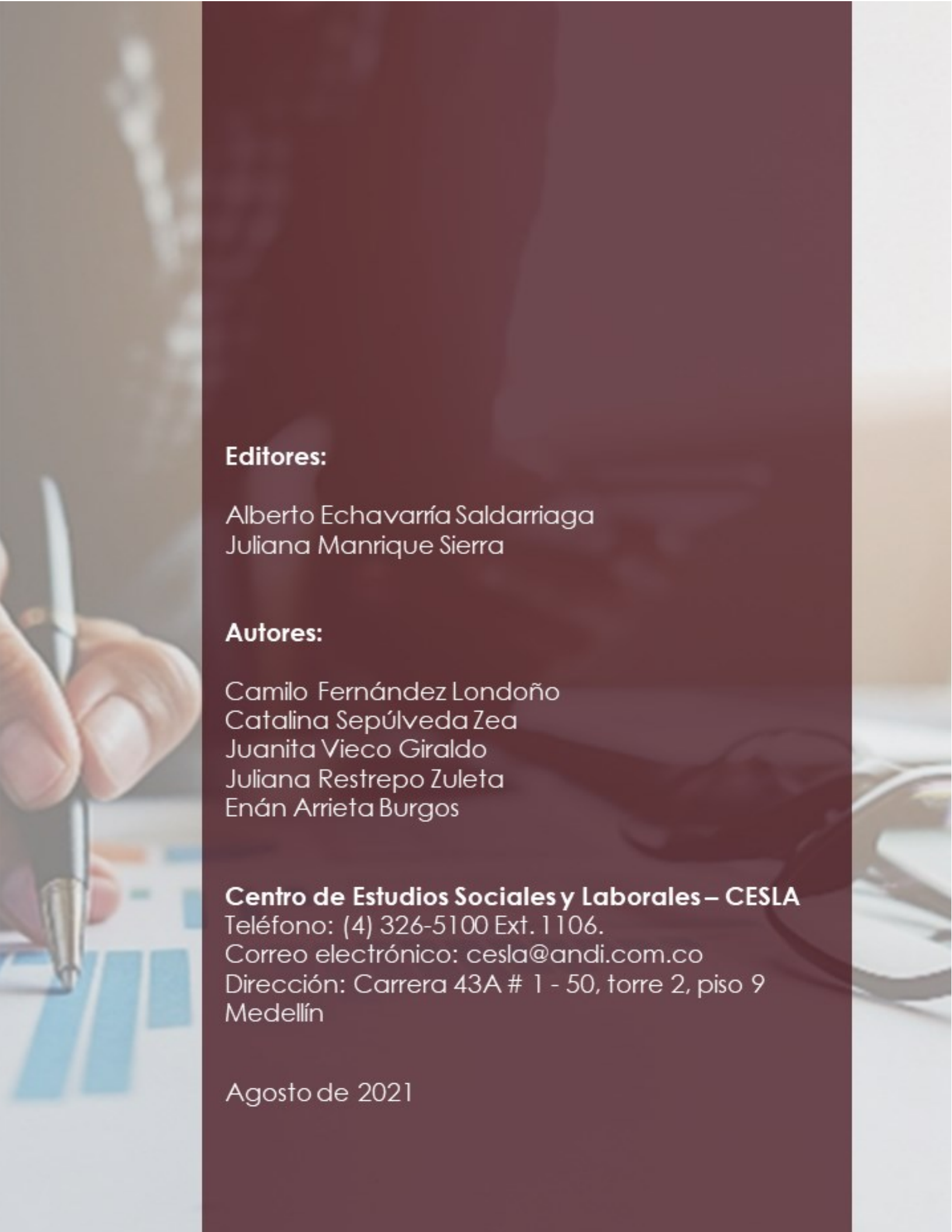




# Informe de coyuntura

---

Reducción de la jornada laboral máxima



**Editores:**

Alberto Echavarría Saldarriaga  
Juliana Manrique Sierra

**Autores:**

Camilo Fernández Londoño  
Catalina Sepúlveda Zea  
Juanita Vieco Giraldo  
Juliana Restrepo Zuleta  
Enán Arrieta Burgos

**Centro de Estudios Sociales y Laborales – CESLA**

Teléfono: (4) 326-5100 Ext. 1106.

Correo electrónico: [cesla@andi.com.co](mailto:cesla@andi.com.co)

Dirección: Carrera 43A # 1 - 50, torre 2, piso 9  
Medellín

Agosto de 2021

# Aliados CESLA



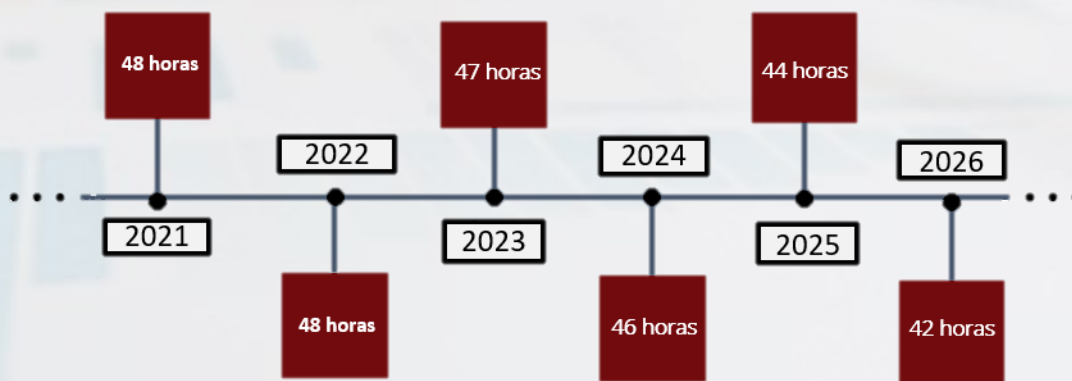
## Informe de coyuntura: reducción de la jornada laboral máxima

En la legislatura 2020-2021 del Congreso de la República se presentaron 1.173 iniciativas legislativas, entre las cuales la ANDI pudo identificar 140 proyectos de ley relevantes para el sector empresarial, de los cuales 48 trataban temas laborales y 4 se convirtieron en leyes. Entre estos últimos, se encuentra la Ley 2101 de 2021, "por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones".

Por medio de la **Ley 2101 de 2021** se redujo la jornada laboral de 48 a 42

horas a la semana, las cuales podrán ser distribuidas, de común acuerdo entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso. La disminución de la jornada laboral ordinaria se implementará de una manera gradual por el empleador. De esta manera, a partir del 2023, la jornada laboral será de 47 horas, el 2024 será de 46 horas, del 2025 al 2026 se reducirá 2 horas, hasta llegar a 42 horas. Lo anterior no impide que el empleador se acoja, antes de estos referentes temporales, a la jornada laboral de 42 horas a la semana. En términos gráficos, veamos:

**Gráfica 1. Implementación gradual de la reducción de la jornada laboral**



Fuente: elaboración propia.



Asimismo, la [Ley 2101 de 2021](#) exonera al empleador de dar aplicación a la jornada para la familia semestral y de las 2 horas de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. Esta exoneración se aplicará una vez se implementen las 42 horas de jornada laboral a la semana.

Con datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE, para 2019, el CESLA hizo el análisis objetivo de la estructura de las jornadas de los empleados colombianos. Este análisis no se hizo para 2020 para evitar evaluar el efecto coyuntural de la pandemia y con la intención, más bien, de establecer conclusiones desde una visión estructural, puesto que la eventual ley tendría realmente un impacto sobre la estructura a largo plazo del mercado laboral.

En Colombia había más de 22 millones de ocupados en 2019, sin embargo, solo cerca de la mitad (11,2 M) eran empleados asalariados, es decir, tenían un empleador y no eran independientes o autónomos. Ahora, de estos, 7.699.060 era, además, trabajadores

del sector formal, es decir, que cumplen con los requisitos propios del trabajo decente.

Entre estos 7,7 millones de personas, hubo 6.205.454 que trabajaban normalmente más de 42 horas a la semana, es decir, el 81%.

En promedio, cada hora trabajada a la semana por los 7,7 millones de asalariados formales fue remunerada con 9.900 pesos para el año 2019.

Con base en estos datos, se realizó una estimación del impacto que tendría sobre la economía del país la reducción de la jornada laboral a 42 horas. Asumimos, para este cálculo que las empresas elegirían contratar más trabajo (al mismo costo) para suplir esas horas. Sin embargo, es probable que muchas empresas opten por pagar horas extras y otras simplemente distribuirán las tareas entre los colaboradores disponibles.

En promedio, para cubrir las seis horas no trabajadas en la semana, las empresas cargarían con un costo semanal promedio de \$70.717 por persona. Esto, escalado a los 6,2 millones de empleados que trabajan

más de 42 horas, significaría un costo anual de 22,8 billones de pesos para la economía, es decir, un impacto de cerca del 2,3% del PIB de 2019, o un impacto de 13,6% adicional sobre el salario de los empleados<sup>1</sup>. Si todas las

empresas tomaran la decisión de suplir las horas semanales por medio de horas extras, con un recargo del 25%, los costos podrían ascender hasta 17,1% sobre el salario.

**Tabla 1. Estimación del costo de la reducción de la jornada laboral**

Asalariados totales por horas semanales de trabajo	Número de Ocupados	Salario promedio por hora	Costo promedio semanal por persona (horas que dejan de trabajar al mismo salario)	Costo total anual para el país	Costo total anual para el país sin sector público
Trabajan 42 horas semanales o menos	1,493,606	\$ 16,035	\$ 0	\$ 22.8	\$ 19.3
Trabajan más de 42 y menos de 48 horas semanales	4,077,070	\$ 8,418	\$ 50,509		
Trabajan 48 horas semanales exactas	431,350	\$ 12,220	\$ 34,027		
Trabajan más de 48 horas semanales	1,697,034	\$ 7,471	\$ 128,212		
<b>Total</b>	<b>7,699,060</b>	<b>\$ 9,900</b>	<b>\$ 70,717</b>		

\*La variable de ingreso laboral utilizada para este cálculo corresponde a la suma de los ingresos de la primera actividad, segunda actividad y los ingresos en especie, según como están definidos en los microdatos de pobreza, incluyendo valores imputados por faltantes y extremos.

Fuente: elaboración propia con datos de la GEIH DANE (2019).

Para diferentes escenarios, los efectos también son muy adversos. La siguiente gráfica muestra una

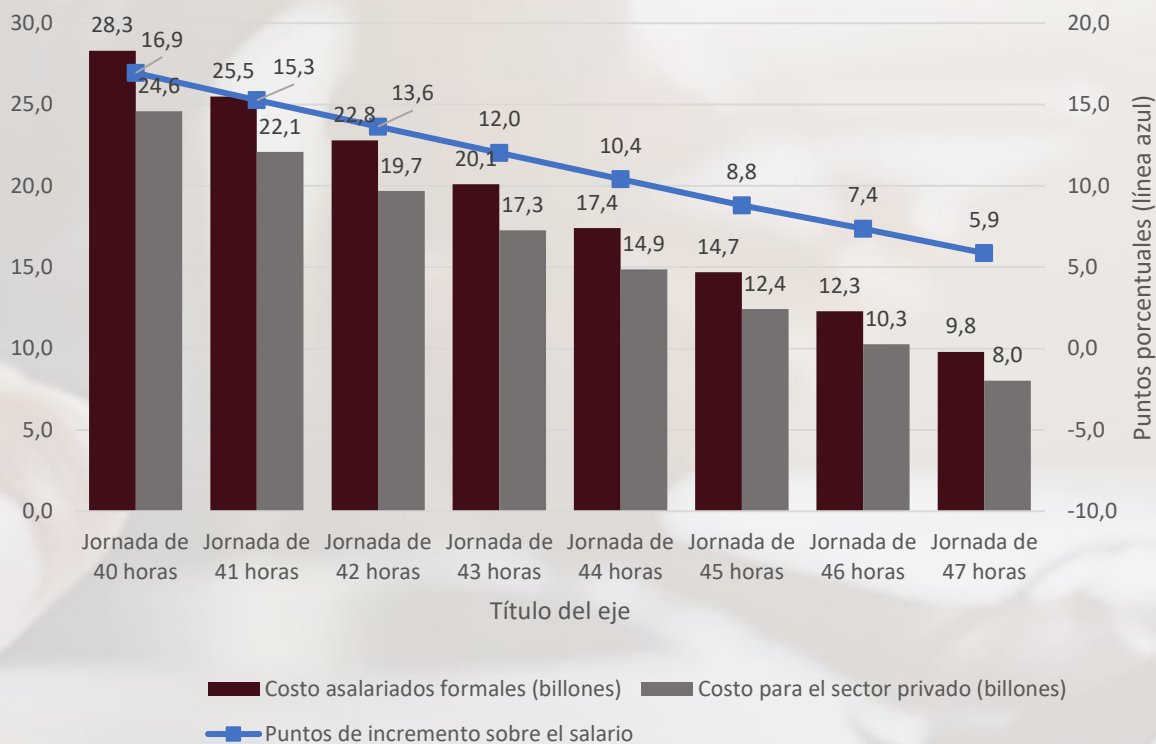
estimación del aumento que tendrían los costos laborales del país en general bajo diversos escenarios de jornadas

<sup>1</sup> Los ingresos laborales anuales totales de los asalariados formales sumaron \$167 billones en 2019.

laborales. Por ejemplo, para una jornada de 40 horas, los costos laborales se aumentarían en promedio 16,9 puntos porcentuales adicionales

sobre el salario, y bajo una jornada de 47 horas habría un incremento promedio de 5,9 puntos adicionales.

**Gráfica 2. Costo de diferentes escenarios de reforma a la jornada laboral máxima (\$billones y puntos de incremento en el salario), 2019**



Fuente: elaboración propia con datos de la GEIH DANE (2019)

Ahora bien, el análisis y las decisiones cambian según el sector económico de que se trate:

- Por ejemplo, tratándose del sector industrial, cuyas jornadas laborales son con frecuencia sin solución de continuidad, por el tipo de

actividades productivas que realizan y, además, suele tener labores especializadas que requieren de estudios y capacitaciones costosos, el costo será mayor, porque deberán pagar horas extra e invertir en cualificación, con su correspondiente recargo, para mantener empleados trabajando durante los 7 días/24 horas a la semana.

- Por su parte, sectores como el comercio u otros, que requieren de atención al público durante horarios específicos, no tendrán la facilidad administrativa y, por lo tanto, el incentivo, de contratar a personas por 6 horas semanales. Estas empresas también optarían muy seguramente por el pago de horas extras.

Por otro lado, basándonos en datos de las Cuentas Nacionales del DANE de 2017 observamos lo siguiente:

- Muchos asalariados trabajan, en promedio, más de 42 horas semanales. Este es el caso, por ejemplo, del sector industrial (46,3) y el sector comercio (48).
- Los sectores que, en promedio, trabajan menos de 42 horas son, también, los sectores que mayor facilidad tienen para ajustarse a jornadas reducidas, debido a que no tienen horarios de atención, uso de máquinas o bienes de capital 24/7, entre otras restricciones. Este es, por ejemplo, el caso del sector educativo.

**Tabla 2. Horas semanales promedio y empleo generado por sector 2017**

Sector económico	Promedio horas trabajadas	Total trabajadores asalariados
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	47,2	1.101.168
Explotación de minas y canteras	49,0	110.853



<b>Industria Manufacturera</b>	<b>46,3</b>	<b>1.304.528</b>
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	47,3	50.283
Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	47,2	68.757
Construcción	46,4	726.352
<b>Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas</b>	<b>48,0</b>	<b>1.570.374</b>
Transporte y almacenamiento	51,4	501.969
Alojamiento y servicios de comida	45,1	695.325
Información y comunicaciones	45,5	183.999
<b>Actividades financieras y de seguros</b>	<b>42,9</b>	<b>214.269</b>
Actividades inmobiliarias	50,6	232.250
Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos y de apoyo	44,7	1.142.612
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	48,8	444.428
Educación	34,8	521.784
Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales	43,7	488.024
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios	43,3	302.781
Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio	40,4	554.640
<b>TOTAL</b>	<b>45,7</b>	<b>10.214.396</b>

Fuente: DANE, Cuentas Nacionales, 2017

En ese sentido, para los sectores que más empleos generan, el impacto económico de la Ley 2101 de 2021 será muy significativo.

Igualmente, es necesario advertir que la reducción de la jornada laboral no implica, necesariamente, la contratación de nuevos trabajadores, sino el pago de costos adicionales a los que deben asumir los empleadores.

Todos estos impactos son analizados bajo una perspectiva que no incluyen el impacto del COVID-19 e, incluso sin esa consideración, los sobrecostos de esta

eventual reducción de jornada ya son muy significativos.

En ese sentido, debe tenerse en cuenta que, bajo las actuales circunstancias, en las que las empresas han realizado una gran cantidad de esfuerzos por la conservación de los empleos, y además se encuentran en una situación de vulnerabilidad muy grande a causa de todos los choques económicos de la pandemia, la Ley 2101 de 2021 puede implicar, para muchas organizaciones, consecuencias que, aunque graduales, no dejan de ser complejas desde el punto de vista de la sostenibilidad empresarial.

## Referencias

DANE (2017). Cuentas nacionales anuales, base 2015. Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/cuentas-nacionales-anuales#cuadros-oferta-utilizacion-y-matrices-complementarias>

DANE (2019). Gran Encuesta Integrada de Hogares Microdatos [Base de datos]. Recuperado de: [http://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/MICRODATOS/about\\_collection/23/1](http://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/MICRODATOS/about_collection/23/1)



**MÁS  
PAÍS**

**CESLA**

Centro de Estudios Sociales y Laborales

[www.andi.com.co](http://www.andi.com.co)