

Informe de **Coyuntura**



**Modificación del
trabajo diurno y
nocturno, con
aumento de
recargos en
dominicales y
festivos**

CESLA
Centro de Estudios Sociales y Laborales

Noviembre, 2022.

Editores:

Alberto Echavarría Saldarriaga

Juliana Manrique Sierra

Autores:

Enán Arrieta Burgos

Isaac Hurtado Rivera

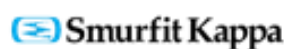
Tomás Jaramillo Torres

Juliana Restrepo Zuleta

Catalina Sepúlveda Zea



ALIADOS CESLA





Recientemente, se radicó en el Congreso de la República el Proyecto de Ley No. 113 de 2022, “*Por medio de la cual se modifican los artículos 160, 161 y 179 del Código Sustantivo del Trabajo*” (en adelante el Proyecto de Ley). A través de este se pretenden modificar los horarios que configuran el trabajo diurno y nocturno, así como el recargo que se paga a un trabajador por trabajar domingos y festivos.

Desde el CESLA presentamos este informe con el propósito de revisar, en primer lugar, cómo se regulan estos aspectos en la legislación de algunos países de América Latina. En segundo lugar, el informe analiza cuál podría ser el impacto para las empresas en caso de aprobarse el Proyecto de Ley.

Estado actual y modificación que se pretende realizar



A continuación, se presenta un comparativo que muestra cuál es el estado actual de la regulación y cuál es la modificación que se busca aprobar:

NORMA	ESTADO ACTUAL	MODIFICACIÓN QUE SE BUSCA REALIZAR
 <p>Trabajo diurno y nocturno (Artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo)</p>	<p>Artículo 160. Trabajo diurno y nocturno.</p> <p>1. Trabajo diurno es el comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (9:00 p.m.).</p> <p>2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).</p>	<p>Artículo 160. Trabajo diurno y nocturno.</p> <p>1. Trabajo diurno es el comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las dieciocho horas (6:00 p.m.).</p> <p>2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las dieciocho horas (6:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).</p>
 <p>Recargo por trabajo en domingos y festivos (Numeral 1º del Artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo)</p>	<p>Artículo 179. Trabajo dominical y festivo.</p> <p>1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.</p>	<p>Artículo 179. Trabajo dominical y festivo.</p> <p>1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.</p>

En este orden de ideas, el horario de trabajo diurno se reduciría en tres horas, pasando de ser desde las 6 a.m. hasta las 9 p.m., a un lapso comprendido entre las 6 a.m. hasta las 6 p.m. Así las cosas, el trabajo nocturno pasaría a iniciar a las 6 p.m. en lugar de las 9 p.m., terminado a las 6 a.m. del día siguiente.

Es relevante recordar que el trabajo nocturno genera un recargo del 35% sobre el valor del trabajo ordinario diurno, porcentaje que no busca ser modificado por el Proyecto de Ley que motiva el presente informe. Por lo tanto, en caso de aprobarse dicho proyecto normativo, el empleador estaría en la obligación de pagar este recargo a sus trabajadores a partir de las 6 p.m.

En cuanto al trabajo en domingos y festivos, el empleador pasaría de pagar un recargo del 75% a pagar un recargo del 100% sobre el salario ordinario del trabajador.

Contexto comparado en otros países de América Latina



Con el ánimo de conocer cuál es el estado actual de estas situaciones en otros países que presentan condiciones similares a Colombia, realizamos una aproximación a seis países de América Latina.

PAÍS	FUENTE NORMATIVA	TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO	RECARGOS DOMINICALES Y FESTIVOS
Ecuador	Código del Trabajo. Codificación 2005-017.	Trabajo diurno: entre las 6 a.m. y 7 p.m.	En Ecuador, el sábado es un día de descanso forzoso, igual a los domingos y festivos. El trabajo realizado en estos días debe pagarse con un recargo del 100%.
		Trabajo nocturno: entre las 7 p.m. y las 6 a.m., con un recargo del 25%.	
Perú	Decreto Legislativo No. 854. Decreto Legislativo No. 713 de 1991.	En ambos casos, la jornada máxima es de 8 horas diarias.	El trabajo realizado en estos días debe pagarse con un recargo del 100%.
		Trabajo diurno: entre las 6 a.m. y 10 p.m.	
		Trabajo nocturno: entre las 10 p.m. y las 6 a.m.	
		En ambos casos, la jornada máxima es de 8 horas diarias.	

		Se establece un recargo del 35% por trabajo nocturno para las personas que perciben la remuneración mínima. No existe una norma que establezca recargo por trabajo nocturno para los trabajadores que reciban ingresos por encima de la remuneración mínima.	
México	Ley Federal del Trabajo de 1970.	<p>Trabajo diurno: entre las 6 a.m. y las 8 p.m. La jornada máxima diurna es de 8 horas.</p> <p>Trabajo nocturno: entre las 8 p.m. y las 6 a.m. La jornada máxima nocturna es de 7 horas.</p> <p>No se establece un recargo por trabajo nocturno.</p>	<p>El trabajo realizado en estos días debe pagarse con un recargo del 200%.</p> <p>Cuando el trabajador realiza sus labores de manera recurrente el domingo y tiene otro día de la semana como descanso, se le paga un 25% de recargo.</p>
Brasil	Decreto Ley No. 5.452 de 1943 (Consolidación de las Leyes Laborales).	<p>Trabajo diurno: entre las 5 a.m. y las 10 p.m. La jornada máxima diurna es de 8 horas diarias.</p> <p>Trabajo nocturno: entre las 10 p.m. y las 5 a.m., con un recargo del 25%. La jornada máxima nocturna es de 7 horas diarias.</p>	El trabajo realizado en estos días debe pagarse con un recargo del 100%.
Chile	Código del Trabajo	La ley no establece un horario de trabajo diurno y nocturno y, en este sentido, no se establece recargo. Únicamente se establecen limitaciones de trabajo	El trabajo realizado en estos días debe pagarse con un recargo del 50%.

		<p>nocturno para ciertos casos, por ejemplo, para adolescentes con edad para trabajar (restricción para trabajar entre las 9 p.m. y las 8 a.m.) y para las embarazadas (restricción para trabajar entre las 10 p.m. y las 7 a.m.)</p> <p>En Chile, la jornada de trabajo es de máximo 10 horas diarias.</p>	
Argentina	Ley No. 20744 de 1976 (Ley de Contrato de Trabajo)	<p>Trabajo diurno: entre las 6 a.m. y las 9 p.m. La jornada máxima es de 8 horas diarias.</p> <p>Trabajo nocturno: entre las 9 p.m. y las 6 a.m. La jornada máxima es de 7 horas diarias.</p> <p>No se establece un recargo por trabajo nocturno.</p>	<p>En Argentina, el sábado, a partir de la 1 p.m., es un día de descanso forzoso, igual a los domingos y festivos.</p> <p>El trabajo realizado en estos días debe pagarse con un recargo del 100%.</p>

Como se observa, de los países tenidos en cuenta en esta comparación, Ecuador es el que cuenta con un horario de trabajo diurno más corto, siendo este de 13 horas y contado desde las 6 a.m. hasta las 7 p.m. Por lo tanto, es también el país con el horario de trabajo nocturno más largo, el cual es de 11 horas y va desde las 7 p.m. hasta las 6 a.m. Le sigue México con 14 horas de trabajo diurno y 10 horas de trabajo nocturno, Argentina y Colombia con 15 horas de trabajo diurno y 9 horas de trabajo nocturno, Perú con 16 horas de trabajo diurno y 8 horas de trabajo nocturno y Brasil con 17 horas de trabajo diurno y 7 horas de trabajo nocturno. Chile, como se mencionó, no establece una distinción general ente trabajo diurno y nocturno, y solamente hace la diferenciación para casos específicos.

En caso de darse la modificación propuesta, Colombia pasaría a ser el país de este grupo con el horario de trabajo diurno más corto, correspondiente a 12 horas. De igual forma, pasaría a tener el horario de trabajo nocturno más extenso, pasando de 9 horas en la actualidad a 12 horas.

Adicionalmente, se puede observar que, de este conjunto de países, Colombia es el que mayor recargo establece para el trabajo realizado en horario nocturno, equivalente al 35%. Si bien Perú también establece un recargo del 35%, allí únicamente tienen derecho a dicho recargo los trabajadores que devenguen la remuneración mínima. En los demás países se establece un recargo del 25% (Ecuador y Brasil) o no se establece recargo alguno (México, Chile y Argentina).

En relación con el recargo por el trabajo realizado en domingos y festivos, actualmente el país en el que se paga un porcentaje menor es en Chile, con un 50% de recargo, seguido de Colombia con el 75%, Ecuador, Perú, Brasil y Argentina con el 100% y, finalmente, México con el 200%. Por lo tanto, en caso de aprobarse la propuesta de modificación, Colombia se uniría al grupo de países que pagan un 100% de recargo por el trabajo llevado a cabo en estos días.

La perspectiva empresarial frente al Proyecto de Ley



Con el fin de conocer la perspectiva de los empresarios sobre el Proyecto de Ley, la Vicepresidencia de Asuntos Jurídicos realizó una encuesta, entre los meses de agosto y septiembre de 2022, con el fin de indagar y estimar el impacto que pudiese tener en la actividad económica. Los resultados de la encuesta toman en cuenta 168 empresas, que emplean 209.396 personas y cuyo costo de nómina llegó a más de 9,75 billones de pesos para el año 2021. En particular, el 29,9% de los empleados trabajaron domingos y/o festivos y el 27,6% lo hicieron en el horario nocturno establecido después de las 9 pm. La figura 1 muestra la distribución de empleados por tipo de contrato. Cerca del 60% de los más de 200.000 personas empleadas tienen contrato a término indefinido.

Respecto a la modificación del recargo nocturno, 71,5% de las empresas dice que el trabajo nocturno es muy necesario para su actividad, por lo que no pueden suspender operaciones (figura 2). Sumado a esto, las empresas enfrentan diferentes estacionalidades que las obligan a aumentar el pago de recargos nocturnos como lo son el mes de diciembre, semana santa y en los cierres contables o cuando hacen inventarios, como lo muestra la figura 3.

En ese sentido, la figura 4 evidencia, a criterio de las empresas, el tipo de contrato que se vería más afectado por la modificación de la jornada nocturna. Según los resultados

de la encuesta, la mitad de las empresas consideran que los más afectados por este cambio serían los trabajadores con contrato a término indefinido. Esto es coherente teniendo en cuenta que 58,7% de los trabajadores involucrados en la encuesta se encuentran contratados bajo esta modalidad y son justamente a los que afectaría en mayor medida un aumento de la jornada nocturna y el pago de recargo, así como la modificación de los recargos dominicales y festivos.

Según los resultados de la encuesta, los costos por recargo nocturno en 2021 representaron el 1,75% de la nómina anual total. Con la modificación del horario nocturno, se tiene que este costo sería de 1,19% adicional al 1,75% lo que dejaría los costos en 2,94%, es decir, esas 3 horas adicionales aumentarían 68% este rubro en las empresas (figura 5).

En consecuencia, es de interés también conocer cuáles serían las decisiones de los empresarios sobre este sobrecosto. La figura 6 muestra las diferentes decisiones que estarían considerando las empresas ante la posible modificación de la jornada nocturna. Teniendo en cuenta que el Índice de Precios al Productor (IPP) (28,3%) dobla con diferencia al Índice de Precios al Consumidor (IPC) (11,4%)¹, consideramos que la decisión de aumentar los precios, que es una de las más populares dentro de las empresas, es apenas lógica ya que no pueden seguir reduciendo sus márgenes, lo que generaría mayores presiones inflacionarias a las actuales y posibles venideras, dadas las condiciones macroeconómicas de la economía colombiana. Así mismo, las empresas piensan en disminuir inversiones y disminuir el personal como respuesta a la medida que introduciría el Proyecto de Ley.

Respecto al recargo de dominicales y festivos, las empresas, de igual manera, consideran que los empleados con contrato a término indefinido serán los más afectados con la medida (50,3%), seguido por los que tienen contratos a término definido (17,9%) (figura 7). Según los resultados de la encuesta, los costos por dominicales y festivos en 2021 representaron el 1,96% de la nómina anual total. Con la modificación que propone el Proyecto de ley, se tiene que este costo sería de 0,73% adicional lo que dejaría los costos en 2,7%, es decir, este rubro crecería 37% (figura 8).

Dentro de las decisiones que los empresarios contemplan en caso de aumentar el recargo dominical y festivo (figura 9), son similares a la modificación de la jornada

¹ Datos a septiembre de 2022.

nocturna. La mayoría de las empresas (30,9%) aumentarían los precios, seguido por disminuir personal esos días o no continuar la operación esos días (24,4%).

Por último, se indagó sobre otros costos diferentes a los salariales que las empresas consideran que podrían incrementarse con este par de medidas. Más de la mitad de las empresas prevé un aumento en costos logísticos, el 46,4% dice que se le aumentaría los costos de administración y/o alquiler y el 44,05% estima que habrá un aumento en costos de seguridad. En conclusión, las empresas esperarían que existan aumentos tanto en costos fijos como en costos variables asociados o no a la nómina.

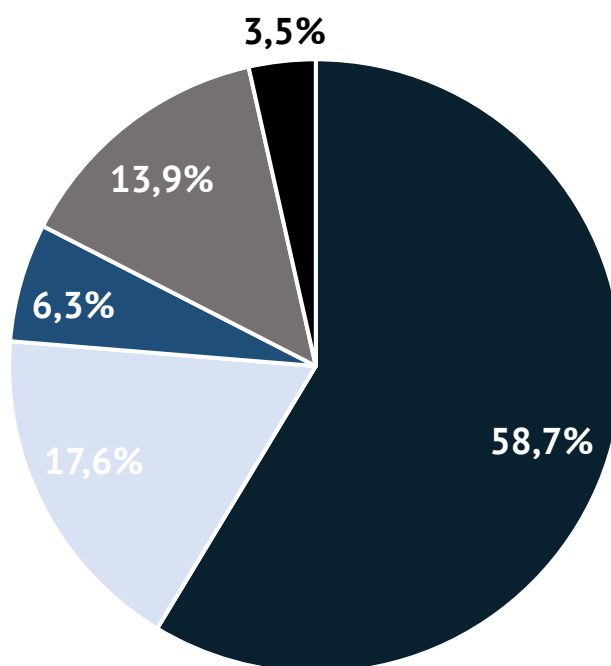
Conclusiones



De aprobarse el Proyecto de Ley, Colombia sería el país del grupo comparado con el horario de trabajo diurno más corto, el cual pasaría a ser de 15 a 12 horas. En consecuencia, también pasaría a tener el horario de trabajo nocturno más extenso, el cual pasaría a ser de 9 a 12 horas. Esto tiene aún más relevancia teniendo en cuenta que Colombia es el país de este grupo en el cual se paga un mayor recargo por el trabajo realizado en horario nocturno, correspondiente al 35%. Adicionalmente, en cuanto al recargo por el trabajo realizado en domingos y festivos, que actualmente está en 75%, se pasaría a pagar un 100% de recargo por este concepto, lo cual se sumaría a las implicaciones del aumento en la jornada nocturna vista en el párrafo anterior.

Lo anterior, en términos de costos, según la encuesta, se traduce en un aumento del 68% en el caso del pago de recargo nocturno para las empresas y 37% para el caso de los recargos de dominicales y festivos. En consecuencia, y dada la coyuntura actual, las empresas tenderán a subir sus precios y/o a contratar menor personal para mantener sus márgenes o la viabilidad de su operación y esperarían aumentos en costos indirectos u no observables derivados de estos posibles cambios.

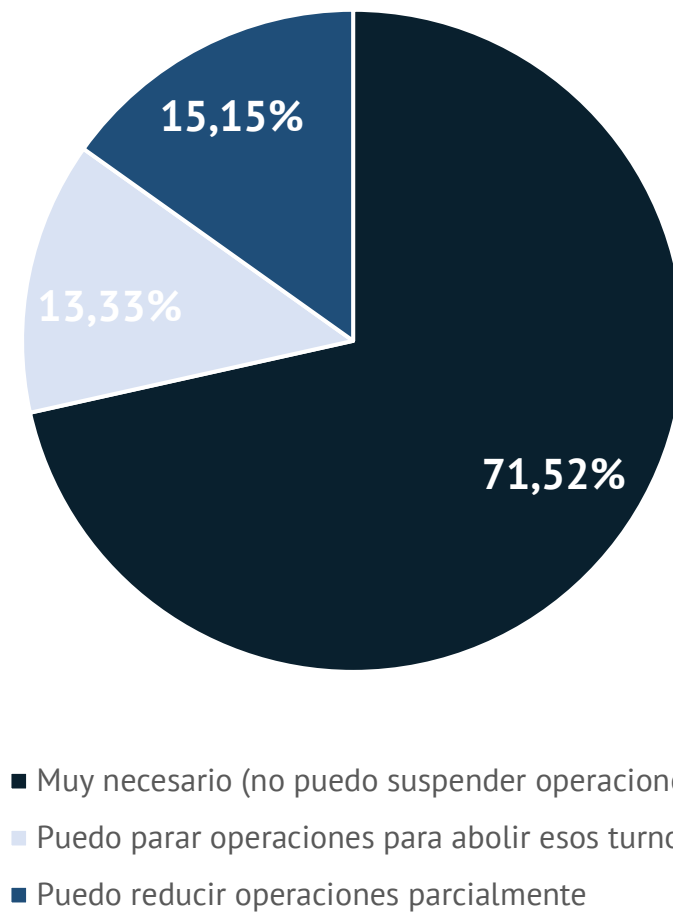
Figura 1: Porcentaje de trabajadores por tipo de contrato



- Trabajadores con contrato a término indefinido
- Trabajadores con contrato a término fijo
- Trabajadores con contrato por obra o labor
- Trabajadores en misión por empresas de servicios temporales
- Otros tipos de contratación (ocasional, de aprendizaje, convenios universitarios)

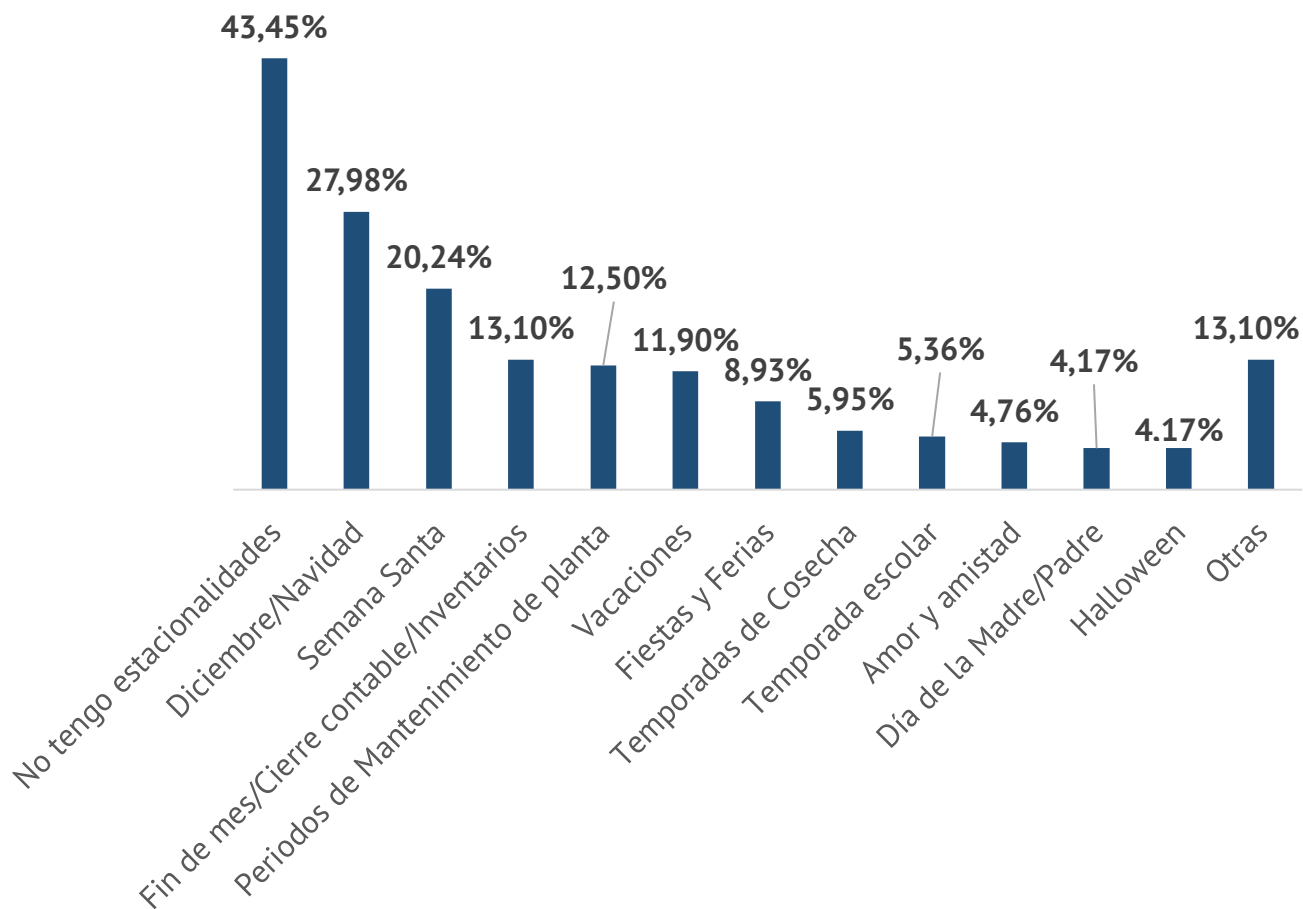
Fuente: Cálculos propios a partir de la encuesta de la ANDI.

Figura 2: ¿Qué tan necesario es el trabajo nocturno para la operación de su empresa o sector?



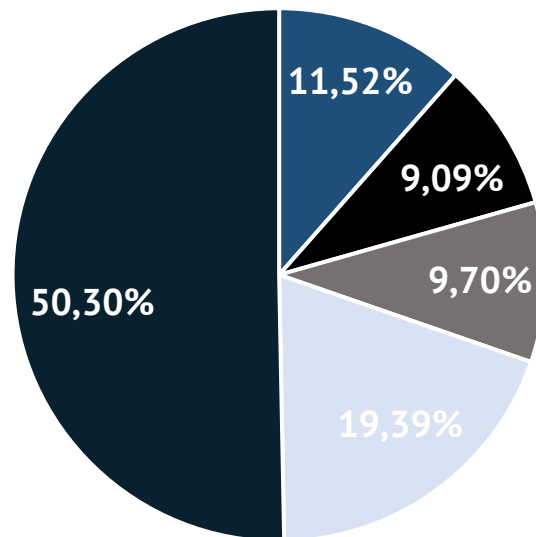
Fuente: Cálculos propios a partir de la encuesta de la ANDI.

Figura 3: ¿En qué periodos del año los costos por recargo nocturno tienen una tendencia creciente o estacional de su empresa?



Fuente: Cálculos propios a partir de la encuesta de la ANDI.

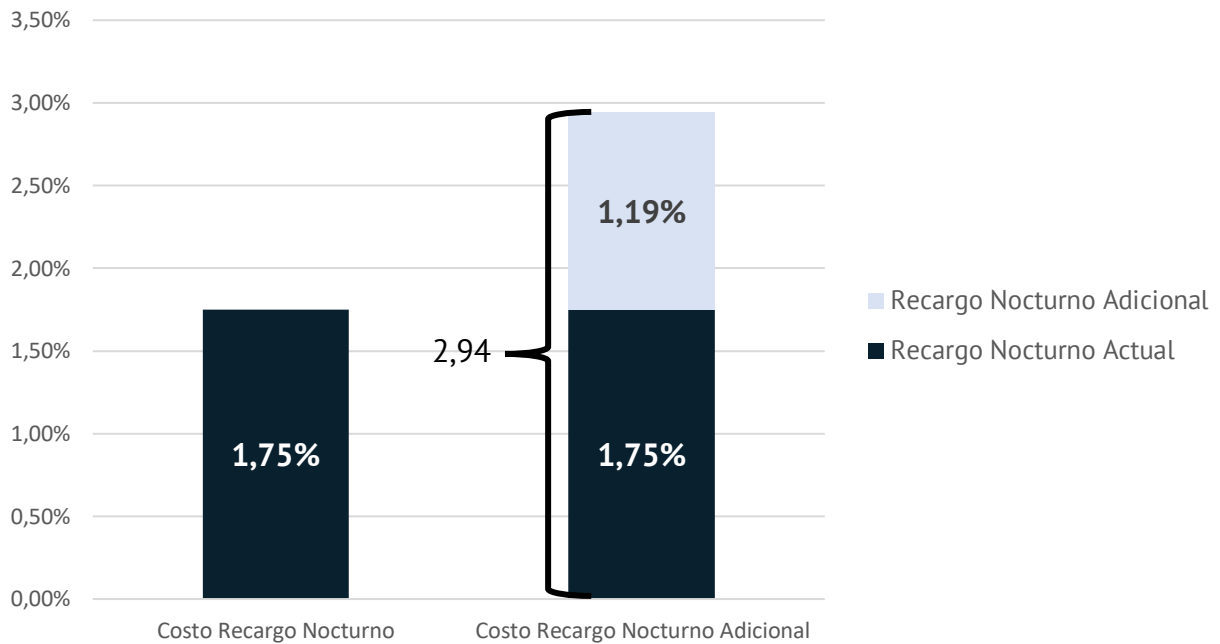
Figura 4: ¿En caso de aprobarse el proyecto de ley qué tipo de contratos se verían más afectados por la modificación en la jornada diurna?



- Contrato por labor
- Empleados en misión por empresas temporales
- Otros tipos de contratación (ocasional, de aprendizaje, convenios universitarios)
- Término definido
- Término indefinido

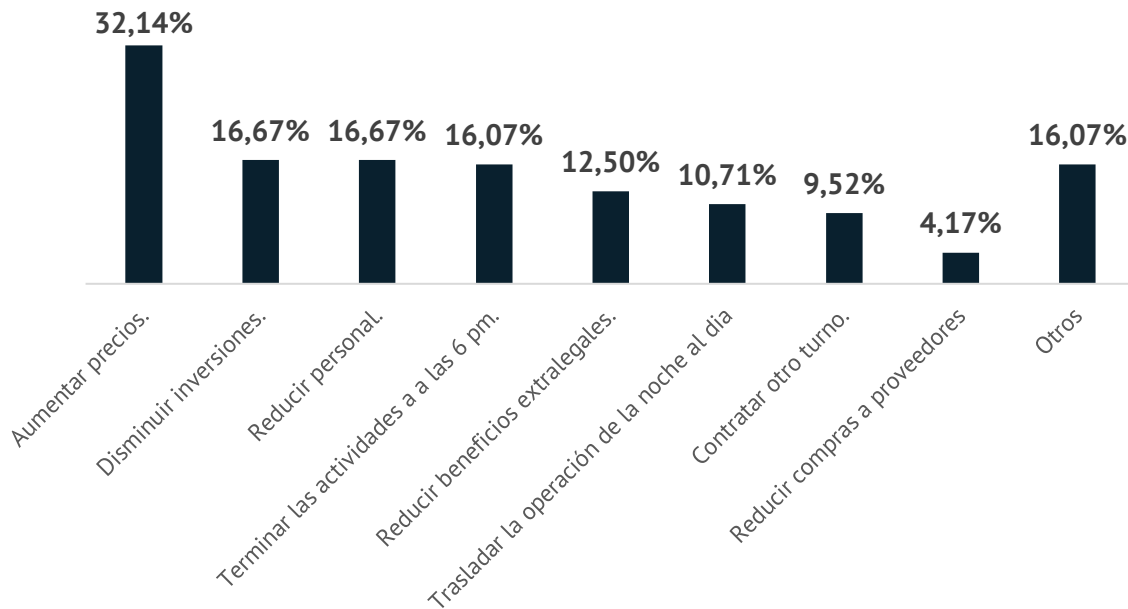
Fuente: Cálculos propios a partir de la encuesta de la ANDI.

Figura 5: Costos por recargo nocturno como porcentaje de la nómina



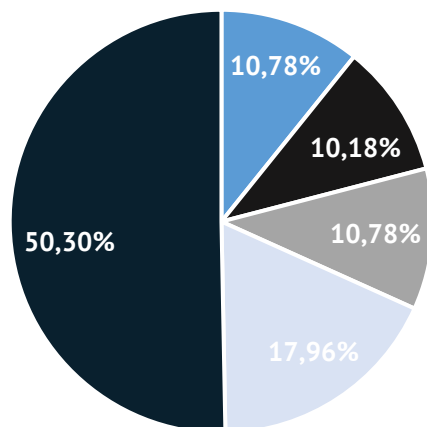
Fuente: Cálculos propios a partir de la encuesta de la ANDI.

Figura 6: ¿Qué decisiones tomaría su empresa si la jornada laboral diurna se redujera en 3 horas, de 9:00pm a 6:00pm?



Fuente: Cálculos propios a partir de la encuesta de la ANDI.

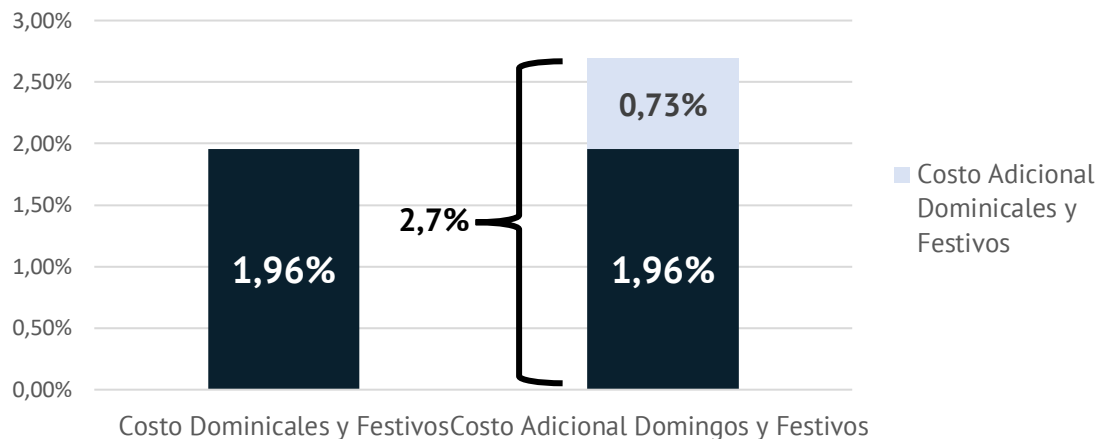
Figura 7: ¿En caso de aprobarse el proyecto de ley qué tipo de contratos se verían más afectados por la modificación en el aumento del recargo dominical y festivo?



- Contrato por labor
- Empleados en misión por empresas temporales
- Otros tipos de contratación (ocasional, de aprendizaje, convenios universitarios)
- Término definido
- Término indefinido

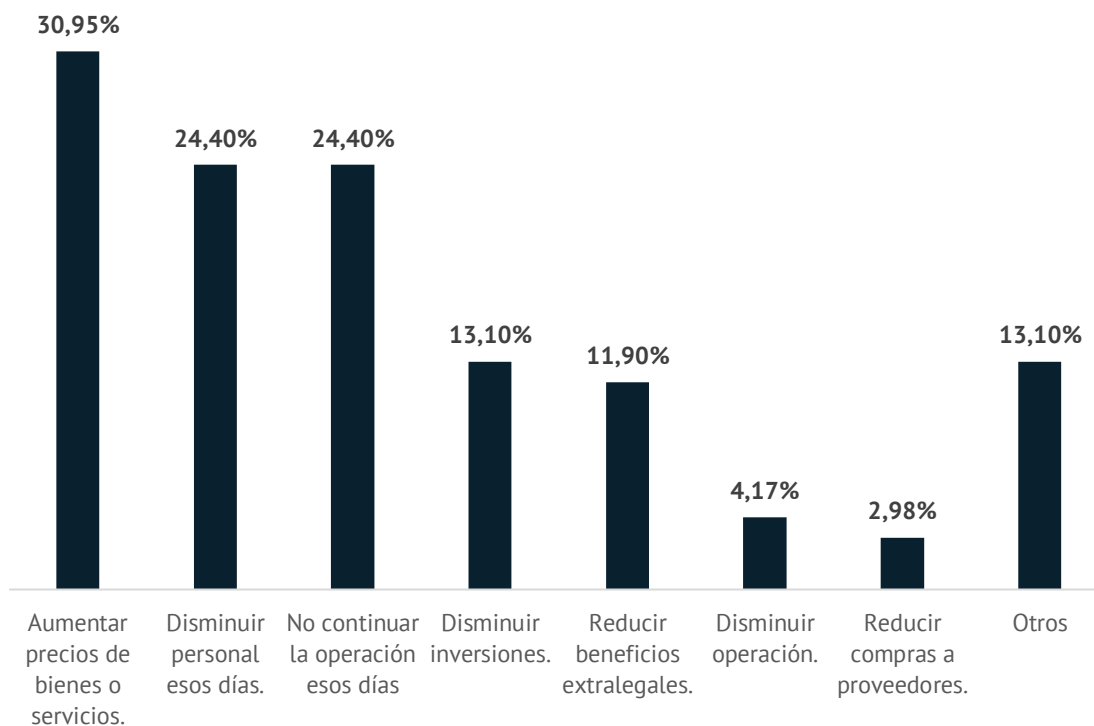
Fuente: Cálculos propios a partir de la encuesta de la ANDI.

Figura 8: Costos como porcentaje de la nómina por recargo dominical y festivos



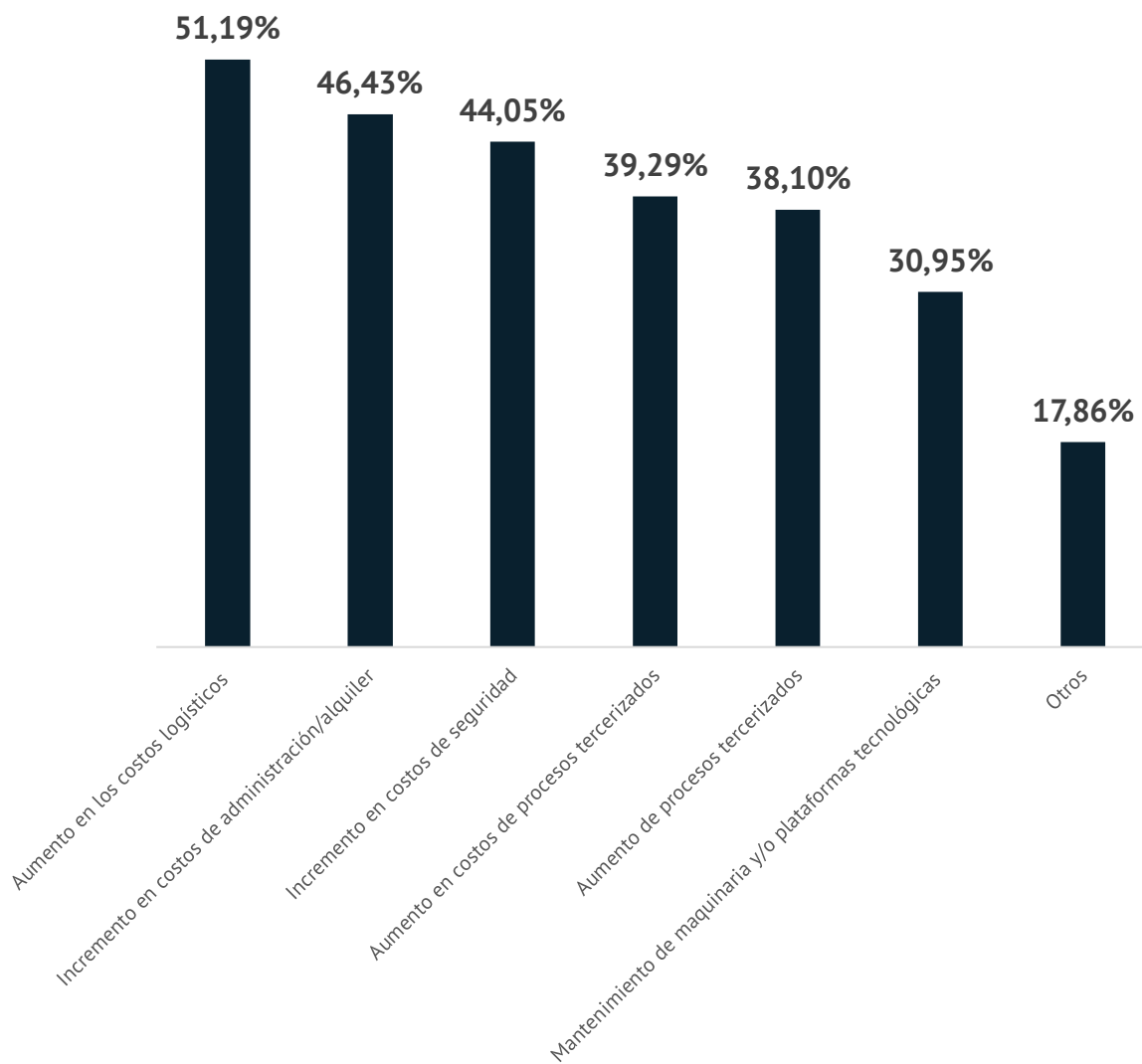
Fuente: Cálculos propios a partir de la encuesta de la ANDI.

Figura 9: ¿Qué decisiones tomaría su empresa si el recargo en dominical y festivo pasara del 75% al 100%?



Fuente: Cálculos propios a partir de la encuesta de la ANDI.

Figura 10: ¿Qué costos indirectos pueden surgir de esta medida?



Fuente: Cálculos propios a partir de la encuesta de la ANDI.

CESLA

Centro de Estudios Sociales y Laborales

www.andi.com.co

**Centro de
Estudios
Sociales y
Laborales**

Teléfono: (4) 326-5100 Ext. 1106.

Correo electrónico:
cesla@andi.com.co

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



Medellín, noviembre de 2022