



ANDI
DOCUMENTO

**Reducción de la jornada laboral y trabajo a tiempo parcial
para jóvenes y adultos mayores
(Proyecto de Ley No. 212 de 2019)**

La Asociación Nacional de Empresarios de Colombia –ANDI- inspirada en el bien común, en la democracia participativa y en la búsqueda del mayor desarrollo y beneficio social para los colombianos, se permite presentar sus opiniones respecto del Proyecto de Ley de referencia.

Impacto económico de una reducción de la jornada laboral:

Con datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE, para 2019, la ANDI hizo el análisis objetivo de la estructura de las jornadas de los empleados colombianos:

- En Colombia había más de 22 millones de ocupados, sin embargo, solo cerca de la mitad (11,2 M) son empleados asalariados, es decir, tienen un empleador y no son independientes. Ahora, de estos, 7.699.060 son, además, formales, es decir, que cumplen con los requisitos laborales de ley.
- Entre estos 7,7 millones de personas, hay 6.258.318 que trabajan actualmente más de 40 horas a la semana, es decir, el 81%.
- En promedio, cada hora trabajada a la semana por los 7,7 millones de asalariados formales, es remunerada con 9.666 pesos.

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 40 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 pagarán horas extras y otras simplemente recargarán el trabajo sobre sus empleados.

En promedio, para cubrir las ocho horas no trabajadas en la semana, las empresas cargarían con un costo semanal promedio de \$85.309 por persona. Esto, escalado a los 6,2 millones de empleados que trabajan más de 40 horas, significaría un costo anual de 26,9 billones de pesos para la economía, es decir, un impacto de cerca del 2,7% del PIB de 2019.

ESTIMACIÓN DEL COSTO DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

Asalariados totales por horas semanales de trabajo	# Ocupados	Salario promedio por hora	Costo promedio semanal por persona si se aprueba la ley (horas que dejan de trabajar al mismo salario)	Costo total anual para el país si la ley se aprueba	Costo total anual para el país sin sector público
Trabajan 40 horas semanales o menos	1,376,263	\$ 15,697	\$ 0	\$ 26.9	\$ 23.4
Trabajan más de 40 y menos de 48 horas semanales	472,566	\$ 12,088	\$ 54,148		
Trabajan 48 horas semanales exactas	3,952,430	\$ 8,267	\$ 66,137		
Trabajan más de 48 horas semanales	1,638,562	\$ 7,369	\$ 103.696		
No reportan ingreso o reportan \$0 de ingreso	259,239	N/A			
Total	7.699.060	\$ 9.666	\$ 85,309		

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

Ahora bien, el análisis y las decisiones cambian de acuerdo con sector económico del que se hable:

- 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, 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 unos horarios específicos, no tendrán la facilidad administrativa y, por lo tanto, el incentivo, de contratar a personas por 8 horas semanales. Estas empresas también optarían muy seguramente por el pago de horas extras.

Basándonos en datos de las Cuentas Nacionales del DANE, observamos lo siguiente.

- Muchos asalariados trabajan, en promedio, más de 40 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 40 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 24/7, entre otras restricciones. Este es, por ejemplo, el caso de la educación.

Horas semanales promedio y empleo generado por sector

	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
Industria Manufacturera	46,3	1.304.528
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
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	48,0	1.570.374
Transporte y almacenamiento	51,4	501.969
Alojamiento y servicios de comida	45,1	695.325
Información y comunicaciones	45,5	183.999
Actividades financieras y de seguros	42,9	214.269
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
TOTAL	45,7	10.214.396

Fuente: DANE-CN 2017

En ese sentido, para los sectores que más empleos generan, el impacto sería muy significativo. 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.

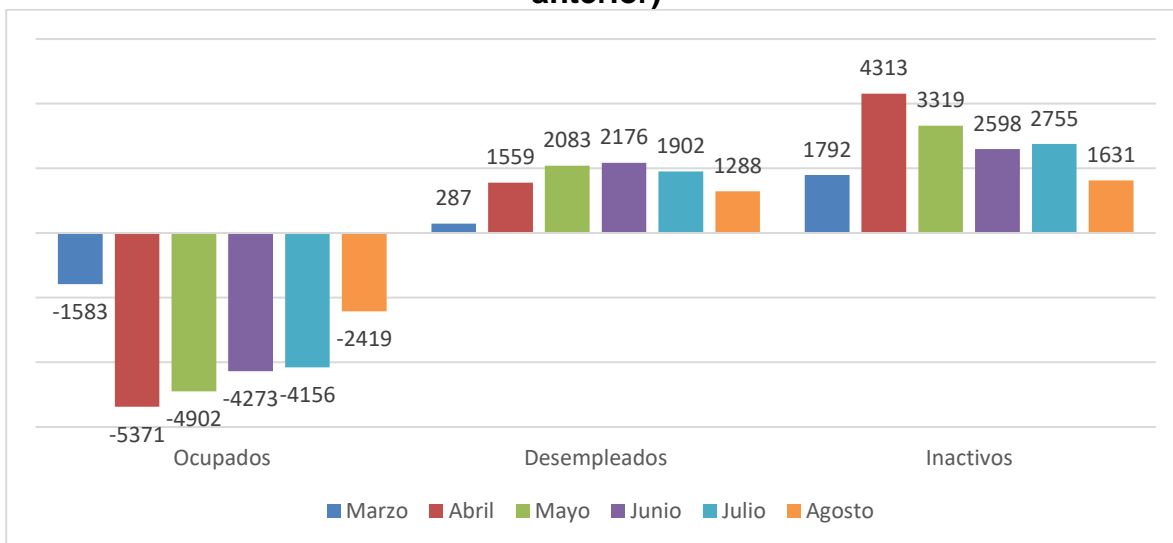
Todos estos impactos son analizados bajo una perspectiva que no incluye aun el impacto del COVID-19 e, incluso sin esa consideración, los sobrecostos de esta eventual reducción de jornada ya eran muy significativos.

Ahora bien, bajo esta coyuntura de crisis económica y de puestos de trabajo en alto riesgo, los efectos de esta eventual ley serían muy negativos en términos de generación de empleo.

Para ilustrar esto, cabe anotar las fuertes presiones sobre el empleo que ha generado esta crisis. Con datos a agosto de 2020 como mes de referencia, encontramos que la tasa de desempleo se ubicó en 16,8% para aquel mes, 6 puntos porcentuales por encima del dato del mismo mes en el año anterior (10,8%). Y, también, se perdieron un total de 2,4 millones de empleos frente al mismo comparativo con el año pasado.

La crisis, que ha empezado a notarse desde marzo, se ha caracterizado por una enorme caída en el número de empleos, especialmente en los meses en los que hubo más restricciones a la movilidad de las personas. En abril, el mes más “cerrado” en términos de restricciones de aislamiento, se perdieron 5,4 millones de empleos frente a abril del año anterior; en mayo, que también tuvo muchas restricciones, se perdieron 4,9 millones de puestos de trabajo; y en junio y julio, 4,3 y 4,2 millones de personas perdieron su trabajo frente a junio del año anterior, respectivamente. En agosto, se ha mostrado una recuperación mucho mayor, pero sigue mostrando un panorama adverso.

Variaciones absolutas anuales en el empleo, los desocupados y la población inactiva durante los meses de crisis (variaciones frente al mismo mes del año anterior)

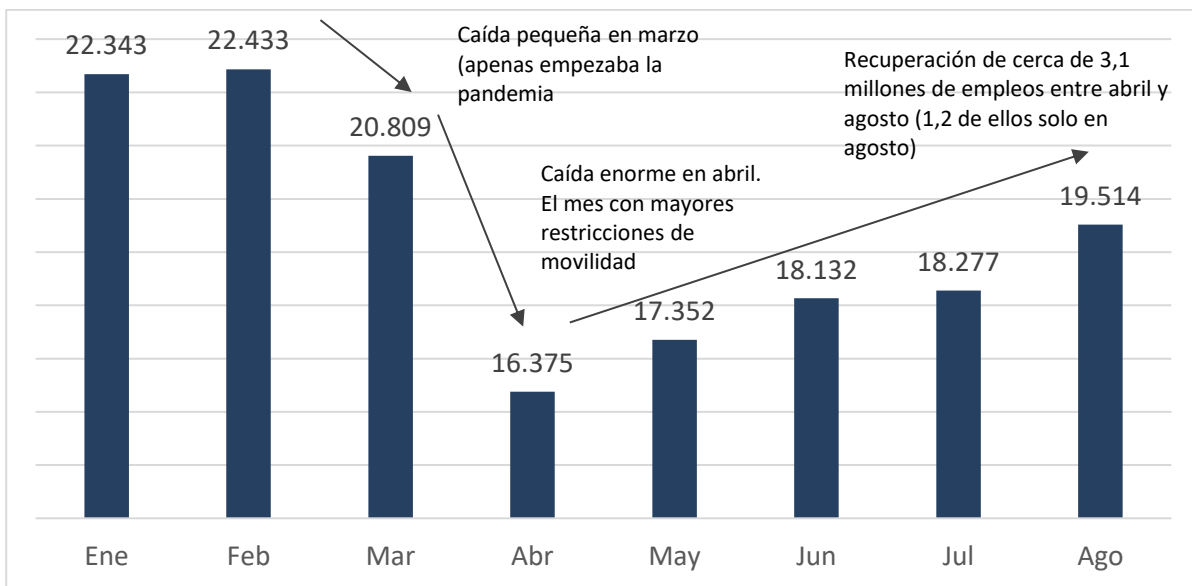


Fuente: DANE-GEIH

Si bien se ha visto una recuperación a partir del mes de abril, está aún a medio camino. Entre febrero y abril, se perdieron 6 millones de empleos (27%) y, desde allí, entre abril y julio, se han recuperado 3,1 millones de empleos, la mitad del deterioro que se había tenido.

Al analizar estas cifras en la serie desestacionalizada del número de ocupados, la cual permite comparar un mes con el mes inmediatamente anterior, pareciera que la recuperación de esta crisis de empleos no ha sido en “V”, sino que se tornará bastante más lenta.

Número de ocupados totales nacionales 2020: serie desestacionalizada



Fuente: GEIH – DANE

Los efectos negativos de esta crisis no son homogéneos y, en correlación con su capacidad de operación durante la pandemia, hay algunos sectores que han visto impactos mucho más significativos. Cuando se analiza la variación del empleo por ramas de actividad, vemos como, por ejemplo, el sector artístico y de entretenimiento redujo en 34,2% su número de trabajadores en el segundo trimestre de 2020 y el comercio, que es el sector que más empleos genera, redujo su número de trabajadores en 19,8%.

Variación en el empleo por ramas de actividad: Trim II/2020 vs. Trim II/2019

Rama económica	Variación en el número de ocupados (%): abr-jun 20/abr-jun 19	Participación en el empleo total (%)
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	-12.4%	17.3%
Explotación de minas y canteras	-6.6%	1.4%
Industrias manufactureras	-30.0%	10.5%
Suministro de electricidad gas, agua y gestión de desechos	19.2%	1.3%
Construcción	-30.4%	6.1%
Comercio y reparación de vehículos	-19.8%	19.3%
Alojamiento y servicios de comida	-26.6%	6.5%
Transporte y almacenamiento	-17.5%	7.1%
Información y comunicaciones	-24.9%	1.6%
Actividades financieras y de seguros	-6.7%	1.6%
Actividades inmobiliarias	-30.9%	1.0%
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	-15.0%	6.8%
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	-23.3%	11.8%
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	-34.2%	7.7%
Total	-21.8%	100.0%

Fuente: GEIH – DANE

Con todas estas cifras, no queda duda de que, en esta coyuntura de incremento sostenido del desempleo, que se agrava significativamente con la pandemia, no es conveniente pensar en incrementos relativos de los costos laborales.

Percepción de los ocupados sobre su jornada laboral:

Más allá del significativo impacto económico que podría tener esta ley, cabe analizar un tema social y de pertinencia. ¿Realmente vale la pena esta legislación? ¿Los trabajadores sienten que necesitan esto?

El DANE en la GEIH hace la siguiente pregunta a los ocupados, de acuerdo con su jornada laboral: ¿Está usted satisfecho con la jornada laboral que tiene actualmente? Los resultados son los siguientes:

Nivel de satisfacción con la jornada laboral, de acuerdo con las horas trabajadas

Jornada semanal	Número de asalariados formales	Porcentaje sobre el total (%)	Porcentaje (%) que están satisfechos con su jornada laboral
40 horas o menos	1,440,742	18.7%	90.8%
Mas de 40 y menos de 48	484,214	6.3%	91.1%
Igual a 48 horas	4,077,070	53.0%	93.1%
Mas de 48	1,697,034	22.0%	74.8%
Total	7.699.060	100,0%	88,5%

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

El 93,1% de los asalariados formales que tienen una jornada laboral igual a la legal (48 horas) están satisfechos con su jornada. Paradójicamente, el porcentaje de satisfacción es menor para los que trabajan 40 horas o menos (90,8% de satisfacción). Realmente, las personas que significativamente se sienten menos satisfechas con sus jornadas, son las que, por alguna razón, laboran más de la jornada legal (74,8% de satisfacción).

Desde este punto de vista, si realmente se quiere afectar positivamente a los trabajadores, los esfuerzos deberían ir enfocados realmente a hacer un control efectivo del respeto de las jornadas legales actuales.

Estudios sobre la reducción de la jornada laboral:

Algunos autores han analizado el impacto de la reducción de la jornada laboral y es posible recopilar algunos de los principales hallazgos:

1. Para Alemania, Hunt (1999) no encuentran efectos positivos en el empleo de una reducción gradual del tiempo de la jornada laboral, ocurrido en los 80' y 90'.
2. Crépon and Kramarz (2002) estudiaron la reducción de la jornada laboral desde 40 a 39 horas el año 1982 en Francia, encontrando que no se crearon nuevos trabajos, sino que incrementó el desempleo. Específicamente, reportan que los trabajadores directamente afectados por estos cambios, es decir aquellos que trabajaban 40 horas previo a la implementación de la política (marzo de 1981), tenían más probabilidades de perder su trabajo que aquellos trabajadores que en igual fecha trabajaban menos de 40 horas
3. Igualmente, para Francia, Esteveo and Sá (2008) estudiaron la reducción gradual de la jornada laboral desde 39 a 35 horas entre 2000 y 2002, encontrando un aumento en la rotación laboral, pero sin efecto sobre el empleo agregado
4. Skuterud (2007) presentó un análisis de la provincia canadiense de Quebec, donde entre el año 1997 y 2000, la semana laboral estándar se redujo gradualmente de 44 a 40 horas, concluyendo que la política no logró aumentar el empleo e implicó una pequeña disminución en el salario por hora de los



trabajadores. Según el autor, los resultados observados se deben a que la reforma no sugirió que los salarios se mantuvieran constantes después de la reforma;

Sobre el contrato a tiempo parcial:

El Código Sustantivo del Trabajo, desde su redacción, contempla la posibilidad de trabajar a tiempo parcial o por jornada incompleta y ello se establece en diferentes artículos, un ejemplo de esta normativa vigente es el artículo 197 que indica que los trabajadores tendrán derecho a las prestaciones y garantías que les correspondan, cualquiera que sea la duración de la jornada.

En ese sentido, lo que hoy pueden hacer todos los trabajadores colombianos por virtud de la Ley, el proyecto de ley pretende restringirlo exclusivamente a los jóvenes entre los 18 y 28 años y los adultos mayores, mujeres mayores de 57 años y hombres mayores a 62 años, dejando sin posibilidad alguna a los trabajadores de otras edades para contratar por jornadas inferiores a la máxima legal vigente.

La redacción del artículo sexto del proyecto restringe, entonces, el derecho al trabajo bajo una de sus principales manifestaciones “la facultad que le asiste al ser humano de utilizar su fuerza de trabajo en una actividad lícita que le permite obtener los recursos necesario para subvenir a las necesidades mínimas de él y de su familia”.

Por lo anterior, no es necesario, ni adecuado en Colombia crear un nuevo tipo de contratación laboral, pues nuestra legislación laboral actual, permite, por acuerdo de voluntades entre empleador y trabajador, definir libremente los aspectos esenciales que rigen el contrato de trabajo, entre estos la jornada, duración y remuneración.

Por otro lado, el párrafo segundo del artículo sexto implicaría para los trabajadores que se acojan al “nuevo tipo de contratación para jóvenes y adultos mayores” y que devengan menos de 1 salario mínimo no quedar cubiertos por la normativa en materia de pisos de protección social, sino por el régimen de seguridad social integral, al cual deberá cotizarse en proporción al tiempo laborado.

Esto resulta contradictorio, en la medida en que la norma establecida por el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 contempló la creación de un piso de protección social especialmente diseñado para trabajadores que devengan menos de 1 salario mínimo legal mensual vigente.

Sobre este particular es preciso analizar como aplicaría la cotización por horas o días al régimen de prima media para definir las semanas cotizadas y como aplicarían los beneficios económicos derivados del régimen de seguridad social en salud y riesgos laborales.



Conclusión:

Por lo anterior, respetuosamente, la ANDI solicita el **ARCHIVO** de esta iniciativa.

Cordialmente,

Alberto Echavarría Saldarriaga
Vicepresidente de Asuntos Jurídicos y Sociales

Octubre de 2020