



Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores

(Proyecto de Ley No. 212 de 2019 Senado – 489 de 2020 Cámara)

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. 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 de 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. 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, 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.

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

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.¹

ESTIMACIÓN DEL COSTO DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

Asalariados totales por horas semanales de trabajo	# Ocupados	Salario promedio o 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 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		
Total	7,699,060	\$ 9,900	\$ 70,717		

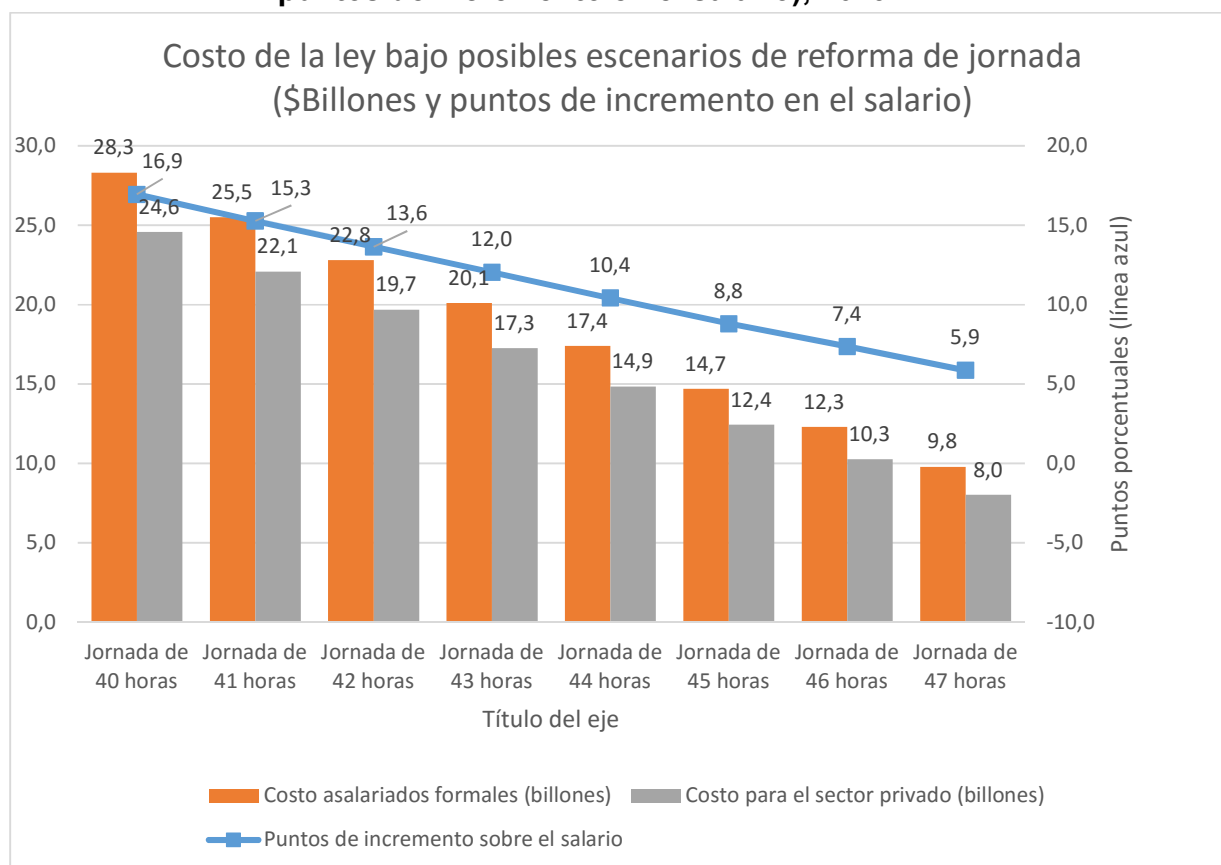
¹ Los ingresos laborales anuales totales de los asalariados formales sumaron \$167 billones en 2019.

*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 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.

Costo de la ley bajo posibles escenarios de reforma de jornada (\$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 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 6 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 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 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

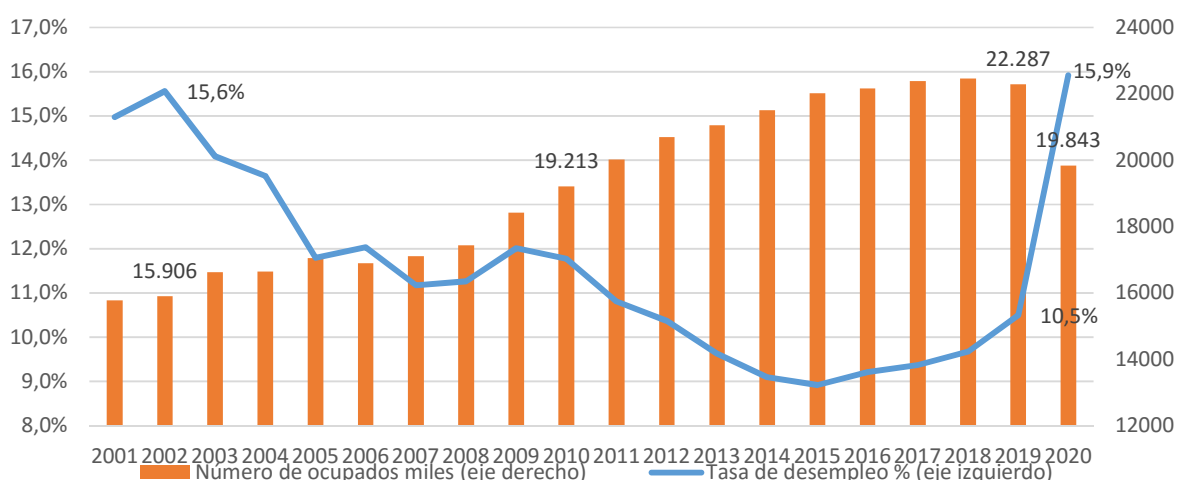
En ese sentido, **para los sectores que más empleos generan, el impacto sería muy significativo. La reducción de la jornada laboral no implica, necesariamente, la contratación de nuevos trabajadores, sino el pago de costos adicionales a los que deben asumir los empleadores.**

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

Ahora bien, bajo esta coyuntura de crisis económica y de puestos de trabajo perdidos, 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 al cierre de 2020, año que, quizás, se marcará como el peor para el mercado laboral colombiano en la historia, el promedio de la tasa de desempleo anual cerró en 15,9%, 5,4 p.p. por encima de lo presentado en 2019 (10,5%) y se perdieron un promedio de 2,44 millones de empleos. Para verlo de otra manera, el promedio de 2020 fue casi equivalente al nivel de desempleo que se presentó hace 18 años, en 2002, y el número de ocupados alcanzó un valor casi igual que el registrado en 2010.

Tasa de desempleo y número de ocupados: total nacional (2001-2020)





Sin duda, esta pandemia dejó la sensación de un retroceso enorme en términos de empleo, aun cuando no todas las sensaciones fueron negativas. A lo largo de 2020, desde el momento que llegó la pandemia, hasta el final del año, el empleo se ha venido recuperando a un ritmo constante. En abril de 2020, por ejemplo, se perdieron más de 6 millones de empleos frente a febrero del mismo año. Para marzo de 2021, ya se habían recuperado 4,7 de esos 6 millones, es decir, un 79% de lo perdido.

Sin embargo, todavía quedan cerca de 1,3 millones de empleos por recuperar. Y, también, lo que más preocupa, es que la recuperación que se ha presentado ha sido en favor del empleo masculino y del empleo por cuenta propia. Para 2020, de cada hombre que perdió su empleo, en promedio 1,4 mujeres también lo hicieron, y para diciembre de 2020, la tasa de desempleo masculina fue de 10,1% mientras la de las mujeres ascendió a 17,9%. Por su parte, el 60% de los 2,4 millones empleos perdidos en 2020 fueron de empleados asalariados, y el otro 40% de trabajadores independientes.

Con todo este panorama, 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.

Adicionalmente, es de crucial importancia tener en cuenta que, en el momento actual, el país está pasando por un apuro fiscal equivalente al 8.6% del PIB para 2021, generado como consecuencias de los efectos de la pandemia del COVID-19, sin mencionar el retroceso que ello ha implicado para nuestra economía.

Percepción de los ocupados sobre su jornada laboral

Más allá del 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 (2019)

Jornada semanal	Número de asalariados formales	Porcentaje sobre el total (%)	Porcentaje (%) que están satisfechos con su jornada laboral
42 horas o menos	1,493,606	19.4%	90.8%
Mas de 42 y menos de 48	431,350	5.6%	91.2%
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 42 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 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

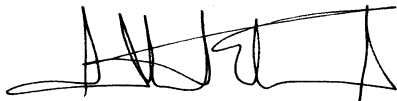
decir aquellos que trabajaban 40 horas previo a la implementación de la política (marzo de 1981), tenían más probabilidades de perder su trabajo que aquellos trabajadores que en igual fecha trabajaban menos de 40 horas

3. Igualmente, para Francia, Estevao 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;

Conclusión

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

Cordialmente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Alberto Echavarría Saldarría".

ALBERTO ECHAVARRÍA SALDARRIAGA

Vicepresidente de Asuntos Jurídicos

Mayo de 2021