitadas estrictamente a un máximo de 2 diarias y 12 semanales), muchas instituciones están recurriendo a la fragmentación de los cuadrantes tradicionales. Pasar de turnos estables de 12 horas a esquemas rotativos fragmentados o turnos partidos interrumpe drásticamente los periodos de descanso del personal. Esto altera los ciclos circadianos de los profesionales de la salud, incrementando los trastornos del sueño, la fatiga crónica y, por consiguiente, el riesgo de incurrir en eventos adversos o errores de medicación dentro del acto médico.

El Enfoque Disciplinario y el Clima Organizacional: La Ley 2466 de 2025 introduce un debido proceso disciplinario extremadamente garantista y formalizado. Las IPS ya no pueden sancionar o desvincular de forma ágil a un trabajador por ausentismo o negligencia en sus turnos sin cumplir un ritualismo procesal estricto (formulación de cargos escritos, términos de descargos y presunción de inocencia). Gestionar estas tensiones sin dañar el clima organizacional requiere de líderes formados en competencias blandas y gestión de conflictos.

4. La Solución Estratégica: ¿Cómo transicionar con éxito?

La adopción de la reforma laboral en el sector salud no se resuelve con una simple asesoría jurídica de actualización de contratos, ni con un ajuste plano en las hojas de cálculo de nómina. Requiere un enfoque ****multidisciplinario e integral**** que armonice el estricto cumplimiento legal con la optimización de los recursos financieros y la protección de la salud mental de los trabajadores.

Desde la **Fundación Guajira Competitiva**, hemos desarrollado un Modelo de Intervención Modular diseñado específicamente para acompañar a las IPS y clínicas en esta transición crítica, blindando su operación a través de cinco componentes clave:

1. **Blindaje Jurídico-Laboral:** Actualización del Reglamento Interno de Trabajo (RIT), reestructuración de minutas contractuales de acuerdo con las restricciones de la Ley 2466 y diseño de protocolos para el nuevo debido proceso disciplinario.
2. **Ingeniería de Nómina y Optimización de Mallas de Turnos:** Modelamiento matemático de cuadrantes y simulaciones financieras que minimizan el impacto del recargo nocturno anticipado y dominical, asegurando la continuidad del servicio 24/7 sin incurrir en horas extra innecesarias.
3. **Gestión del Riesgo Psicosocial y SG-SST:** Intervención en medicina laboral para la prevención del desgaste profesional (Burnout) y el manejo de la fatiga en entornos de alta presión asistencial.
4. **Gestión del Cambio y Cultura Organizacional:** Programas de comunicación interna y capacitación a jefes de servicio, coordinadores médicos y líderes de talento humano para asimilar la nueva cultura normativa sin resquebrajar el clima laboral.
5. **Auditoría de Estabilización:** Acompañamiento técnico *in situ* durante los meses de transición para monitorear el comportamiento de las mallas reales, corregir desviaciones de costos y atender contingencias jurídicas del día a día.

¿Está su institución preparada para los retos de la Ley 2466 y la jornada de 42 horas?

No exponga su clínica a contingencias jurídicas millonarias, sanciones regulatorias o al deterioro de su clima laboral. En la Fundación Guajira Competitiva contamos con la experiencia técnica, legal y organizacional para estructurar la ruta de transición óptima para su IPS.

Le invitamos a ponerse en contacto con nuestra Unidad de Consultoría Organizacional para agendar una sesión de diagnóstico técnico sin costo.

Contacto de Consultoría: guajiracompetitiva2.0@gmail.com | **Sede Principal:** Riohacha, La Guajira