



Comisión Cuarta Senado &lt;comision.cuarta@senado.gov.co&gt;

---

## Petición especial por favor.

1 mensaje

---

**Hernando Sanchez** <herdo10.san@outlook.com>

20 de mayo de 2025, 15:52

Para: "comision.cuarta@senado.gov.co" &lt;comision.cuarta@senado.gov.co&gt;

Buenas tardes

Respetuosamente quiero hacer una sugerencia, en este momento que esta en tramite la reforma laboral para que se de atención especial a las personas en condición de discapacidad y que ocupamos un cargo en el sector publico con contrato de prestación de servicio, **de manera continua o permanente** y que dado nuestra situación de vulnerabilidad somos sujetos a los vaivenes de la política, y evitar de quien este presidiendo la entidad podamos ser removidos o cancelados nuestros contratos, del que luego no tenemos quien nos vincule.

La solicitud hace énfasis en particular, que quienes estén en condición de discapacidad ocupando cargo público con contrato de prestación de servicio, de manera continua, donde una circunstancia puede ser, que lleve 10 o más años de servicio, se ha vinculado de manera permanente NOMBRADO, en el mismo cargo que ocupa o desempeña con una cláusula especial dentro de carrera administrativa, donde se reconozca los estudios realizados, como la experiencia para que su salario sea nivelado con quienes tienen la misma preparación o requisito de los de planta, amparado en la ley 1618 de 2013 donde habla del reconocimiento de derecho a las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones. Ellos nos permitirían tener la posibilidad de brindar una mejor calidad de vida, al igual que para nuestras familias, entre tantos años de trabajo y dedicación que llevamos.

A pesar de que existe normatividad sobre vincular personas en condición de discapacidad, poco se habla y ejecuta de quienes ya están laborando y que llevan muchos años prestando sus servicios como PS, con compromiso y responsabilidad, con experticia (estudios y experiencia), con ética, desde todos los niveles asistencial, técnico, profesional, al servicio de la entidad pública, sin prestaciones sociales, sin una caja de compensación familiar, sin un subsidio de vivienda, cuya cotización al sistema de seguridad social es directamente de nuestro bolsillo y que la verdad nos sentimos excluidos cuando se hacen estas reformas en la ley de trabajo.

Agradecemos al congreso de la república, a la comisión cuarta, para que en la emisión de la nueva reforma laboral, consideren y aprueben esta petición, el cual favorece una población de ciudadanos que no escogimos tener esta naturaleza sobre nuestros cuerpos, pero el que damos gracias a Dios que con su amor y valor nos ayuda a salir adelante.

**BENDICIONES!!**

Bogotá D.C., mayo 20 de 2025  
PE- 2025-118

Senadora  
**ANGELICA LOZANO CORREO**  
Presidente Comisión  
**HONORABLES SENADORES**  
Comisión Cuarta Constitucional Senado

**REF: Proyecto de ley 311/2024S 166/2023C acumulados con los proyectos de ley 192/ 2023C y 256/ 2023C “por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”. Texto definitivo de plenaria cámara.**

Apreciada Senadora Lozano y Honorables Senadores:

Un cordial saludo y votos de salud y bienestar.

En primer lugar, agradecerles su siempre valiosa disposición para escuchar y atender las consideraciones del sector Turismo, en especial del hotelero u alojamiento turístico.

Siendo nuestro interés participar de forma activa en tan importante proyecto de ley, adjuntamos:

- 1.- Documento con la presentación de nuestro sector y las cifras del impacto que tendría la reforma laboral al sector del turismo, en especial al subsector hotelero y de alojamiento turístico.
2. Propuestas (4) de ajuste o cambios en algunos artículos del texto definitivo del proyecto aprobado en Cámara de Representantes.

Atentamente,



**JOSÉ ANDRÉS DUARTE GARCÍA**  
Presidente Ejecutivo

Proyecto: Claudia Barreto - Directora Jurídica Nacional  
Revisó: José Duarte – Presidente Ejecutivo

## PROPOSICIÓN

Proyecto de ley 311/2024S 166/2023C acumulados con los proyectos de ley 192/ 2023C y 256/ 2023C por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. Texto definitivo de plenaria cámara.

### 1. El artículo 17 del texto definitivo de la plenaria de la cámara, indica:

**ARTÍCULO 17º. Remuneración en días de descanso obligatorio.** Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Parágrafo transitorio.** Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.

A partir de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.

A partir de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%".

### 2. Se propone incluir una modificación consistente en plazo diferencial de implementación de la norma para el Sector Turismo así:

**“Parágrafo Primero.** En caso de los prestadores de servicios turísticos que cuenten con registro nacional de turismo activo y que sean aportantes a la contribución parafiscal al turismo, los plazos para la implementación de los reajustes a los recargos serán obligatorios así:

- a. A partir del segundo año de vigencia de la ley se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.
- b. A partir del tercer año de vigencia de la ley se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.
- c. A partir del cuarto año de vigencia el recargo será del 100% se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de este artículo.

### 3. Justificación:

Debido a las condiciones actuales que enfrenta el sector turístico desde el punto de vista económico, y considerando su importante rol como generador de empleo, es fundamental contar con plazos adecuados que permitan ajustar las operaciones y proyectar de manera realista los costos y gastos. Esto se debe a que, al tratarse de servicios en los que la mano de obra es esencial para su ejecución,

## AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

cualquier planificación requiere tiempo y estabilidad para garantizar su sostenibilidad.

En el caso del sector de alojamiento y hospedaje en Colombia ha mostrado una dinámica significativa en los últimos años, reflejando su importancia económica y su capacidad para generar empleo. En 2019, este sector contribuyó con aproximadamente \$24,4 billones al PIB nacional, representando el 2,6% del total. Sin embargo, en 2020, debido a la pandemia de COVID-19, se registró una caída considerable en su aporte, alcanzando solo \$15,5 billones, lo que equivale al 1,5% del PIB. Esta disminución evidenció la vulnerabilidad del sector ante crisis sanitarias globales.

La recuperación comenzó en 2021, con un aporte de \$38,9 billones, representando el 2,1% del PIB, y superando los niveles prepandemia. Este crecimiento continuó en 2022, alcanzando los \$45 billones, lo que equivale al 2,1% del PIB nacional. No obstante, en 2023, el sector experimentó una desaceleración, con una caída del 5,4% en su aporte al PIB, alcanzando \$9,1 billones en el tercer trimestre del año.

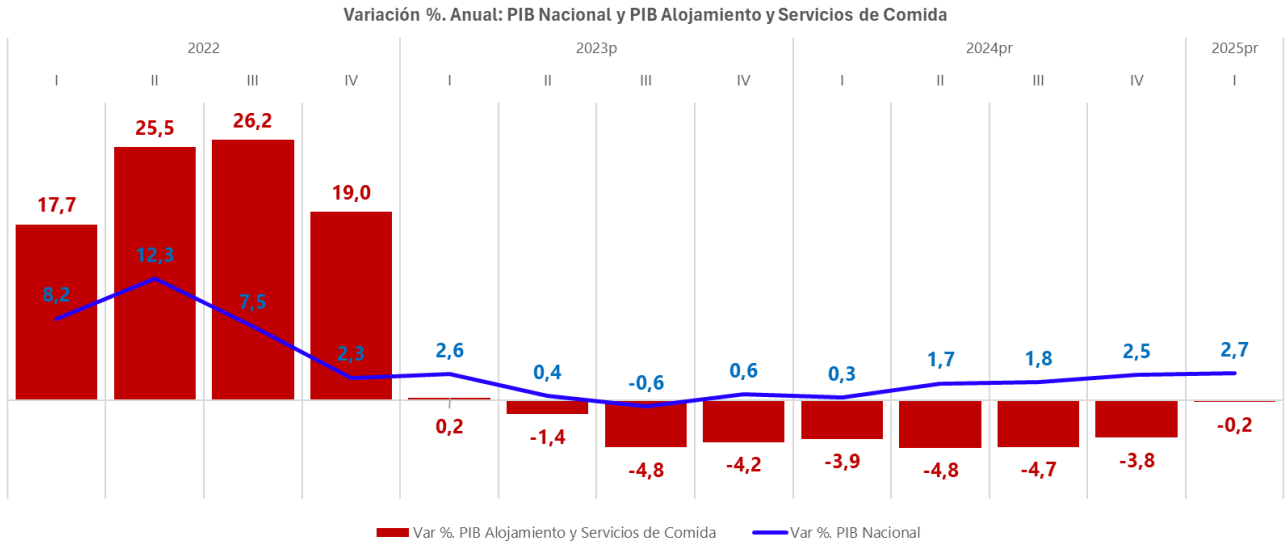
En el año 2024, el PIB del sector de alojamiento y servicios de comida registró una contracción del 3,8%, generando \$37,8 billones, lo que representa una caída de casi \$1,5 billones en comparación con 2023. Este desempeño negativo se atribuye a diversos factores, incluyendo la disminución de la ocupación hotelera y la reducción de la demanda interna y externa. Por ejemplo, la ocupación hotelera en el primer trimestre de 2024 fue del 49,7%, inferior al 52,1% registrado en el mismo período de 2023. Además, en febrero de 2025, los ingresos del sector alojamiento en Bogotá disminuyeron en un 4,4% en comparación con el mismo mes del año anterior, aunque el personal ocupado creció un 1,1% en el mismo período.

Las fluctuaciones evidenciadas resaltan la necesidad de contar con plazos adecuados para la adaptación operativa y la proyección de costos y gastos en el sector.

Dado que el sector de alojamiento y hospedaje depende en gran medida de la mano de obra para la prestación de sus servicios, es esencial implementar estrategias que permitan una adaptación eficiente a las condiciones cambiantes del mercado. La variabilidad en su contribución al PIB subraya la importancia de contar con plazos adecuados que permitan ajustar las operaciones y proyectar de manera realista los costos y gastos.

El subsector de alojamiento y servicios de comida ha disminuido un -0,2% en el primer trimestre de 2025. Se han completado 24 meses (2 años) de valores negativos que suman pérdidas cercanas a los 3,3 billones pesos en el subsector, como se evidencia en la siguiente gráfica:

## AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



## PROPOSICIÓN ELIMINATORIA

**Proyecto de ley 311/2024S 166/2023C acumulados con los proyectos de ley 192/ 2023C y 256/ 2023C por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. Texto definitivo de plenaria cámara.**

- 1. Elimínense el artículo 22. Contrato de Aprendizaje que modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, y el artículo 23. Monetización de la cuota de aprendizaje que modifica el artículo 34 de la Ley 789 de 2002 del texto del proyecto definitivo de plenaria de cámara:**

### **2.- Justificación:**

El contrato de aprendizaje ha sido una herramienta clave para la formación y empleo juvenil en Colombia, especialmente en sectores como el turismo, que es un motor significativo de la economía nacional. A continuación, se presentan razones fundamentales para mantener esta modalidad sin modificaciones sustanciales:

#### **2.1. Generación de Empleo Juvenil**

El sector turismo ha demostrado ser un gran generador de empleo en Colombia. Entre 2010 y 2024, este sector creó más de 330 mil empleos, pasando de 386.341 puestos en 2010 a 724.206 en 2024 creciendo un 87,5%. Esta tendencia ha permitido que el turismo represente aproximadamente el 3,1% del empleo total en el país, siendo una fuente crucial de oportunidades laborales para los jóvenes, especialmente aquellos sin formación técnica o profesional avanzada.

#### **2.2 Acceso a la Formación y Experiencia Laboral**

El contrato de aprendizaje ofrece a los jóvenes la oportunidad de adquirir formación teórica y práctica en empresas del sector, facilitando su inserción en el mercado laboral. Esta modalidad permite que los aprendices se capaciten en actividades específicas del turismo, como atención al cliente, gestión hotelera y servicios de transporte, lo que aumenta su empleabilidad y contribuye a la reducción del desempleo juvenil.

#### **2.3. Costos de Modificación del Contrato**

Modificar el contrato de aprendizaje para equiparlo a un contrato laboral tradicional implicaría un aumento significativo en los costos para las empresas. Actualmente, el costo mensual de un contrato de aprendizaje en la fase práctica es de aproximadamente \$1636.114. Equiparar este contrato al de un trabajador aumentaría estos valores a \$2.349.485 mensuales, lo que representa un incremento del 44%. Este aumento podría desincentivar a las empresas a contratar aprendices, reduciendo las oportunidades laborales para los jóvenes.

#### **2.4. Flexibilidad y Adaptabilidad del Sector Turismo**

El sector turismo requiere una fuerza laboral flexible y adaptable, capaz de responder a la

### AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

estacionalidad y variabilidad de la demanda. El contrato de aprendizaje permite a las empresas ajustar su personal según las necesidades del mercado sin los compromisos a largo plazo que implican otros tipos de contratos laborales. Esta flexibilidad es esencial para la competitividad y sostenibilidad del sector.

#### 2.5. Mantenimiento de la Naturaleza Formativa del Contrato

El contrato de aprendizaje está diseñado para ser una herramienta formativa, no un empleo tradicional. Equiparlo a un contrato laboral podría desvirtuar su propósito original y generar confusión sobre los derechos y responsabilidades de los aprendices y empleadores. Mantener su naturaleza formativa asegura que los jóvenes reciban la capacitación adecuada sin las presiones y expectativas asociadas a un empleo convencional.

Mantener el contrato de aprendizaje en el sector turismo es esencial para seguir generando empleo juvenil, ofreciendo formación práctica y adaptada a las necesidades del mercado laboral. Modificar esta modalidad sin considerar sus implicaciones económicas y sociales podría reducir las oportunidades de inserción laboral para los jóvenes y afectar negativamente al crecimiento y competitividad del sector turismo en Colombia.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

## PROPOSICIÓN

**Proyecto de ley 311/2024S 166/2023C acumulados con los proyectos de ley 192/ 2023C y 256/ 2023C por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. Texto definitivo de plenaria cámara.**

**1.- El artículo 38 del texto definitivo de la plenaria de la cámara, indica:**

**ARTÍCULO 38º. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios.** Los micronegocios podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El Gobierno nacional priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, agricultura, turismo y transporte.

Para el acceso de este medio de cotización a tiempo parcial, el micronegocio deberá formalizar su existencia y representación legal realizando su inscripción ante la Cámara de Comercio de su respectivo municipio creando libros de contabilidad en los que registre ingresos y gastos, y creando un registro interno con los contratos laborales suscritos.

**2.- Se propone incluir una adición modificatoria así:**

“Parágrafo Siete. Para el caso de los prestadores de servicios turístico que cuenten con registro nacional de turismo y que sean aportantes a la contribución parafiscal al turismo, lo dispuesto en este artículo aplicará para todos las empresas o empleadores. “

### 3. Justificación

El sector Turismo es un sector que la mayoría de sus subsectores como el alojamiento u hospedaje son 24/7 adicionalmente le aplican todas las variables como temporalidad, eventos, fines de semana, festivos, y otra serie de características operacionales que hacen necesario que se implementen esquemas de trabajo flexible y que garanticen los derechos laborales. Por ello se hace necesario generar el esquema en el que se permita cotizar la seguridad social y factores salariales tasados en el tiempo efectivamente laborados con unos mínimos.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

## PROPOSICIÓN

**Proyecto de ley 311/2024S 166/2023C acumulados con los proyectos de ley 192/ 2023C y 256/ 2023C por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. Texto definitivo de plenaria cámara.**

**1. El artículo 13 del texto definitivo de la plenaria de la cámara, indica:**

**ARTÍCULO 13°. Trabajo Diurno y Nocturno.** Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

### **ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.**

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00a. m.).

**Parágrafo** . El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia”

**Parágrafo 2.** Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la presente Ley.

**2.- Se propone la siguiente modificación incluir un parágrafo 3 así:**

**Parágrafo 3.** Se exceptúan de lo anterior las actividades desarrolladas en el sector de turismo, por prestadores de servicios turísticos con registro nacional de turismo activo y que sean aportantes de la contribución parafiscal al turismo las cuales mantendrán el horario de las jornadas así:

Jornada diurna de 6 de la mañana (am) a 9 de la noche (pm)

Jornada nocturna de 9 de la noche (pm) 6 de la mañana (am)

### **3.- Justificación:**

Bajar la jornada laboral ordinaria por debajo de las 9 pm en el sector de alojamiento, hospedaje y turismo en Colombia tendría impactos económicos negativos significativos, incluyendo aumento de costos laborales, pérdida de empleos y mayor informalidad. Es esencial mantener una jornada laboral extendida en este sector económico de manera excepcional para garantizar la competitividad y sostenibilidad del sector, alineándose con las prácticas internacionales en la industria del turismo.

## AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

### 3.1. En Colombia:

La naturaleza de las actividades de Turismo en particular el alojamiento y hospedaje en Colombia, en su mayoría labora en los horarios cuando las demás personas descansan, desconocer esa realidad implicará que Colombia deje de ser competitivo en el tema de Turismo, en comparación con otros países.

Mantener una jornada laboral ordinaria de 6:00 a.m. a 9:00 p.m. en el sector de alojamiento, hospedaje y turismo en Colombia es esencial para garantizar la competitividad y sostenibilidad del sector. Colocar la jornada nocturna ordinaria laboral por debajo de las 9 de la noche, tendría impactos económicos significativos, especialmente en un contexto donde el turismo opera durante 24 horas los 7 días de la semana. Los impactos económicos de lo anterior serían:

- A. Incremento en costos laborales: Cambiar el horario de inicio de la jornada nocturna ordinaria aumentaría los costos operativos. Es de anotar que ya con la implementación de la Ley 2101 de 2021, que establece una reducción progresiva de la jornada laboral, ha generado un incremento de hasta el 13,1% en los costos laborales para las empresas.
- B. Aumento de recargos por trabajo nocturno y dominical: Cambiar la jornada nocturna por debajo de las 9 pm incrementaría los recargos por trabajo nocturno y dominical. Esto podría aumentar los costos laborales en un 35% aproximadamente para el sector turístico.
- C. Riesgo de pérdida de empleos: Cambiar la jornada nocturna laboral podría poner en riesgo unos 29.000 empleos en el sector turístico, debido al aumento de costos y la necesidad de ajustar operaciones.
- D. Mayor informalidad laboral: La propuesta de cambiar la jornada laboral nocturna generará mayor informalidad en el sector turístico, la cual en promedio ronda más del 55 %, mientras que en el alojamiento turístico se encuentra en un 39% en promedio y el cual evidencia un subsector más formal que el promedio de la economía.

### 3.2. Comparativa Jornadas Nocturnas Colombia frente a Países OCDE y su modalidad de Recargo Nocturno con la OCDE:

- OCDE: En países de la OCDE, la jornada laboral promedio es de 40 horas semanales. Sin embargo, en sectores como el turismo, es común que los horarios laborales se adapten a las necesidades del sector, incluyendo turnos nocturnos y fines de semana.
- América del Sur: En países como Chile, la jornada laboral estándar es de 44 horas semanales, con planes para reducirla a 40 horas en los próximos años. Sin embargo, en el sector turístico, es común que los horarios laborales se adapten a las demandas del mercado, incluyendo turnos extendidos y trabajo en días no laborables.

A continuación, le presentamos un cuadro comparativo de los esquemas de Jornadas Nocturnas y su modalidad de Recargo Nocturno Colombia frente a Países OCDE al corte marzo 2025.

**AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA**

País	Inicio Jornada Nocturna	Duración Nocturna	Recargo Nocturno (%)	Comentarios
<b>Colombia</b>	9:00 p.m.	9 horas	35%	Reforma laboral en proceso con aumento progresivo al 100% para 2026.
<b>Alemania</b>	11:00 p.m.	9 horas	25%	Recargo nocturno aplicable entre 11:00 p.m. y 6:00 a.m.
<b>Francia</b>	9:00 p.m.	9 horas	25%	Recargo nocturno aplicable entre 9:00 p.m. y 6:00 a.m.
<b>España</b>	10:00 p.m.	8 horas	25%	Recargo nocturno aplicable entre 10:00 p.m. y 6:00 a.m.
<b>Italia</b>	10:00 p.m.	8 horas	25%	Recargo nocturno aplicable entre 10:00 p.m. y 6:00 a.m.
<b>Chile</b>	10:00 p.m.	9 horas	0%	No se aplica recargo nocturno.
<b>Costa Rica</b>	10:00 p.m.	10 horas	0%	No se aplica recargo nocturno.

**3.3. Comparativa Jornadas Nocturnas Colombia frente a Países Latinoamericanos y su modalidad de Recargo Nocturno:**

Esta franja horaria permite una atención continua y eficiente a los turistas, adaptándose a los horarios de llegada y salida de vuelos, y maximizando la ocupación de los establecimientos. Además, la jornada extendida facilita la organización de turnos, asegurando la cobertura de servicios esenciales como limpieza, recepción y atención al cliente.

Mantener una jornada laboral hasta las 9 pm, en el sector de alojamiento y hospedaje en Colombia es esencial para garantizar una atención continua y de calidad a los turistas es crucial considerar las particularidades del sector turístico, que requiere flexibilidad operativa para adaptarse a las demandas del mercado y maximizar su competitividad.

A continuación, le presentamos un cuadro Comparativo: Jornadas Nocturnas y Recargos en Latinoamérica (marzo 2025).

País	Inicio Jornada Nocturna	Duración Nocturna	Recargo Nocturno (%)	Recargo Dominical/Festivo (%)
Colombia	9:00 p.m.	9 horas	35%	75%
Perú	10:00 p.m.	8 horas	35%	75%
Venezuela	10:00 p.m.	10 horas	30%	75%
Paraguay	10:00 p.m.	11 horas	30%	75%
Ecuador	10:00 p.m.	11 horas	25%	75%
Nicaragua	10:00 p.m.	11 horas	25%	75%
Bolivia	10:00 p.m.	11 horas	25%	75%

## AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

<b>País</b>	<b>Inicio Nocturna</b>	<b>Jornada Nocturna</b>	<b>Duración Nocturna</b>	<b>Recargo Nocturno (%)</b>	<b>Recargo Dominical/Festivo (%)</b>
Honduras	10:00 p.m.		10 horas	25%	75%
Brasil	10:00 p.m.		7 horas	20%	75%
Rep. Dominicana	10:00 p.m.		10 horas	15%	75%
Argentina	10:00 p.m.		9 horas	0%	75%
Uruguay	10:00 p.m.		8 horas	20%	75%
Chile	10:00 p.m.		9 horas	50%	75%
Costa Rica	10:00 p.m.		10 horas	0%	75%
Guatemala	10:00 p.m.		10 horas	0%	75%
El Salvador	10:00 p.m.		10 horas	0%	75%

En resumen:

Perú: Al igual que Colombia, aplica un recargo del 35% por trabajo nocturno.

Brasil y Uruguay: El recargo nocturno es del 20%, y no se especifica un recargo adicional por trabajo en días festivos o dominicales.

Argentina, México, Costa Rica, Guatemala y El Salvador: No tienen recargo por el trabajo en horas nocturnas, salvo algunas excepciones.

Por lo anterior solicitamos aprobar la excepción planteada para el sector turismo, subsector alojamiento.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

---



**cotelco**

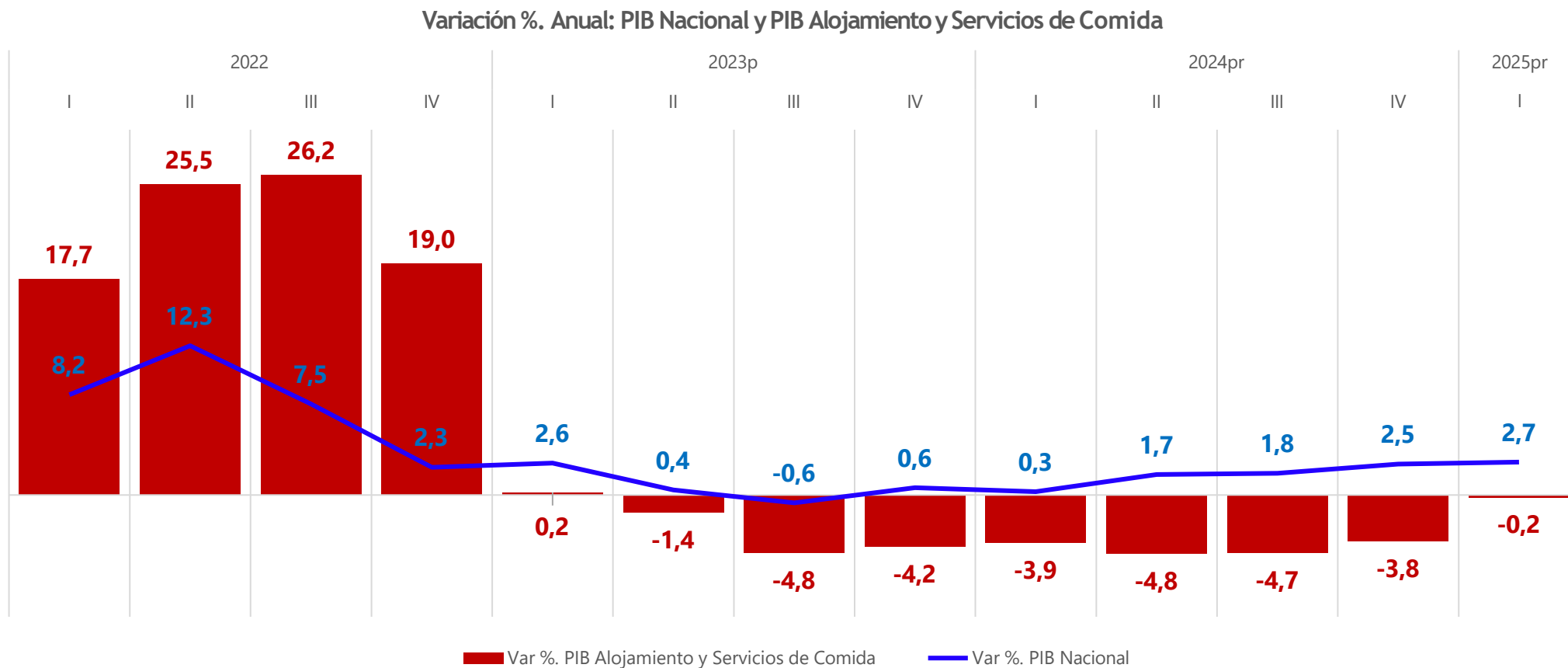
Asociación Hotelera y Turística de Colombia

# Indicadores Laborales Alojamientos turísticos

*Mayo de 2025*

## PIB Nacional y PIB de Alojamiento y Servicios de Comida I-2025

**El PIB nacional creció un 2,7% en el primer trimestre de 2025. El subsector de alojamiento y servicios de comida ha disminuido un -0,2% en el primer trimestre de 2025. Se han completado 24 meses (2 años) de valores negativos que suman pérdidas cercanas a los 3,3 billones pesos en el subsector. Durante todo el año 2024 la caída en el subsector fue de -3,8%.**



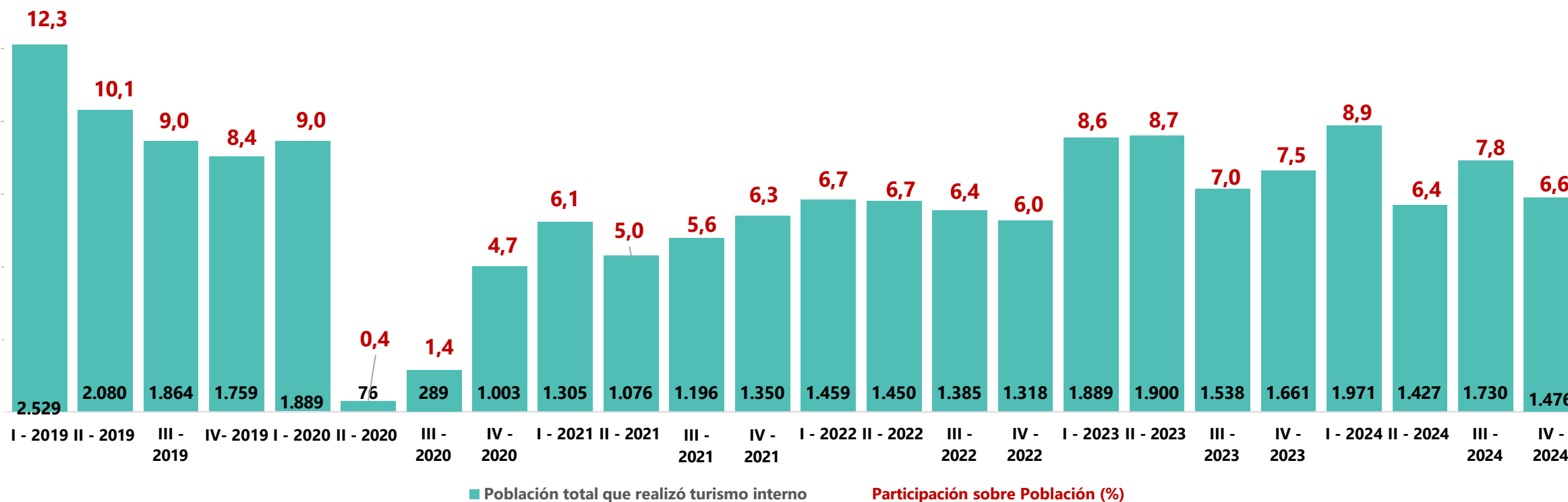
# Turismo nacional por departamento en Colombia 2019 – 2024 (miles)

## 24 Ciudades y áreas metropolitanas

2019 vs. 2024: -475 mil 

2023 vs. 2024: -96 mil 

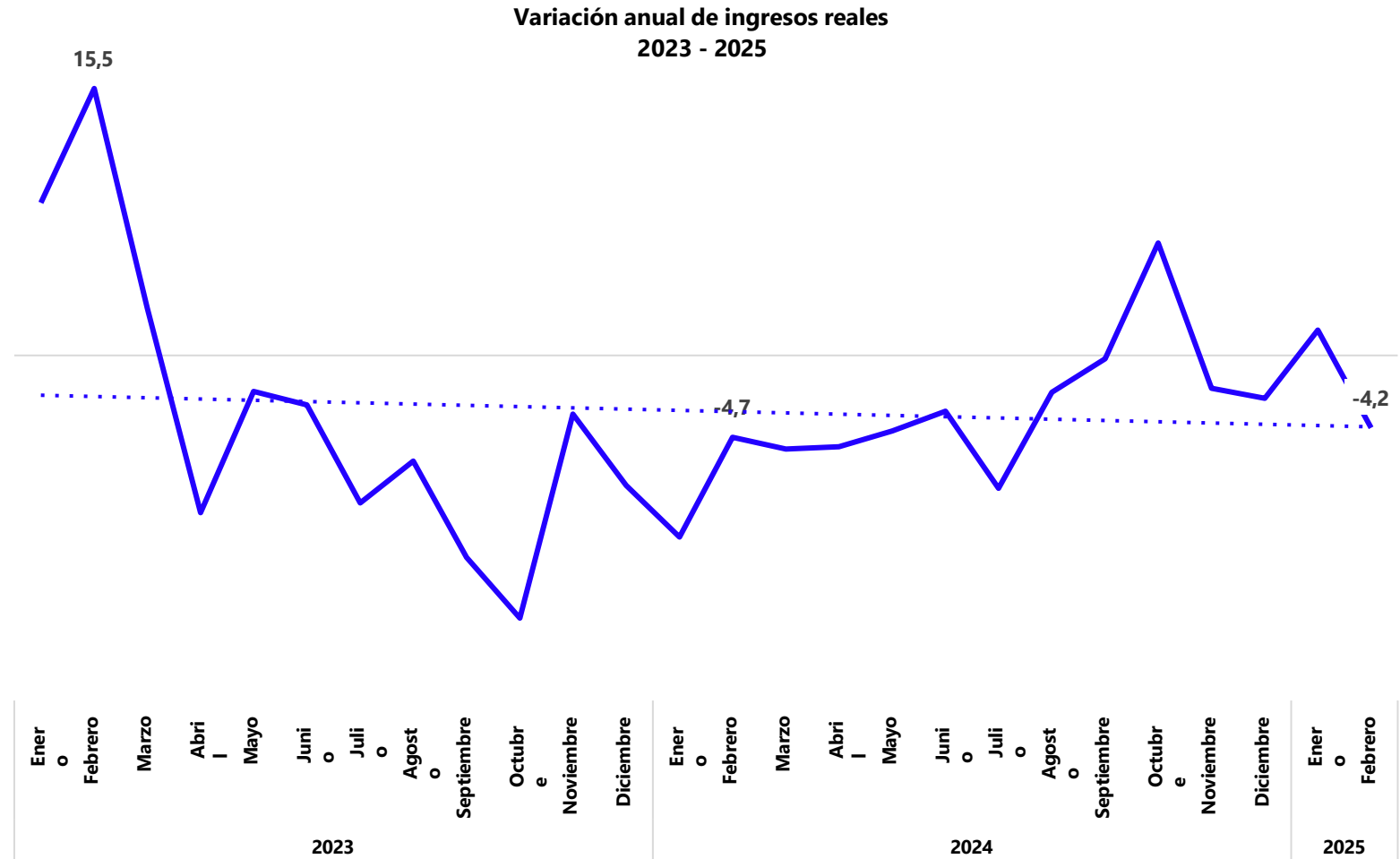
✓ **2024: En promedio trimestral 1,6 millones de turistas nacionales : -5,5% que 2023. Si se compara el 4to trimestre de 2024 con el mismo periodo de 2023 la disminución fue -185 mil turistas nacionales.**



# Indicadores Ingresos Reales de Alojamientos EMA: Ene-Feb 2023 y Ene-Feb 2024 vs. Ene-Feb 2025

Para el período enero-febrero de 2025, según la EMA, los ingresos reales a nivel nacional disminuyeron **-1,3%** respecto al mismo período de 2024. En **9 regiones** se observaría un comportamiento negativo para este indicador.

Región	Variación Año Corrido Ingresos Reales Ene-Feb 2023 vs. Ene-Feb 2025	Variación Año Corrido Ingresos Reales Ene-Feb 2024 vs. Ene-Feb 2025
Llanos Orinoquía	-6,6%	11,8%
San Andrés y Providencia	-5,7%	4,3%
Cartagena	-9,2%	0,1%
Golfo de Morrosquillo y Sabana	-6,9%	-1,9%
Caribe	-13,7%	-1,9%
Bogotá D.C.	-5,7%	-1,9%
Central	-0,8%	-2,4%
Eje Cafetero	-6,1%	-2,7%
Antioquia	-13,9%	-3,6%
Santanderes	-13,1%	-4,5%
Pacífico	-10,2%	-5,3%
Amazonía	-27,7%	-19,6%

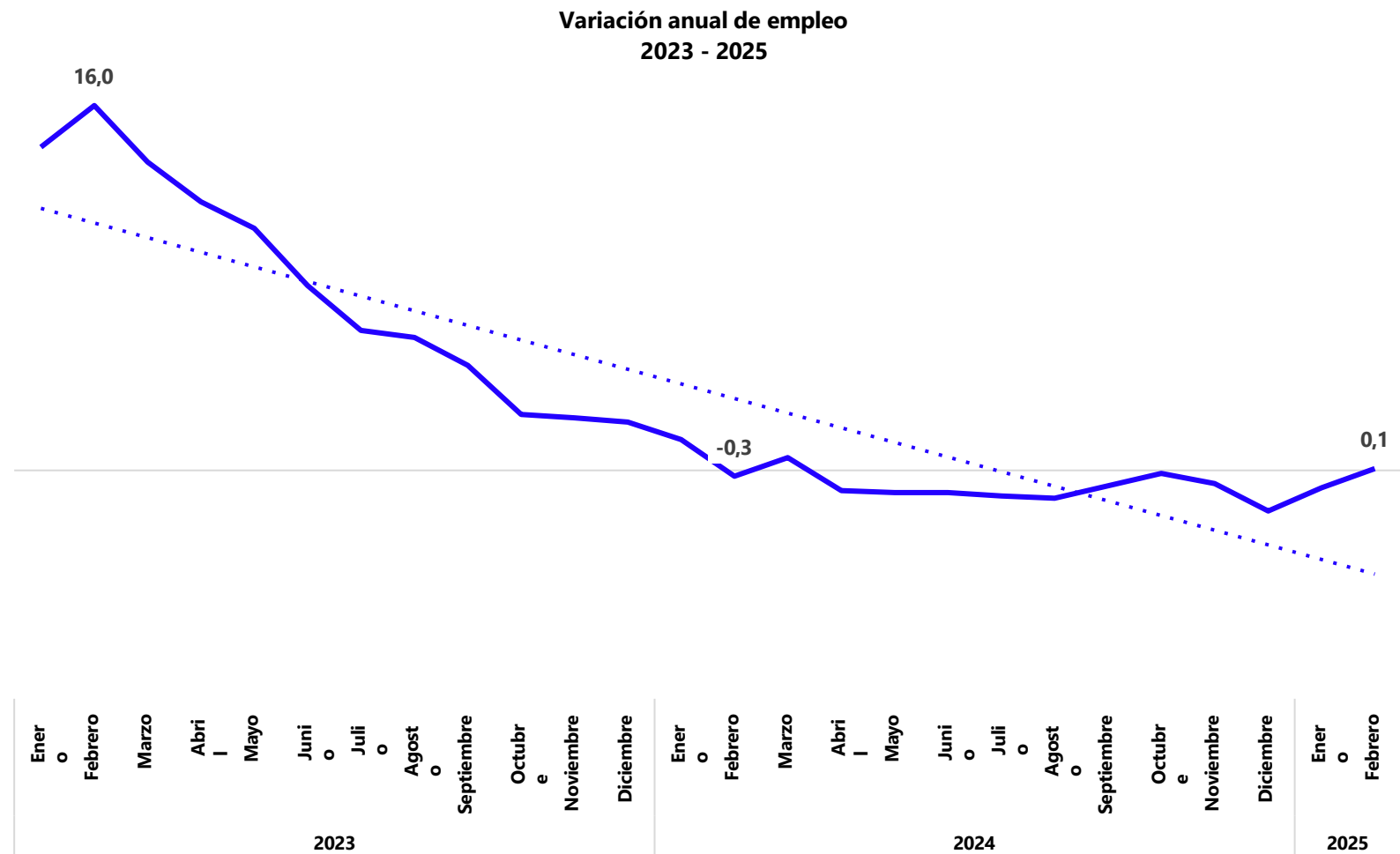


Fuente: DANE - EMA, abril 2025

# Indicadores empleo de Alojamientos EMA: Ene-Feb 2023 y Ene-Feb 2024 vs. Ene-Feb 2025

Entre enero y febrero de 2025 y enero y febrero de 2024 se observa una disminución de **-0,3%** en la variación de empleos. Las mayores caídas ocurrieron en Santanderes (-4,5%), Región Central (-2,9%) y Pacífico (-2,5%).

Región	Variación Año Corrido Empleo Ene-Feb 2023 vs. Ene-Feb 2025	Variación Año Corrido Empleo Ene-Feb 2024 vs. Ene-Feb 2025
Llanos Orinoquía	1,6%	4,6%
Cartagena	5,4%	3,3%
Amazonía	-0,6%	1,9%
Bogotá D.C.	4,5%	0,4%
Eje Cafetero	-0,4%	0,2%
<b>Total nacional</b>	<b>0,2%</b>	<b>-0,3%</b>
Golfo de Morrosquillo y Sabana	0,3%	-0,7%
Caribe	-4,3%	-1,3%
San Andrés y Providencia	-7,3%	-2,1%
Antioquia	-0,7%	-2,1%
Pacífico	0,4%	-2,5%
Central	0,7%	-2,9%
Santanderes	-10,7%	-4,5%

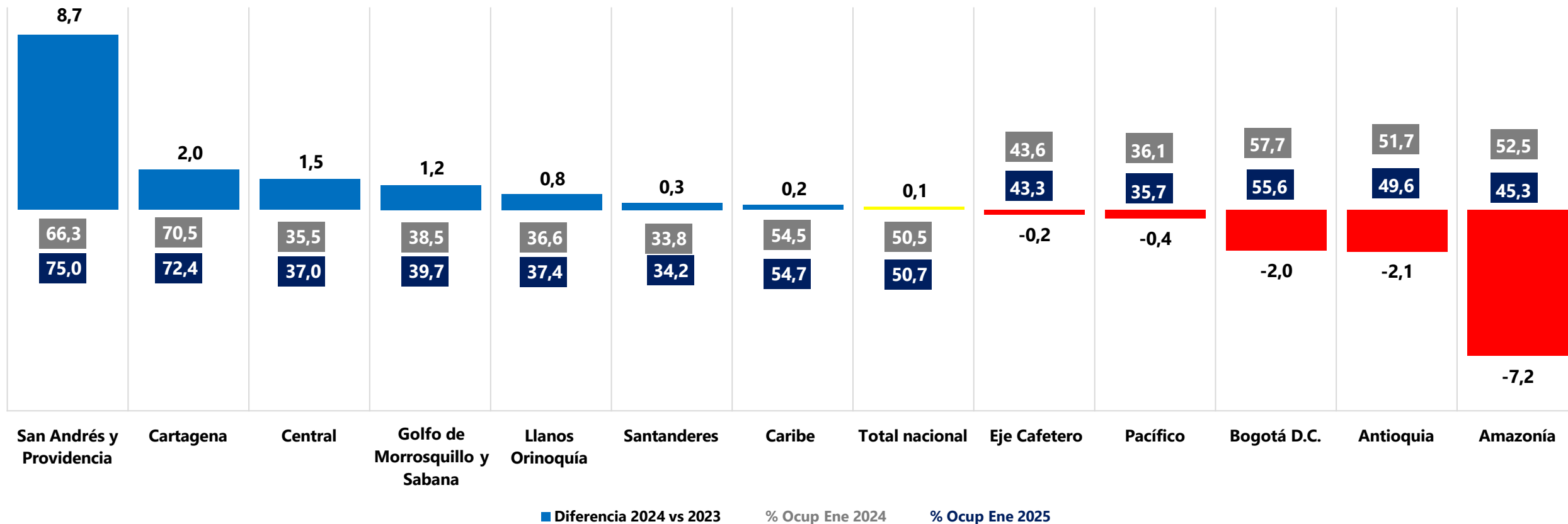


Fuente: DANE - EMA, abril 2025

# Indicadores ocupación de Alojamientos EMA:

## Ene-Feb 2024 vs. Ene-Feb 2025

Para el período de enero a febrero de 2025 se observó una **ocupación de 50,7%** mientras que en el mismo período de 2024 fue de **50,5%**, **aumentando 0,1 p.p.**, según la EMA. Hay **7 regiones** con comportamientos positivos, siendo los mayores los registrados en las regiones de **San Andrés y Providencia (8,7 p.p.)**, **Cartagena (2,0 p.p.)** y **Central(1,5 p.p.)**

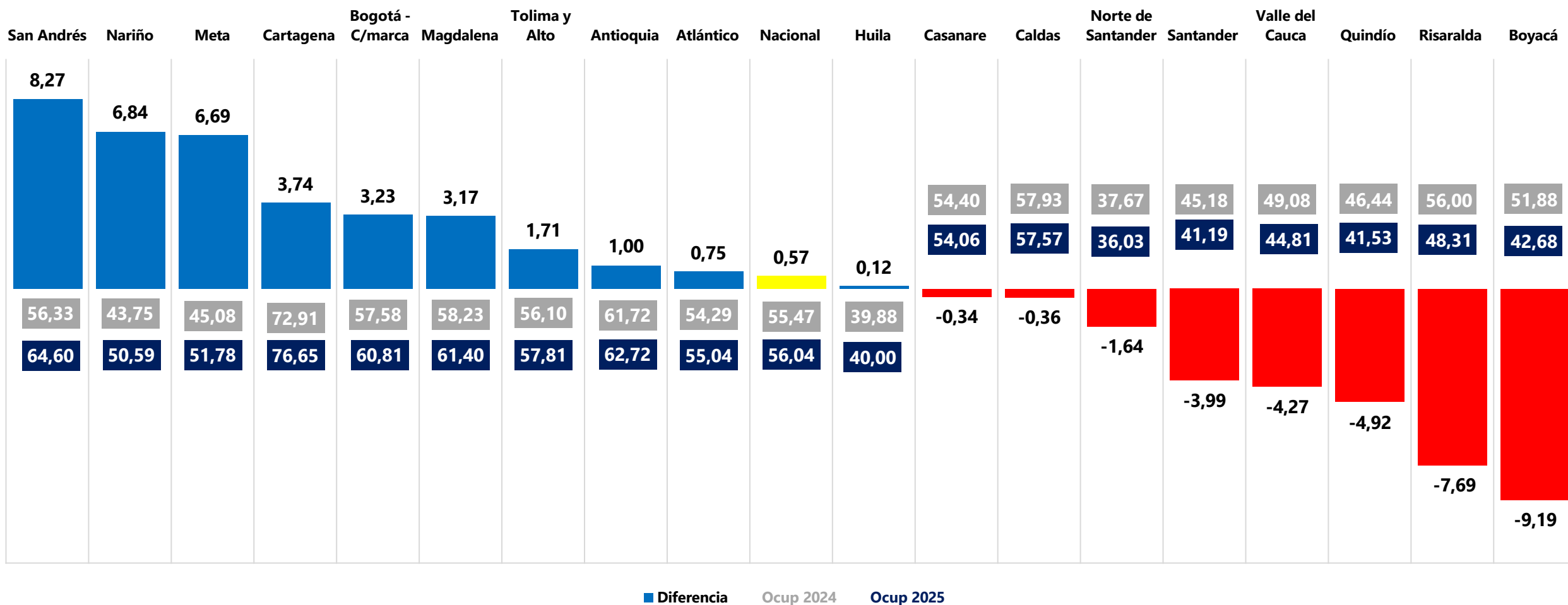


Región Central (Boyacá, Cundinamarca, Huila y Tolima), Región Costa Caribe (Atlántico, Cesar, La Guajira y Magdalena), Región Eje Cafetero (Caldas, Quindío y Risaralda), Antioquia, San Andrés y Providencia, Región Pacífico (Valle del Cauca, Cauca, Nariño y Chocó), Región Santanderes (Santander y Norte de Santander), Llanos Orinoquía (Meta, Casanare, Arauca y Vichada), Región Golfo Morrosquillo y Sabana (Bolívar, Córdoba y Sucre), Región Amazonía (Amazonas, Caquetá, Guainía, Putumayo, Guaviare y Vaupés).

# Tasa de Ocupación Hotelera - SIH

## Ene-Mar 2024 vs. Ene-Mar 2025

A partir del Sistema de Información Hotelero, la ocupación entre los meses de **enero y marzo de 2025 se ubicó en 56,04%**, lo que **representa un incremento de 0,57p.p.** en comparación con el mismo período de 2024. 10 de 18 capítulos presentaron incrementos en la ocupación, siendo los mayores los registrados en **San Andrés (8,27 p.p.)**, **Nariño (6,84 p.p.)**, **Meta (6,69 p.p.)** y **Cartagena (3,74 p.p.)**.



# **Indicadores empleo el Sector Turismo e impacto Reforma laboral**

---

# Generación de Empleo 2024

Se dejaron de generar 12.252 empleos nuevos en el subsector de alojamiento en 2024 respecto a 2023 es decir, **-7,8%**.

Total*	
2023	22.788.394
2024	23.036.043

Sector turismo	
2023	721.762
2024	721.762

		2023	2024
Sectores turísticos	Agencias de viajes	37.260	39.963
	Alojamiento	157.013	144.761
TOTAL SECTORES TURÍSTICOS		194.273	184.723
Sectores conexos al turismo	Alimentos y bebidas (22,40%)	308.497	322.650
	Esparcimiento (3,70%)	2.986	3.002
TOTAL SECTORES CONEXOS AL TURISMO		311.483	325.652
Sector transporte	Transporte aéreo de pasajeros	25.347	25.782
	Transporte terrestre de pasajeros (20,80%)	190.660	188.048
TOTAL SECTOR TRANSPORTE		216.007	213.831

Fuente: DANE-GEIH, Cálculo: CPTUR

(\*): DANE-GEIH, ocupados total nacional

# Empleos Generados Promedio de Edad 2024

---

Promedio de edad nacional  
**41,7 años**

Promedio de edad Turismo  
**40,7 años**

P25	Mediana	P75
29	39	51

Promedio de edad Alojamiento  
**39,8 años**

P25	Mediana	P75
29	39	50

# Informalidad Laboral 2023 - 2024

En 2024 la Informalidad en el subsector fue del 39,31%, bajando -1,47 p.p. respecto a 2023.

Total*	
2023	55,24

2024 55,44

Sector turismo**	
2023	66,56

2024 66,03

		2023	2024
Sectores turísticos	Agencias de viajes	37,24	35,58
	Alojamiento	40,78	39,31
Sectores conexos al turismo	Alimentos y bebidas	84,84	83,09
	Esparcimiento	48,45	45,44
Sector transporte	Transporte aéreo de pasajeros	1,71	2,02
	Transporte terrestre de pasajeros	72,85	72,88

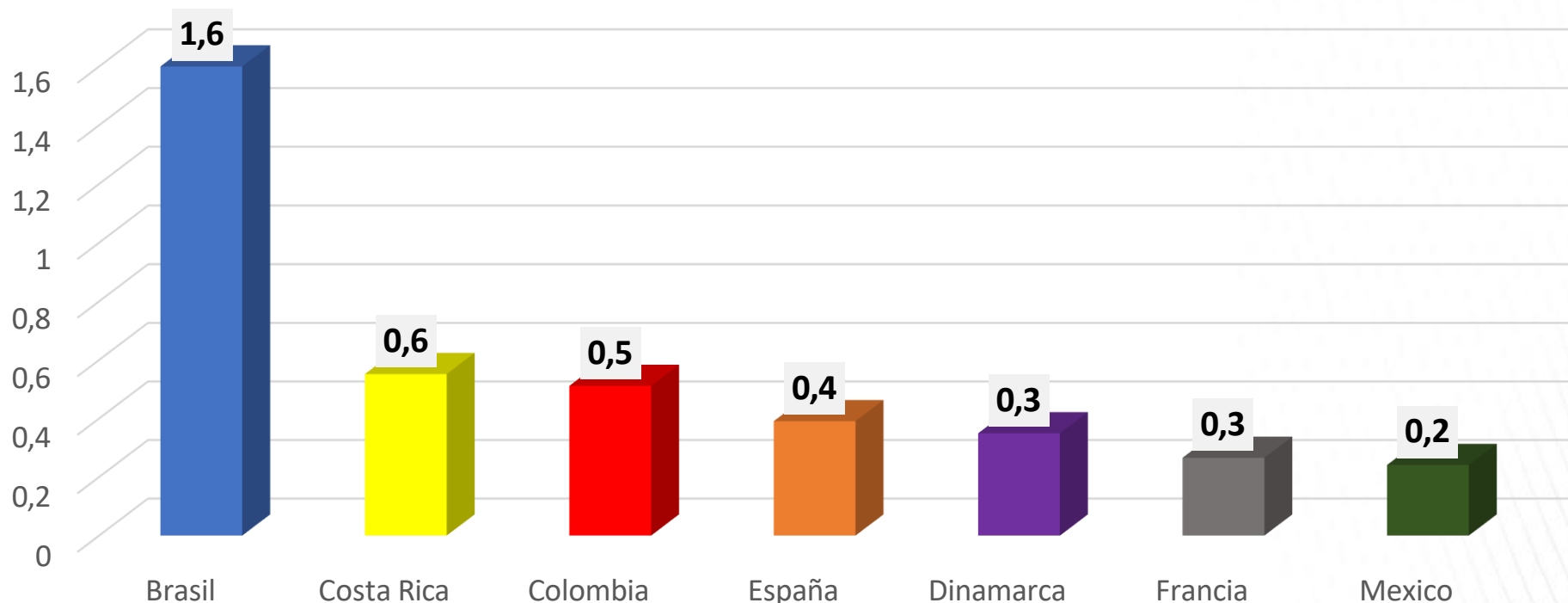
Fuente: DANE-GEIH, Cálculo: CPTUR

(\*): DANE-GEIH, empleo informal y seguridad social – serie trimestre móvil. En la nueva metodología se considera también el tamaño de la empresa

\*\*% de ocupados sin aporte al sistema de pensiones

# Ocupación en el Empleo Establecimientos de Alojamiento

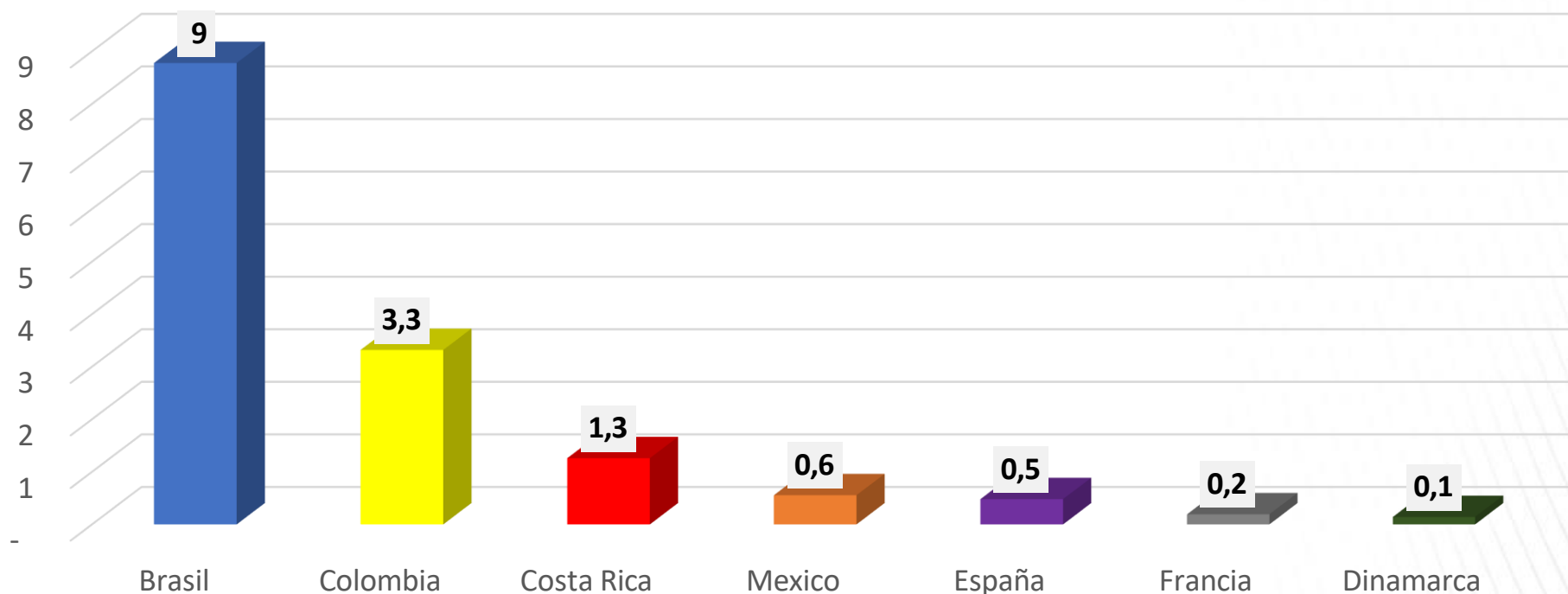
Empleados por número de habitaciones por países 2022



Colombia ocupa el tercer lugar en mayor ocupación en el empleo por número de habitaciones, después de Brasil y Costa Rica.

# Ocupación en el Empleo Establecimientos de Alojamiento

Empleados por la llegada de turistas al país en 2022,  
Empleo por cada 100 turistas



Colombia ocupa el segundo lugar al generar 3,3 empleos por cada 100 turistas que ingresan al país, después de Brasil que genera 9 empleos por cada 100 turistas.

## El alojamiento es intensivo en mano de obra

La nómina  
representa el  
**30,1%** de los  
costos del  
sector  
**Alojamiento**

**23,9%** de todos los  
trabajadores son menores de  
**29 años\***

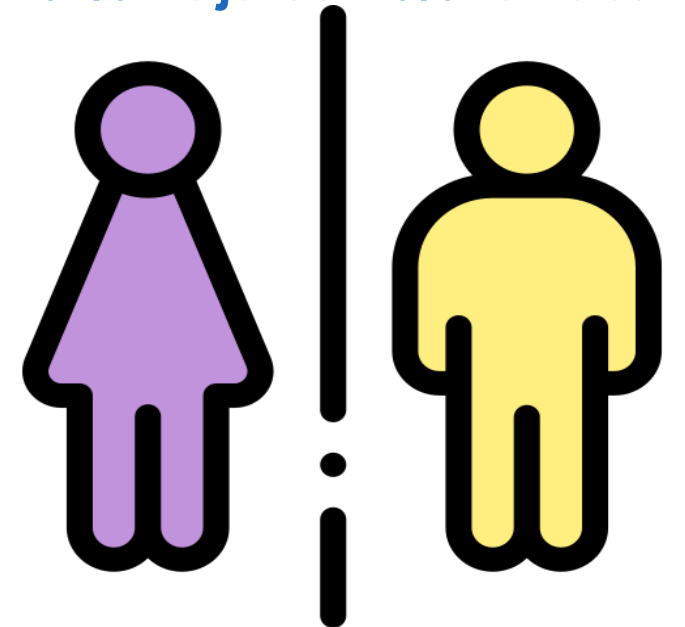
De esta población el 48,1% son mujeres



\*Gran reto: varios estudios observan cambios en gustos laborales buscando mayor flexibilidad, no horarios, no puestos de trabajo, los que manejan otros idiomas se han desplazado a otros sectores como BPO etc.

**144.761 empleos**  
en 2024

54% mujeres 46% hombres



# Condiciones laborales Costa Rica y Países Europeos

Aspecto	Costa Rica	Países Bajos	Francia	Alemania	España	Estados Unidos
<b>Jornada Laboral Diurna</b>	48 horas/semana 8:00 - 17:00 (6 días/semana) Máx. 12 horas/día	40 horas/semana 9:00 - 17:00 (5 días/semana) Máx. 8 horas/día	35 horas/semana 9:00 - 17:00 (5 días/semana) Máx. 7 horas/día	40 horas/semana 9:00 - 17:00 (5 días/semana) Máx. 8 horas/día	40 horas/semana 9:00 - 18:00 (5 días/semana) Máx. 8 horas/día	40 horas/semana 9:00 - 17:00 (5 días/semana) Máx. 8 horas/día (varía por estado)
<b>Jornada Laboral Nocturna</b>  Máx. 8 horas/día (dentro del límite semanal) a excepción de Estados Unidos	48 horas/semana 22:00 - 6:00 (varía por sector)	48 horas/semana 20:00 - 8:00	21:00 - 6:00 (generalmente en sectores específicos)	48 horas/semana 18:00 - 6:00 (generalmente en sectores específicos)	48 horas/semana 22:00 - 6:00 (generalmente en sectores específicos)	No hay límite federal; No hay horario específico; varía por estado y sector; no siempre regulado

**Fuentes:**

Costa Rica, [https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo\\_Trabajo\\_RPL.pdf](https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf)  
 Países Bajos, <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid>  
 Francia, [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte\\_lc/LEGITEXT000006072050/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/)

# Condiciones laborales LATAM

País	Jornada Laboral	Período de Prueba	Sistemas de Francos	Modalidades de Contratación	Régimen Indemnizatorio	Sindicatos	Particularidades
<b>Argentina</b>	8 horas diarias o 48 horas semanales. En caso de jornada nocturna (de 21.00hs. a 06.00hs.) la jornada diaria máxima es de 7 horas (Ley 11.544)	6 meses, pudiendo ampliarse mediante la negociación colectiva hasta 8 (ocho) meses en caso de empresas con hasta 100 (cien) trabajadores, y 1 (un) año en caso de empresas con hasta 5 (cinco) trabajadores. (Art. 92 bis Ley 20.744)	En la industria se utilizan 3 sistemas de francos distintos: 2x1 (dos francos una semana y uno la siguiente); 6x2 (seis días de trabajo y dos días de franco) y 5x2 (cinco días de trabajo y dos de francos)	Deben responder a excepciones. Contrato Eventual, Plazo Fijo, de Temporada y Jornada Parcial. Específicamente dentro del Convenio Colectivo de Trabajo se establecen "Extra o eventual" (Art. 68 inc.a) CCT 362/03); "Extra especial" (Art. 68 inc. B) CCT 362/03); "Tiempo indeterminado de prestación discontinua" (Art. 68 inc. C) CCT 362/03) y "Por Temporada" (Art. 69 CCT 362/03)	1 (un) mes de sueldo por cada año de trabajo o fracción mayor a 3 (tres) meses, sin límite en el cómputo de la antigüedad.	En la Industria Hotelera se desempeña la Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina - UTHGRA-	La actividad hotelera se encuentra dividida en su negociación colectiva y representación empresaria, dependiendo la categoría de los establecimientos. Los salarios se abonan en relación al tipo de establecimiento hotelero y de acuerdo a las categorías establecidas en el CCT de acuerdo al puesto del trabajador.
<b>Chile</b>	Jornada Laboral máxima de 10 horas. Desde abril de 2025, la jornada laboral máxima será de 42 horas semanales, conforme a la Ley N° 21.561. Jornada diurna: De 7:00 a 21:00. Jornada nocturna: De 21:00 a 7:00.	15 días, ampliable a 30 días según contrato individual.	Es común el sistema 6x1 o turnos rotativos en sectores como hotelería.	Contrato indefinido, a plazo fijo (máximo 2 años), por obra o faena.	1 mes de sueldo por año trabajado con un tope de 11 años. Es obligatorio pagar indemnización sustitutiva si no se otorga aviso previo de 30 días. (Art. 163 C.T.).	Sindicato Inter empresas de Trabajadores de Turismo, Hotelería y Gastronomía (SINTHOGA).	El turismo en Chile permite sistemas especiales de jornadas, regulados por la Dirección del Trabajo, para adaptarse a la estacionalidad y demanda del sector.

# Condiciones laborales LATAM

País	Jornada Laboral	Período de Prueba	Sistemas de Francos	Modalidades de Contratación	Régimen Indemnizatorio	Sindicatos	Particularidades
<b>Colombia</b>	La jornada diaria no puede exceder las 9 horas y las 46 horas semanales. La jornada diurna iniciará a las 6:00 a.m. e irá hasta las 7:00 p.m. y la nocturna comenzará a las 7:00 p.m. e irá hasta las 6:00 a.m.** (Debate)	2 meses para trabajadores del sector privado, ampliable a 6 meses para cargos de confianza y manejo (Art. 77 CST).	El sistema más común es 6x1 (seis días de trabajo y un día de descanso) o sistemas rotativos en sectores como el turismo y la hotelería.	Contrato fijo, indefinido, de obra o labor y por temporada. (Art. 45 CST).	30 días de salario por cada año trabajado o proporción, hasta el primer año; luego 20 días por año adicional. Sin límite en el cálculo de antigüedad.	Principales sindicatos: CUT (Central Unitaria de Trabajadores), CGT (Confederación General del Trabajo).	Los trabajadores en la hotelería pueden negociar condiciones específicas mediante convenios colectivos con representación de sindicatos o grupos empresariales.
<b>Perú</b>	Jornada Laboral máxima de 8 horas, en 48 horas semanales para trabajadores a tiempo completo. Jornada diurna: De 6:00 a 22:00. Jornada nocturna: De 22:00 a 6:00.	Máximo 3 meses, salvo que se establezca un plazo mayor en contratos de confianza, cargos directivos o técnicos especializados (D.L. 728).	Se utiliza comúnmente el sistema 6x1 o jornadas rotativas según necesidades del empleador en sectores como hotelería.	Contratos indefinidos, temporales (de temporada, ocasional o de emergencia), a tiempo parcial o por obra o servicio específico.	Indemnización equivalente a 1,5 sueldos mensuales por cada año completo de servicios. Si el despido es injustificado, el pago puede incluir beneficios adicionales.	Sindicato Unitario de Trabajadores en el Turismo, Hotelería y Gastronomía (SUTTHGRA).	En hotelería y turismo, los convenios colectivos pueden ajustar los beneficios y horarios laborales según la actividad turística estacional y el lugar geográfico.
<b>Paraguay</b>	Jornada Laboral máxima diurna de 8 horas, de 6:00 a 20:00. Jornada Laboral máxima nocturna de 7 horas, de 20:00 a 6:00. Jornada máxima semanal: Trabajadores diurnos: Hasta 48 horas semanales. Trabajadores nocturnos: Hasta 42 horas semanales.	30 días, salvo excepciones para cargos de confianza o técnicos especializados donde se puede ampliar hasta 90 días.	Se aplican sistemas 6x1 o rotativos según la actividad turística y hotelera.	Contratos indefinidos, temporales (máximo 2 años) y de temporada.	15 días de salario por cada año trabajado en los primeros 5 años, luego aumenta a 1 mes por cada año trabajado.	Federación de Trabajadores de la Industria de la Hotelería y Turismo del Paraguay (FTHIP).	Las leyes laborales en Paraguay permiten acuerdos colectivos en actividades turísticas y hoteleras para flexibilizar jornadas y ajustar salarios según la temporada turística.

# Condiciones laborales LATAM

País	Jornada Laboral	Período de Prueba	Sistemas de Francos	Modalidades de Contratación	Régimen Indemnizatorio	Sindicatos	Particularidades
Uruguay	Jornada Laboral máxima diurna de 8 horas. Sector privado: Hasta 48 horas semanales. Sector público: Hasta 40 horas semanales. Jornada diurna: De 5:00 a 19:00. Jornada nocturna: De 19:00 a 5:00.	3 meses, ampliables a 6 meses para empleados de confianza o cargos técnicos especializados.	Sistemas de francos como 6x1 y 5x2 son comunes, pero se adaptan a la demanda turística, especialmente en temporada alta.	Contratos indefinidos, a término, de temporada o por obra.	1 mes de sueldo por cada año trabajado, sin límites, o proporcional por meses completos trabajados.	Unión de Trabajadores del Turismo, Hotelería y Gastronomía del Uruguay (UTHGRA Uruguay).	El sector hotelero está regulado por el Consejo de Salarios, que ajusta condiciones laborales, salarios y beneficios cada 2 años según categorías de establecimientos.

## Fuentes:

**Colombia, Jornada Laboral:** Código Sustantivo del Trabajo, **Período de Prueba:** Código Sustantivo del Trabajo, **Modalidades de Contratación:** Código Sustantivo del Trabajo **Régimen Indemnizatorio:** Código Sustantivo del Trabajo, **Sindicatos:** Información sobre la CUT y CGT. Referencias de los sitios web oficiales: CUT Colombia y CGT Colombia.

**Chile, Jornada Laboral:** Código del Trabajo, **Período de Prueba:** Código del Trabajo, **Modalidades de Contratación:** Código del Trabajo, **Régimen Indemnizatorio:** Código del Trabajo, **Sindicatos:** Información obtenida del Sindicato Inter empresas de Trabajadores de Turismo.


**Perú, Jornada Laboral:** Decreto Legislativo 854. Disponible en: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Perú. **Período de Prueba:** Decreto Legislativo 728. **Modalidades de Contratación:** Decreto Legislativo 728. Disponible en: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Perú. **Régimen Indemnizatorio:** Decreto Legislativo 728. **Sindicatos:** Información tomada del Sindicato Unitario de Trabajadores en el Turismo.

**Uruguay, Jornada Laboral:** Ley 5.350 y Convenio Colectivo del Consejo de Salarios. Disponible en: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - Uruguay. **Período de Prueba:** Código Laboral. **Modalidades de Contratación:** Código Laboral y convenios del Consejo de Salarios. Disponible en: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - Uruguay. **Régimen Indemnizatorio:** Código Laboral. **Sindicatos:** Información tomada de la Unión de Trabajadores del Turismo.

**Paraguay, Jornada Laboral:** Código Laboral de Paraguay. **Período de Prueba:** Código Laboral de Paraguay. **Modalidades de Contratación:** Código Laboral de Paraguay. **Régimen Indemnizatorio:** Código Laboral de Paraguay **Sindicatos:** Federación de Trabajadores de la Industria de la Hotelería y Turismo del Paraguay (FTHIP).

# Reforma Laboral 2025\*: Cambios porcentuales

CATEGORIA	NORMA ACTUAL	PROYECTO DE REFORMA
Hora extra diurna	25%	25%
Hora extra nocturna	75%	100%
Hora extra diurno dominical y festivo.	100%	100%
Hora extra nocturno en domingos y festivos	150%	150%
Recargo nocturno	35%	35%

**Impacto Hora extra diurna a hora extra nocturna (pasar 25% al 75%) en dos horas: (139%)** 

**Impacto incremento Recargo dominical: (33%)** 

**Escenario Aprendiz SENA vinculación contractual: \$2.303.000 (111%)** 

**Escenario Aprendiz SENA con monetización: \$2.340.000 (114%)** 

# Reforma Laboral 2025\*: Líneas que cambiarán y vinculan Alojamiento Turísticos

<i>Temas laborales que cambiarán</i>	<i>ANÁLISIS</i>
Recargos nocturnos	En los hoteles el 80% del total de la nómina representa personal de la operación.
Dominicales	La norma actual establece que el pago del recargo dominical incrementa el costo dominical al 100%. Sumado al costo adicional por el descanso remunerado del 100% sería el 200%.
Aprendices SENA monetizado	Para quienes monetizan queda en 1.8, SMMLV, el proyecto de reforma laboral incrementa un 114%
Aprendices SENA vinculación contractual	Para los que no monetizan sube al 111%
Tablas indemnizatorias en el proyecto de reforma	<b>5 años o menos:</b> 45 días de salario por el primer año y 15 días por cada año adicional al primero. <b>Sup. 5 años e inferior a 10 años de servicio:</b> 45 días de salario por el primer año y 20 días por cada año adicional al primero. <b>Sup. a 10 años:</b> 45 días de salario por el primer año y 40 días por cada año adicional al primero.
Jornada Familiar	Por cada trabajador dar 1 día semestral
Dos horas actividades recreativas	Cuando llegue a 42 horas se tendrá que disponer de 2 horas para jornadas de capacitación y/recreativas, culturales y deportivas
Flexibilización regla de permisos	Se prevee aumento de ausentismo
Licencia de paternidad	Está actualmente en 4 semanas y plantea en 6 semanas la reforma

# Impacto Reforma Laboral\* 2024: Empleos

---

**Efecto de la Reforma Sector Hotelero con aumento Jornada Nocturna de 7 pm –6 am y Aumentando 75% al 80% en dominicales y festivos**

**Estudio Banrep: Impacto Reforma Laboral a 2025: 475.000 y 512.000 empleos (2,1% de población ocupada)**



**Impacto Subsector de alojamiento turístico: 3000 empleos y 8000 empleos permanentes en un lapso de 3 a 4 años.**



**Impacto Subsector de alojamiento turístico-Mujeres: 1800 empleos y 4150 empleos permanentes en un lapso de 3 a 4 años.**

El aumento de carga laboral en el subsector alojamiento por recargo nocturno mensual representa entre un **31% y 37%** adicional en el costo salarial.

# Propuestas de Conversación

---

# Propuestas Para el sector Turismo Subsector del Alojamiento u Hospedaje

- 1. FRENTE AL DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL:** el programa de acompañamiento y fortalecimiento A TODAS LAS empresas para garantizar la aplicación del debido proceso, no solo a las pequeñas, como se trata de la garantía en la aplicación del debido proceso el programa debe ser extensivo a cualquier tipo de empresas, no solo a las mipymes como lo plantea la ponencia, por lo cual se solicita incluir lo resaltado.
- 2. SOBRE EL CONTRATO A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.** puntualmente contratos de trabajo a término fijo precisar que podrán prorrogarlo por el mismo periodo inicial, inferior o superior al mismo.

\*Turismo – Alojamiento turístico: Eventos, estacionalidad, etc.

## Propuestas Para el sector Turismo Subsector del Alojamiento u Hospedaje

**3.- SOBRE EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO.** Sugerimos precisar que el trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso, pero se debe indicar que ocurre si no lo hace, caso contrario es ineficaz la propuesta.

**4. SOBRE LA JORNADA ORDINARIA:** Solicitamos para el sector turismo y en especial aquellas actividades como la hotelería y alojamiento turístico, que son 24/7 que se mantenga de manera excepcional el inicio de la jornada nocturna en los términos actuales es decir desde las 9 de la noche.

**5. SOBRE LOS RECARGOS NOCTURNOS, FESTIVOS:** Se solicita tener en cuenta que el sector del alojamiento u hospedaje y varios de las actividades de turismo, son 24/7 por tanto el impacto es bastante significativo como se explicó, por lo cual se solicita mantener el esquema actual o en su defecto un periodo de transición normativo a cinco años en el cual se pueda de manera escalonada efectuar dicho ajuste es decir, a partir del segundo año ir graduando el valor tal como se hizo con la disminución de la jornada laboral.

# Propuestas Para el sector Turismo Subsector del Alojamiento u Hospedaje

**7. SOBRE LOS CAMBIOS CONTRATO DE APRENDIZAJE:** se solicita, en primera instancia mantener para este sector intensivo en mano de obra y por lo tanto uno de los que más impacta la obligación de tener aprendices, las condiciones actuales para nuestro sector de esa obligación.

Es de anotar que somos un sector que apoya a todos los estudiantes especialmente del SENA, pero las condiciones económicas actuales y la gran informalidad que se presenta no hace factible económicamente la viabilidad de un incremento de más del 25% que este concepto tendrá.

De no ser posible mantener las condiciones actuales entonces que la obligación inicie por cada 30 empleados un aprendiz, en el caso de la hotelería y alojamiento turístico.

Trabajamos  
por el desarrollo  
económico, social y  
sostenible del país.



# **EFFECTOS DE CAMBIOS DE JORNADA EN EL EMPLEO NOCTURNO EN COLOMBIA**

Realizado por:

**DIRECCIÓN DE ESTUDIOS ECONÓMICOS Y SOCIALES**



## 1. Efectos de cambios de jornada en el empleo nocturno

### Glosario

Ocupado: persona en edad de trabajar que trabajó la semana anterior al momento de la encuesta, o que si no trabajó, tenía trabajo.

Obrero o empleado: ocupados cuya posición laboral en la empresa es de empleado subordinado

Gráfico estacional: grafico de tipo radar en el que cada eje representa un mes, y cada serie un año.

Jornada laboral reglamentaria: es el número de horas a la semana que el Código Sustantivo del Trabajo establece como jornada máxima.

Promedio de horas trabajadas: es el promedio que se obtiene de preguntar ¿Cuántas horas trabajó la semana pasada? A cada uno de los ocupados de la encuesta.

Modelo de Vectores Autorregresivos VAR: Modelo multivariado de ecuaciones simultáneas en las que las series de datos interactúan entre ellas.

Función Impulso respuesta: función que muestra el ajuste en la trayectoria de una variable ante un choque exógeno.

### 1.1 Efectos generales de las reformas laborales en Colombia

En el año 2002, la ley 789 modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo de la siguiente forma:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

Posteriormente en el año 2017, la ley 1846 lo volvió a modificar; en el artículo 1

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintiún horas (9:00 p. m.).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las veintiún horas (9:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.).

Mientras que en el artículo 2:

*El literal d) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:*

*d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el*

*número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria de 6. a. m. a 9 p. m.*

Para evaluar el efecto de estas medidas se debe considerar que el instrumento para la medición de las estadísticas del mercado laboral es la Gran Encuesta Integrada de Hogares, la cual empezó a realizarse desde el año 2015. Dado que la modificación principal al Código Sustantivo del Trabajo se realizó en el 2002, esta información es insuficiente.

Previo a la GEIH se empleaba la Encuesta Continua de Hogares, sin embargo dicha encuesta no contempla la desagregación por códigos CIU ni la cantidad de horas trabajadas a la semana. Lo que sí es posible identificar de las series de empalme de las estadísticas laborales del DANE es que:

- i) En un gráfico de estacionalidades tipo polar, la tasa de desempleo después del ajuste de la jornada estuvo por debajo de los valores de 2001 y 2002, exceptuando sólo los meses de abril a diciembre de 2020 a causa de la pandemia del Covid-19
- ii) En el año 2003 la tasa de desempleo fue 157 puntos básicos inferior a la de 2002, mientras que la tasa de ocupación 96 puntos básicos superior.
- iii) En 2004 la TD fue 201 puntos básicos inferior a la de 2002 mientras que la TO 72 puntos básicos por encima
- iv) En 2005 la TD fue 382 puntos básicos inferior a la de 2002 mientras que la TO 117 puntos básicos por encima

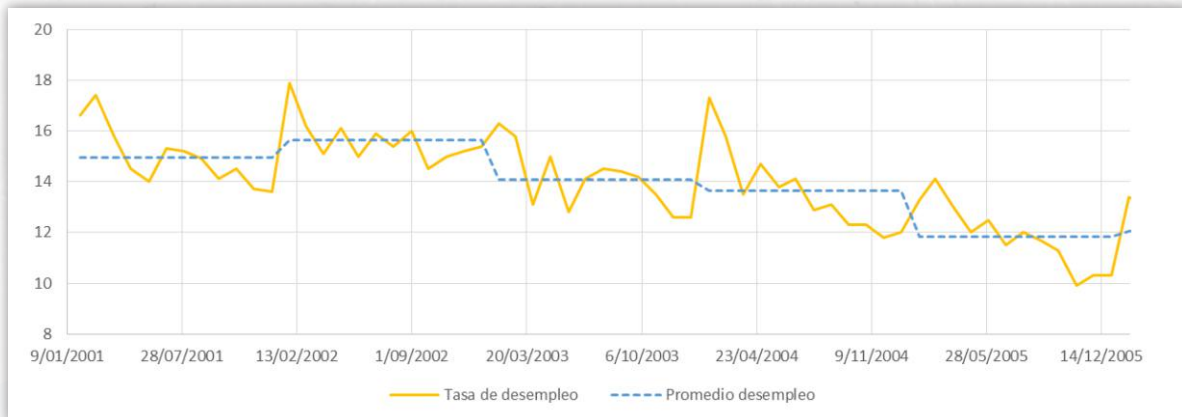
*Tabla 1. Datos generales de ocupación y desempleo en Colombia*

Fuente: DANE

Año	Tasa de desempleo		Tasa de ocupación		Empleos generados (variación interanual promedio)
	Fin de año	Promedio anual	Fin de año	Promedio anual	
2001	13.6	14.97	59.4	57.59	
2002	15.4	15.64	56.7	56.98	-470,000
2003	12.6	14.08	59.8	58.55	710,667
2004	12	13.63	58.1	57.70	50,083
2005	10.3	11.83	59.8	58.15	426,250
2006	11.8	12.07	55.1	56.73	-106,167
2007	9.9	11.31	56.9	56.47	228,000
2008	10.8	11.38	57	56.55	322,917
2009	11.3	12.22	60	58.48	910,833
2010	11.2	12.01	60.1	59.60	686,083
2011	10.1	11.07	61.6	60.57	634,917
2012	9.9	10.63	61.5	61.28	557,250
2013	8.6	9.91	61.7	61.06	239,583
2014	9	9.41	60.9	61.08	473,000
2015	8.8	9.19	61.5	61.28	380,417
2016	9.1	9.55	60.7	60.49	70,833
2017	8.9	9.67	60.2	60.00	197,083
2018	10	9.97	59.8	59.13	143,833
2019	9.9	10.89	58.2	57.73	38,083
2020	13.9	16.68	53.7	50.43	-2,260,583
2021	11.1	13.82	55.5	53.05	1,342,583
2022	10.3	11.21	57.3	56.49	1,640,417

En cifras, se estima que la ley 789 de 2002 generó entre 710 mil y 760 mil empleos. Estos datos surgen de comparar los datos de ocupados de 2003 y 2004 con los de 2002 y calcular el promedio de la diferencia interanual mes a mes. A partir de 2005 la diferencia supera con creces los 700 mil empleos, pero no todos atribuibles a la reforma al Código Sustantivo del Trabajo.

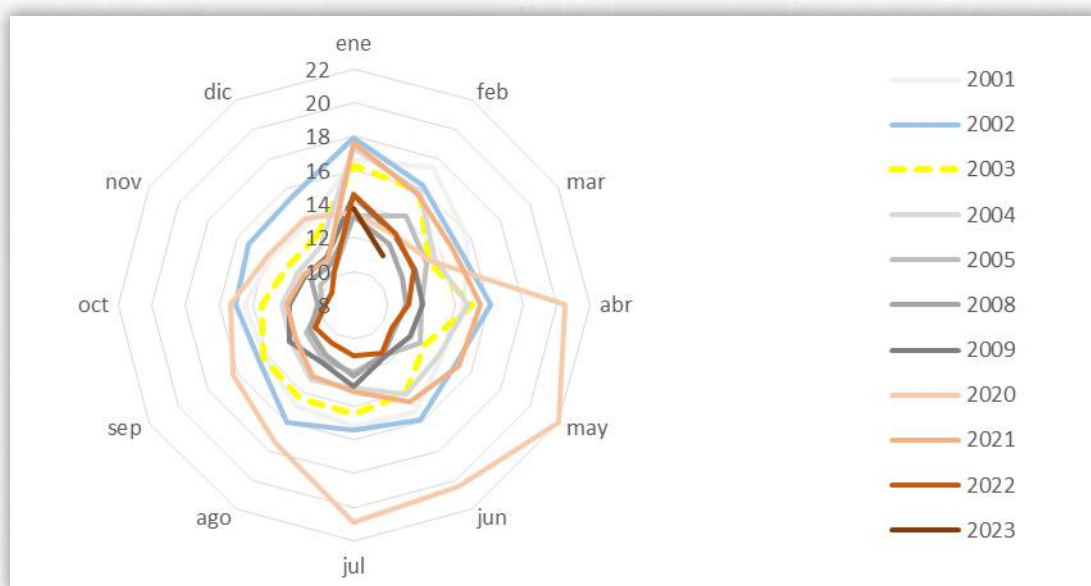
Gráfico 1. tasa de desempleo en los 3 primeros años de la ley 789 de 2002



Por su parte, la reforma del 2017 se realizó en el siguiente contexto: el número de ocupados entre 2013 y 2016 incrementaba pero cada vez menos; de hecho se redujo en 196 mil en marzo, y en 171 mil en julio de 2016. La ley 1846 de 2017 se expidió el 18 de julio, a partir de ese mes, descontando el efecto estacional, la variación anual de ocupados se redujo en 100 mil personas.

En los años 2018 y 2019 la variación de ocupados, aunque positiva, fue cada vez menor, hasta llegar a solo 38 mil. Posteriormente en 2020 se presenta el choque negativo en el empleo de la pandemia del Covid-19.

Gráfico 2. Gráfico estacional Tasa de desempleo



De esta forma es posible concluir que la reducción del horario nocturno en una hora, no tuvo un efecto positivo sostenible en el tiempo en la generación de empleo.

## 1.2 Análisis división 56

Retomando los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares, se plantea que existe una relación relativamente constante entre el empleo nacional y el número de ocupados en la división 56. Para ello se analizan los ocupados que tienen un contrato dentro de la rama de actividad económica.

Según los datos de la GEIH, en 2023 el porcentaje de ocupados que cuentan con un contrato en la división 56 es del 54.8%; sin embargo, debe considerarse que al segmentar los ocupados según su posición en la empresa, el 100% de los obreros o empleados tiene contrato, mientras que solamente los trabajadores sin contrato están concentrados en posiciones que no lo requieren, y por tanto no necesariamente constituyen empleo informal.

Ahora bien. Si se contempla si el contrato es verbal o escrito, solamente el 25.3% de los obreros o empleados tiene contrato escrito. Este porcentaje ha ido decreciendo, siendo en 2022 del 27.88%, en 2021 del 33.9%, del 27.2% en 2020, del 28.62% en 2019, y del 36.15% en 2018. La informalidad en el sector entonces obedece a la contratación verbal.

En el gráfico 4 se observa que el comportamiento del número de obreros o empleados de la división 56 tiene un comportamiento muy similar al del total de ocupados a nivel nacional, aunque la división 56 es más sensible a los choques externos. Por su lado, el número de obreros o empleados con contrato escrito es más o menos estable alrededor de las 180 mil personas.

El coeficiente de correlación entre el número de obreros o empleados y el total de ocupados es de 0.79, por lo que el efecto de la ley 789 de 2002 se puede estimar en al menos 17 mil a 18 mil puestos de trabajo generados y sostenidos en la división 56.

Gráfico 3. Número de trabajadores según posición y tenencia de contrato en la división 56

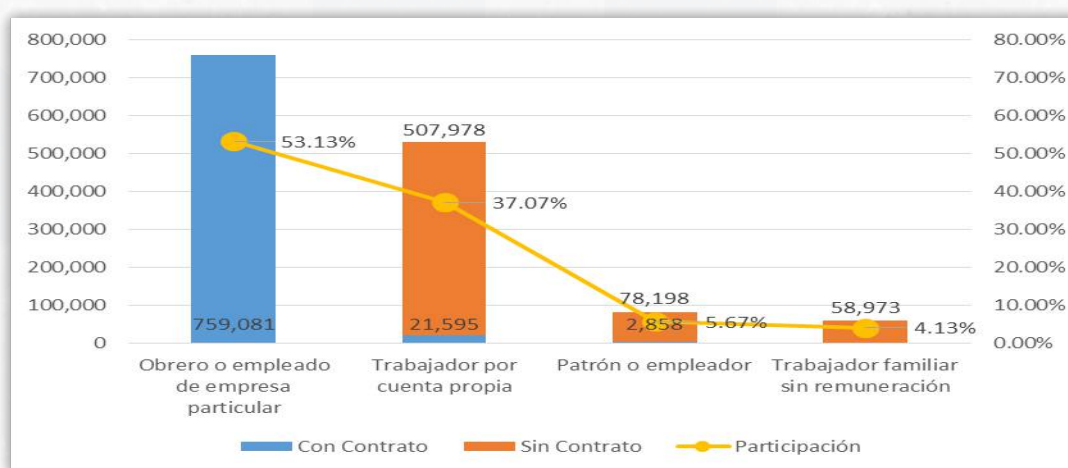
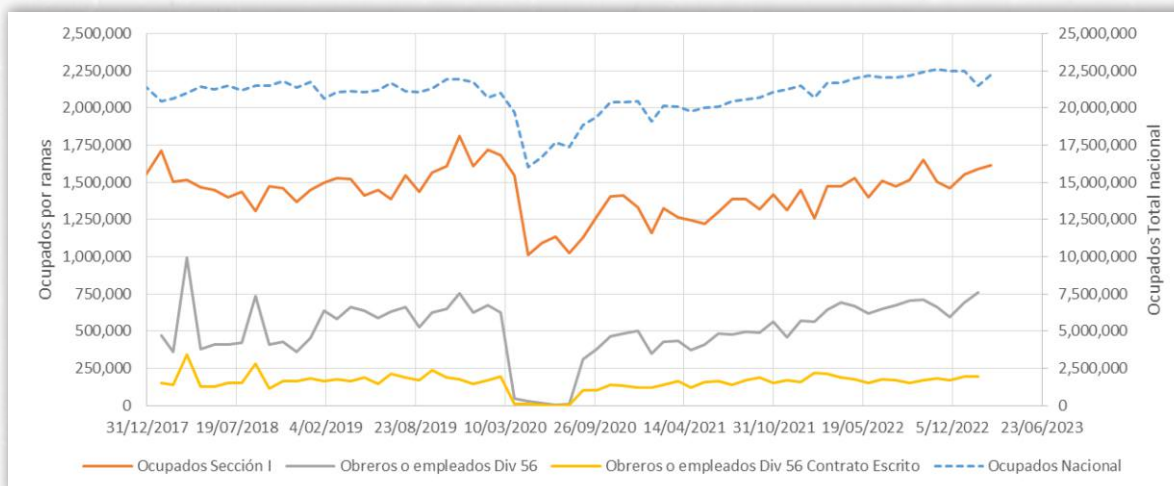


Gráfico 4. Número de ocupados a nivel nacional y División 56



### 1.3 Relación entre el empleo y las horas laborales

Las modificaciones al Código Sustantivo del Trabajo, tanto por la ley 789 de 2002 como por la ley 1846 de 2017 solo cambian las definiciones de trabajo nocturno y trabajo diurno, pero la jornada laboral se mantiene en 48 horas a la semana. En todo caso puede llegar a presentarse el caso de que un trabajador, dada la intensidad de su actividad, descanse dos días a la semana, y que por lo tanto su jornada diaria sea superior a las 8 horas.

Dependiendo de la hora de inicio de la jornada laboral, una jornada más larga puede llegar a implicar mayor número de horas nocturnas, y por tanto un mayor costo para el empleador. En ese caso, un ajuste como el de definir trabajo nocturno a partir de las 10 pm reduce los costos y por tanto puede llegar a permitir un mayor número de horas de trabajo para cada empleado, así como la generación de nuevos empleos.

Bajo estos supuestos se plantea un modelo de Vectores Autoregresivos de orden 1 en el que el número de obreros o empleados con contrato dependen de su variación en el periodo anterior, así como de la cantidad promedio de horas trabajadas a la semana en el mes anterior.

El resultado indica que, desde la recuperación económica en 2022, existe una inercia en el número de obreros o empleados de entre 394 mil y 400 mil personas, mientras que el resto de los trabajadores pueden variar dependiendo de las horas trabajadas a la semana.

Tabla 2. Modelo VAR Obreros o empleados con contrato - horas trabajadas a la semana, división 56

Sample: 2018m2- 2023m1				Number of obs	60	
Log likelihood	=	-927.2262	(lutstats)	AIC	25.36512	
FPE	=	1.04E+11		HQIC	25.41973	
Det(Sigma_ml)	=	9.08E+10		SBIC	25.50474	
<b>Equation</b>						
<b>Equation</b>	<b>Parms</b>	<b>RMSE</b>	<b>R-sq</b>	<b>chi2</b>	<b>P&gt;chi2</b>	
Obreros con contrato	2	153220	0.9243	732.839	0	
Promedio Horas de trabajo	2	2.09078	0.998	29311.25	0	
<b>Coef.</b>						
	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt; z </b>	<b>[95% Conf. Interval]</b>	
<b>Obreros con contrato</b>						
Obreros con contrato						
L1.	0.606062	0.1065655	5.69	0	0.3971974	0.8149265
Promedio Horas de trabajo						
L1.	4511.098	1269.621	3.55	0	2022.687	6999.51
<b>Promedio Horas de trabajo</b>						
Obreros con contrato						
L1.	-9.79E-07	1.45E-06	-0.67	0.501	-3.83E-06	1.87E-06
Promedio Horas de trabajo						
L1.	1.009328	0.0173247	58.26	0	0.9753723	1.043284

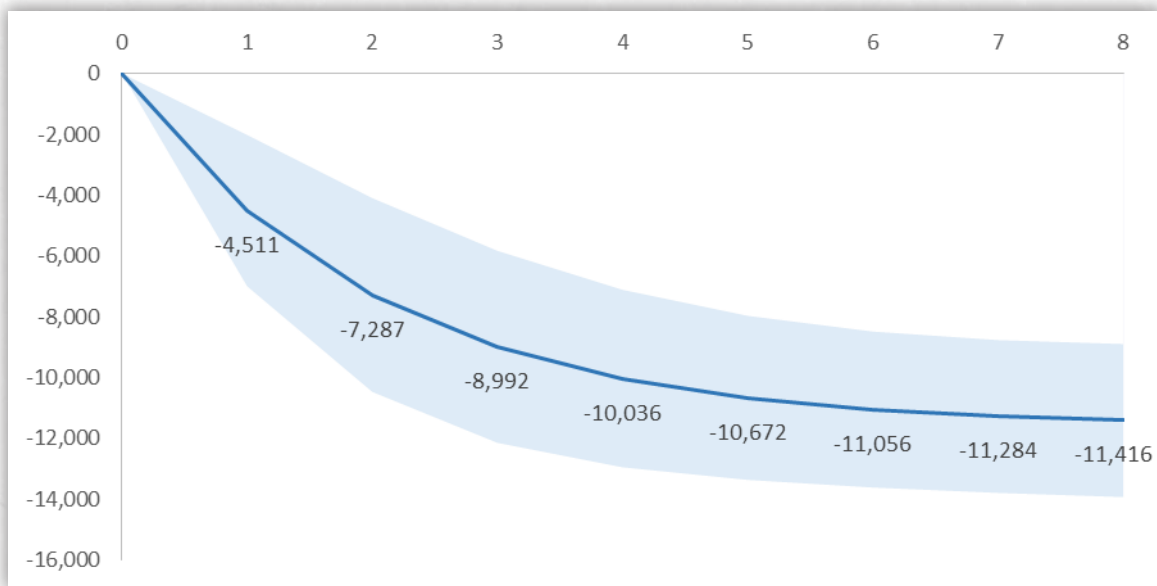
Al revisar la función impulso respuesta del número de ocupados en la cantidad de obreros o empleados con contrato, ante un choque exógeno que reduzca las horas trabajadas en 1, el número de ocupados disminuirá en el primer mes en 4,500 empleos, 7,280 en el segundo mes, cerca de 9 mil en el tercer mes, y se estabilizará a lo largo de un año en 11,500.

Ahora bien el promedio de horas trabajadas sólo por los obreros o empleados con contrato (Verbal y escrito) a la semana en 2023 en la división 56 es de 45 horas; esta situación se da con una definición de trabajo nocturno de 9 pm a 6 am.

Con la ley 789 de 2002, la definición de trabajo diurno se amplió 4 horas, sin embargo, como no se ajustó la jornada total de 48 horas a la semana, el incremento en el empleo fue solo de entre 17 y 18 mil, como si la ampliación de la jornada hubiera incrementado las horas trabajadas a la semana solo en 1.5 según la función impulso respuesta.

Si por el incremento en los costos de personal, las empresas se ven forzadas a reducir el número de trabajadores, se estaría hablando de: 11,500 obreros o empleados menos al año menos por cada hora recortada a la semana, es decir entre un 1.75 y 1.9% del empleo total.

Gráfico 5. Función Impulso en Horas trabajadas, respuesta en Número de obreros o empleados



En el proyecto de reforma laboral que tramita el Ministerio de Trabajo, se plantea reducir de manera inmediata la jornada laboral de 48 a 42 horas a la semana. Considerando que actualmente en la división 56 el promedio de horas trabajadas es de 45, esta reducción tendría un impacto de al menos tres horas menos a la semana.

Partiendo de la función impulso respuesta, se estima que una reducción de 3 horas generaría en un periodo de un año una pérdida de 34,500 empleados u obreros, es decir un 5.7% de los trabajadores del sector. Estos empleos no se recuperan ya que el ajuste en la trayectoria del empleo ante cambios en la jornada es permanente

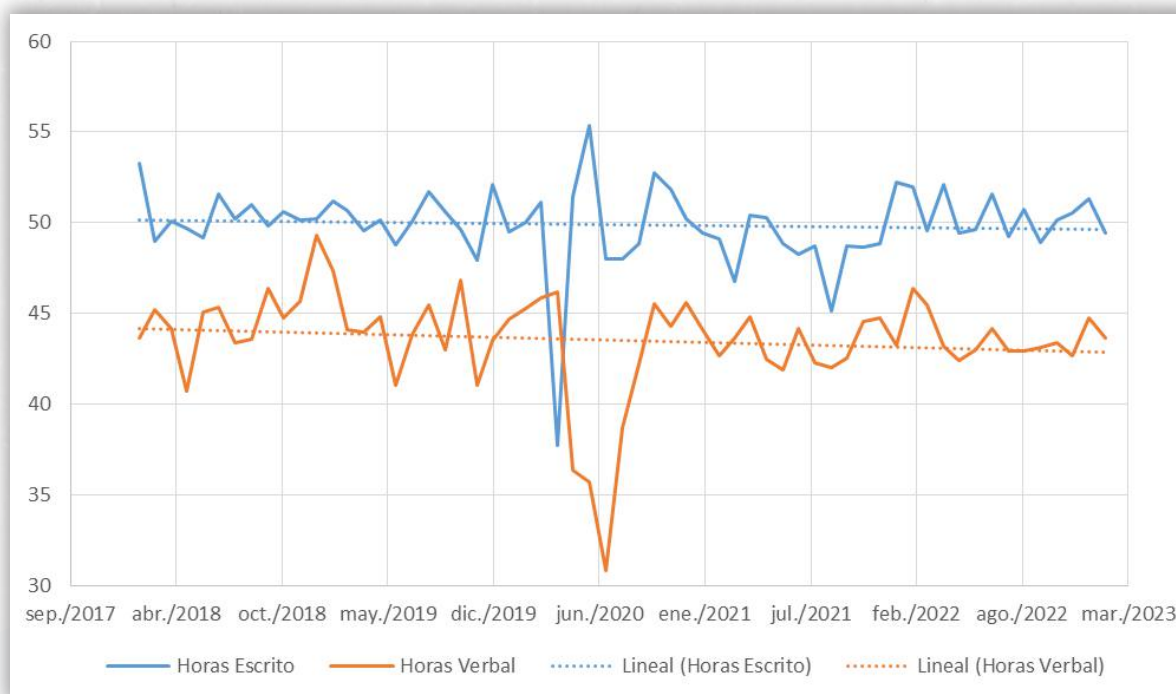
## 1.4 Diferencia entre horas trabajadas con contrato verbal y escrito

El número de horas trabajadas no es el mismo entre los obreros o empleados según el tipo de contrato. Tomando los datos para la división 56 en la GEIH, se identifica que la jornada de los empleados con contrato escrito es estable alrededor de 50 horas a la semana, mientras que el de trabajadores con contrato verbal tiene una tendencia decreciente, llegando en 2023 a las 43.6 horas a la semana.

Lo anterior no implica que los trabajadores con contrato escrito tengan una jornada reglamentaria superior a las 48 horas a la semana, sino que el promedio sube por las horas extra. Por otro lado, la diferencia promedio entre ambas jornadas es de 6 horas y 20 minutos. Por lo tanto, un cambio en la definición de trabajo diurno que lo reduzca en 3 horas posiblemente tenga un mayor impacto en la reducción del número de empleados con contrato escrito e incremente la informalidad.

El salario medio de un trabajador con contrato verbal en 2023 en la división 56 es equivalente al salario mínimo, mientras que el de uno con contrato escrito supera el \$1,800,000. Si además el trabajador con contrato verbal trabaja menos horas, existen los incentivos de ambas partes para incrementar la informalidad ante un choque exógeno como el de la reducción del horario diurno.

Gráfico 6. Número d horas trabajadas en la división 56 según tipo de contrato



## 1.5 Relación entre la jornada laboral y la productividad

Para este punto se recurre a los datos de la Organización Internacional del Trabajo OIT. Allí se cuenta con los datos de promedio de horas trabajadas a la semana, así como una medición de la productividad del trabajo a partir del PIB per cápita por hora de trabajo.

Los resultados para los países de América indican que no existe relación estadística entre la productividad y la cantidad de horas trabajadas, a pesar de ello, es posible resaltar lo siguiente:

- En Colombia la gente trabaja en promedio una jornada inferior a la reglamentaria de 48 horas
- Colombia es el octavo país con jornada más larga
- Colombia es el treceavo país en la escala de productividad
- En España el promedio de horas trabajadas es de 36.44 y el porcentaje de personas que trabaja más de 49 horas a la semana de 6.59
- En España el PIB per cápita por hora trabajada es de 48.83 USD internacionales.
- Comparando España con los países de América, estaría en una posición por debajo de Canadá pero por encima de Panamá, en términos de mayor productividad y menor jornada laboral
- Panamá es el mejor país de América latina en ese mismo análisis, seguido de Chile y Guyana.
- Guyana ha mejorado fuertemente sus condiciones debido a los hallazgos de petróleo, pero aún debe mejorar las condiciones laborales de tal forma que pueda reducir la cantidad de horas trabajadas a la semana

- Colombia se encuentra en la mitad del ranking, pero los países que se encuentran por debajo son países con economías débiles, muchas veces afectados por dictaduras y violencia, lo pondría en el último puesto de los países del mundo libre en América.

Gráfico 7. Jornada laboral y productividad  
Fuente: elaboración propia con datos de <https://ilostat.ilo.org/>

País	Horas trabajadas promedio a la semana	% de empleados que trabaja más de 49 horas a la semana	PIB per cápita por hora trabajada, dólares constantes de 2017 ajustados por paridad de poder adquisitivo
United States	36.58	14.63	70.68
Canada	32.1	10.77	56.22
Spain	36.44	6.59	48.83
Panama	34.14	9.33	35.37
Guyana	42.52	26.74	33.3
Chile	36.78	11.34	31.36
Argentina	34.55	18.94	29.4
Costa Rica	39.89	21.8	26.62
Uruguay	42.09		26.42
Dominican Republic	38.46	18.16	22.37
Mexico	42.05	27.41	20.45
Cuba	41		18.28
Brazil	37.74	12.05	17.4
Colombia	41.66	26.67	15.72
Venezuela, Bolivarian Republic	38.65	8.98	13.88
Saint Lucia	37.38	7.18	13.33
Ecuador	34.47	14.22	13.07
Peru	37.33	31.47	12.07
El Salvador	43.42	32.44	9.9
Jamaica	41.61	25.01	9.45
Belize	39	16.56	8.33
Bolivia	38.46	35.11	7.94
Nicaragua	35.64	24.49	7.14
Honduras	40.23	33.46	7
Haiti	40.5	27.55	3.73

Tabla 3. Salario mínimo, ingreso promedio en el sector de alojamiento y servicios de comida, e Índice de libertad económica

Fuente: elaboración propia con datos de <https://ilostat.ilo.org/>

País	Minimum wage type	PPP \$	US \$	I. Accommodation and food service			Índice de libertad económica		
				Local currency	2017 PPP \$	U.S. dollars	Posición	Índice	Grado
United States	National floor when available	1,256.67	1,256.67	2,379.89	2,379.89	2,379.89	20	74.8	Mayormente Libre
Canada	Regional	2,280.86					9	77.9	Mayormente Libre
Spain	One national minimum wage	1,506.62	1,229.84	1,176.03	1,677.49	1,390.94	39	69.9	Moderadamente Libre
Panama				545.93	1,182.44	545.93	62	66.2	Moderadamente Libre
Guyana	Singular national minimum wage	385.29	211.99	66,818.05	582.92	320.47	116	57.4	Mayormente Regulado
Chile				403,604.37	840.76	509.13	19	75.2	Mayormente Libre
Argentina	Singular national minimum wage		482.64	34,178.91	804.48	359.81	148	52.7	No Libre
Costa Rica	Occupational (unskilled workers)	718.21		340,168.04	949.39	547.96	72	64.2	Moderadamente Regulado
Uruguay				22,181.06	739.55	527.95	44	72.3	Mayormente Libre
Dominican Republic				12,512.58	478.79	218.67	88	62.1	Moderadamente Regulado
Mexico				5,807.12	523.84	286.45	65	65.5	Moderadamente Libre
Cuba							176	28.1	Reprimidos
Brazil				1,404.86	555.13	260.43	143	53.4	No Libre
Colombia	Singular national minimum wage	476.60		836,587.35	533.73	223.47	49	68.4	Moderadamente Libre
Venezuela, Bolivarian Republic of							177	24.7	Reprimidos
Saint Lucia									
Ecuador				340.40		340.40	149	52.4	No Libre
Peru	Singular national minimum wage	491.80	239.66	1,087.96	575.33	280.36	50	67.7	Moderadamente Libre
El Salvador				274.87	550.25	274.87	94	61	Moderadamente Regulado
Jamaica	National floor	396.74		49,193.13	746.83	489.98	45	69	Moderadamente Libre
Belize	Singular national minimum wage		321.75	780.00	554.38	390.00	114	57.5	Mayormente Regulado
Bolivia	Singular national minimum wage	666.80		5,368.81	2,145.50	776.96	172	42.7	Reprimidos
Nicaragua							125	56.3	Mayormente Regulado
Honduras				6,532.07	564.71	265.73	98	59.8	Mayormente Regulado
Haiti	Sectoral	241.19	145.70				155	50.8	No Libre

El indicador de productividad laboral que emplea la OIT tiene por construcción una fórmula que beneficia a los países con jornada laboral más baja. No significa que los empleados con jornadas más reducidas sean más productivos, es decir, aporten más valor, sino que, sin importar qué actividades económicas aporten mayoritariamente al PIB, si las horas trabajadas son menores, el denominador será más pequeño y por tanto el indicador de productividad “más alto”.

$$Productividad = \frac{PIB}{trabajadores \times horas \text{ a la semana}}$$

De hecho, países como Cuba, que tiene una economía dependiente del turismo, tienen un PIB per cápita alto producto de las remesas en dólares de los millones de cubanos que han logrado escapar de la dictadura, y no porque los trabajadores sean mayormente productivos.

De hecho, si se complementa la información con el salario mínimo, y el ingreso medio ajustado por paridad de poder adquisitivo en dólares de los trabajadores en el sector de alojamiento y servicios de comida, países con menor PIB per cápita por hora trabajada, como Bolivia o Jamaica, remunerar de una mejor forma.

## Conclusiones

- La ley 789 de 2002 incrementó la definición de trabajo diurno en 4 horas. Esto permitió crear 710 a 760 mil empleos
- Se estima que para la división 56 esta cifra fue de 17 a 18 mil empleos
- Existe una relación positiva entre las horas promedio trabajadas y el número de ocupados, de tal forma que, si incrementan las horas trabajadas a la semana, incrementan los obreros o empleados, mientras que si disminuyen las horas, el número de obreros se reduce.
- Este efecto se produce porque, a mayor horas trabajadas, mayor producción, y si este efecto marginal no afecta los costos laborales (con recargos nocturnos), la expansión de la producción lleva consigo a un crecimiento del negocio y a una mayor contratación.
- Establecer la jornada laboral en 42 horas a la semana implica una reducción de 3 horas con respecto a las horas promedio que se trabajan en la división 56.
- Una reducción de 3 horas lleva a la pérdida de 34,500 empleos directos en un año en la división 56, equivalentes a una caída del 5.7%



**[www.asobares.org](http://www.asobares.org)**

## PROPOSICIÓN

**Adiciónese un párrafo nuevo al artículo 14 del Proyecto de Ley No 166 de 2023 C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”, el cual quedará así:**

**ARTÍCULO 14. JORNADA MÁXIMA LEGAL.** Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así:

**ARTÍCULO 161. DURACIÓN.** La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno. Se establecen las siguientes excepciones:

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas o las que impliquen disminución de la expectativa de vida saludable del trabajador, el Gobierno nacional previa caracterización, deberá ordenar la reducción de la jornada de trabajo, de acuerdo con dictámenes al respecto, en el término de doce (12) meses, contados a partir de entrada en vigencia de la presente Ley.

Mientras se ordena una reducción de la jornada máxima legal, estos trabajadores no podrán laborar más de ocho (8) horas diarias, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021.

La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

- a) Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
- b) Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.
- c) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En estos casos no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

Parágrafo 1°. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Parágrafo 2°. Los empleadores y las Cajas de Compensación deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. Si no se logra gestionar esta jornada, el empleador deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso.

Parágrafo 3°. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada ordinaria máxima a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación

**Parágrafo 4°. Lo contemplado en el literal d) del presente artículo aplicará igualmente para las relaciones laborales del sector turismo, gastronómico y de bares, aun cuando los mismos no operen de manera sucesiva y continua, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana y sea acordado entre el empleador y el trabajador.**

## JUSTIFICACIÓN

El literal d) del artículo 161 plantea como una excepción de la jornada máxima laboral aquellas actividades que permiten operar a las empresas sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de 6 horas al día y 36 a la semana.

Se propone que dicha norma sea extendida para el sector turismo, gastronómico y de bares, ya que serían altamente impactados por la Reforma Laboral, de manera que con esta norma el legislador les permitiría seguir generando empleo formal, dado que hoy el 74.77% de la población ocupada en la división 56 (bares, restaurantes y discotecas) es empleo informal dado que no existen las condiciones para formalizar los llamados “temporeros o turneros” cuya dinámica de contratación es estacional dada la demanda intensiva en fines de semana y/o jornadas especiales. Igualmente, se incentivará la contratación formal especialmente de población joven (18 a 28 años) cuya ocupación actual con corte a 31 de Marzo de 2025 es el 28% de la población ocupada por la división 56, es decir, 444.508 jóvenes los cuales también se ajustan a una primera experiencia laboral mientras estudian o realizan otras actividades. Igualmente sucede con las madres o cuidadores para quienes un trabajo de tiempo parcial, en fines de semana o en horario nocturno les permite estar con sus hijos o con las personas a su cuidado.

Se debe tener en cuenta que esta modificación busca incluir a los trabajadores de tiempo parcial en estos sectores de la economía, que como lo señalamos podrían verse altamente afectado con el aumento en los recargos dominicales, festivos, y nocturnos, de manera que con esta modificación adicionalmente le estamos dando un impulso a estos sectores de la economía, que han querido ser impulsados por el Gobierno del Presidente Gustavo Petro definiendo el turismo como “el nuevo petróleo”.

Por tal razón esta modificación lo que pretende es incentivar fuentes de empleo formales que permitan la contratación formal por tiempo parcial.

Cordialmente,

## PROPOSICIÓN

**Adiciónese un párrafo nuevo al artículo 38 del Proyecto de Ley No 166 de 2023 C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”, el cual quedará así:**

Artículo 38°. Medidas de formalización y aportes a la seguridad social en micronegocios.

Los micronegocios podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El gobierno nacional priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, agricultura, turismo y transporte. Para el acceso de este medio de cotización a tiempo parcial, el micronegocio deberá formalizar su existencia y representación legal realizando su inscripción ante la cámara de comercio de su respectivo municipio, creando libros de contabilidad en los que registre ingresos y gastos, y creando un registro interno con los contratos laborales suscritos.

Parágrafo 1. Se entenderá por micronegocio aquella empresa unipersonal, familiar, comunitaria o asociativa que tenga en su nómina hasta nueve (9) trabajadores o trabajadoras sobre los cuales realice cotizaciones a la seguridad social en el marco de contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades.

Parágrafo 2. En ningún caso se utilizará la cotización a tiempo parcial cuando el desarrollo de actividades laborales corresponda a contratación laboral a tiempo completo. las medidas adoptadas en el presente artículo serán objeto de inspección, vigilancia y control de la unidad de gestión pensional y parafiscal.

Parágrafo 3. El gobierno nacional reglamentará en un plazo máximo de (12) meses contados a partir de la vigencia de la presente ley, el programa de incentivos para el acceso a créditos de los micronegocios que demuestren el pago a seguridad social de sus trabajadores y trabajadoras en periodo superior a seis (6) meses. el ministerio del trabajo deberá revisar cada dos (2) años, la priorización de sectores previo estudio y caracterización de los más vulnerables conforme a las estadísticas del DANE.

Parágrafo 4. Los micronegocios de carácter unipersonal, podrán efectuar cotizaciones proporcionales de acuerdo con sus ingresos mensuales a los diferentes subsistemas que integren el sistema general de seguridad social, aun cuando estos ingresos sean inferiores al salario mínimo legal mensual vigente.

Parágrafo 5. Este tipo de cotización no modificará la calificación que cada uno de ellos tenga en el sistema de identificación de potenciales beneficiarios de programas sociales – sisben, ni resultará incompatible con los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o de apoyo del gobierno nacional en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales sean beneficiarios.

Parágrafo 6. El gobierno nacional reglamentará en un periodo de 6 meses partir de la vigencia de esta ley el programa de empleo nocturno (pen), a través del cual se incentivará la generación de puestos de trabajo que atiendan a las necesidades de las ciudades 24 horas.

### **PROPUESTA:**

**Parágrafo 7: La anterior normatividad aplicará para miPyMes de los sectores priorizados según lo establecido en el Decreto 957 de 2019 a efectos de incentivar la formalización laboral del personal que trabaje menos de 30 días al mes, de regímenes subsidiado o contributivo, y que reciba un salario inferior al salario mínimo legal vigente.**

### **JUSTIFICACIÓN**

Justificación para incluir el pago de seguridad social en contratos a tiempo parcial no solo para micronegocios, sino también para pequeñas y medianas empresas (pymes)

La inclusión de la posibilidad de realizar aportes a seguridad social en contratos a tiempo parcial, más allá de los micronegocios y extendida a las pequeñas y medianas empresas (pymes), resulta fundamental para alcanzar los objetivos de formalización, inclusión laboral y sostenibilidad económica que plantea la reforma laboral actualmente en trámite.

Las pymes representan más del 90% del tejido empresarial colombiano y generan cerca del 80% del empleo del país, especialmente en sectores como el comercio, los servicios, la gastronomía, la cultura, el turismo y el entretenimiento nocturno. Sin embargo, una parte significativa de su planta laboral opera bajo esquemas informales o de baja protección social debido a la rigidez de las actuales normas laborales, que no contemplan esquemas proporcionales y flexibles de vinculación como el trabajo a tiempo parcial con cobertura en seguridad social.


Permitir que las pymes puedan contratar trabajadores por horas o jornadas reducidas, con la posibilidad de realizar aportes proporcionales a seguridad social (salud, pensión y riesgos laborales), tiene los siguientes beneficios:

1. Formalización real del empleo parcial: La norma incentivaría a las pymes a formalizar trabajadores que hoy operan en la informalidad o sin protección, especialmente en turnos cortos, fines de semana, jornadas pico o temporadas especiales.
2. Protección social para más trabajadores: Se aumentaría significativamente la cobertura del sistema de seguridad social, beneficiando principalmente a jóvenes, mujeres, estudiantes, adultos mayores y personas con otras responsabilidades que no pueden asumir empleos de tiempo completo.
3. Equidad con micronegocios: Restringir este mecanismo solo a los micronegocios podría generar un trato inequitativo y desincentivar la transición hacia estructuras empresariales más grandes y sostenibles. Las pymes también enfrentan retos de costos y flexibilidad que deben ser atendidos para no frenar su crecimiento.

4. Dinamización del empleo en sectores clave: Sectores como gastronomía, comercio, cultura, hospitalidad y entretenimiento operan con alta rotación y esquemas horarios mixtos. Un marco normativo que permita contratar legalmente por horas y con protección incentivará el empleo juvenil, el empleo de fin de semana y el empleo rural o territorial.
5. Alineación con estándares internacionales: Varios países en América Latina y Europa han implementado esquemas de cotización proporcional que han demostrado ser efectivos para reducir la informalidad sin precarizar el trabajo. Colombia puede adoptar buenas prácticas en esta línea.

Por todo lo anterior, se propone ampliar el alcance del mecanismo de cotización proporcional para el trabajo a tiempo parcial, permitiendo que también las pequeñas y medianas empresas puedan acceder a esta figura. Esta medida debe estar acompañada de vigilancia, condiciones claras y garantías de no desmejora, para asegurar su uso responsable y evitar suplantar empleos a tiempo completo sin justificación.

Cordialmente,

	Sindicato De Trabajadores Oficiales, Empleados Públicos Y Servidores De La Salud SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ	Código:	MD- GDG.DC-005
	MACROPROCESO: De Dirección	Versión:	4
	PROCESO: Gestión Directiva y Gerencial	Fecha:	Octubre de 2024
	COMUNICACIÓN EXTERNA	Página 1 de 2	

## **SINTRAOEMPUH SAN JOSE NO SE OPONE A LA REFORMA LABORAL, SOLICITA SE REGULE Y SE DE VIABILIDAD AL CONTRATO SINDICAL**

El **Sindicato de Trabajadores Oficiales, Empleados Públicos y Servidores de la Salud-SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ**, desde el año 2006, en aras de garantizar la viabilidad y sostenimiento del Hospital Universitario San José de Popayán -ESE-, ha suscrito contratos sindicales con las diferentes administraciones que durante todos estos años han pasado por la casa de salud, enmarcados en la prestación de servicios de: lavandería, servicio de alimentos, puertas internas, recolección de residuos, jardinería, infraestructura y tecnología y auxiliares de enfermería y camilleros, representados en más 800 afiliados partícipes, que han logrado una estabilidad laboral durante los 19 años de operación bajo esta figura.

Se ha dado a conocer que esta, es una Organización Sindical conformada con ex trabajadores de planta, que en su momento entregaron su estabilidad laboral, para el salvamento del Hospital, después de que en el año 2002 iba a ser liquidado. Desde ese entonces varios Ministros han visitado el Hospital destacado el modelo de contratación sindical piloto en el suroccidente del país, en el sector salud, que hasta el momento ha sido un caso exitoso que ha generado un escenario financiero de estabilidad para el Hospital, permitiéndole haber logrado salir del riesgo financiero en el que hasta hace poco se encontraba.

Nos dirigimos a ustedes para realizar varios planteamientos derivados de nuestra experiencia, con el ánimo de expresar un análisis detallado de las implicaciones de eliminar el contrato sindical, que le da viabilidad financiera a la ESE tal como lo plantea la Reforma Laboral:

1. **Contexto financiero del sector salud público:** Los hospitales públicos enfrentan limitaciones presupuestales crónicas, evidenciadas en el déficit del 73% de trabajadores del sector vinculados mediante prestación de servicios o figuras precarias. La eliminación abrupta del contrato sindical obligaría a asumir costos laborales completos (salarios, prestaciones sociales, seguridad social) sin recursos adicionales, agravando la crisis financiera.
2. **Carga prestacional y formalización laboral:** Incremento de gastos operativos: La formalización de trabajadores bajo el Código Sustantivo del Trabajo implicaría pagos retroactivos por prestaciones como prima, vacaciones, cesantías y salud, que actualmente se evitan mediante contratos sindicales. Ejemplo concreto: En 2021, la Corte Suprema calificó estos contratos como "precarios", pero advirtió que su eliminación sin fondos suficientes generaría despidos masivos y colapso de servicios esenciales.
3. **Riesgo de intermediación laboral ilegal:** El contrato sindical, aunque criticado por su uso indebido. Situación que hoy nos lleva a solicitar una revisión y regulación del contrato sindical, dado a que, como organización Sindical legalmente constituida, registrada en el Ministerio evita que el sector salud recurra a formas más graves de precarización, como cooperativas

**HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN E.S.E.**

Carrera 6 No. 10N- 142


Primer Piso – Oficina Gerencia - SINTRAOEMPUH SAN JOSE

Teléfono 6028234508 Ext. 277 Email: [gerenciasintraoempuh@gmail.com](mailto:gerenciasintraoempuh@gmail.com)

Contiguo a mantenimiento- Oficina Presidencia SINTRAOEMPUH SAN JOSE

Teléfono 6028200808 - 8234508 Ext. 186 Email: [presidenciasintraoempuh@gmail.com](mailto:presidenciasintraoempuh@gmail.com)

POPAYÁN- CAUCA

	Sindicato De Trabajadores Oficiales, Empleados Públicos Y Servidores De La Salud SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ	Código:	MD- GDG.DC-005
	MACROPROCESO: De Dirección	Versión:	4
	PROCESO: Gestión Directiva y Gerencial	Fecha:	Octubre de 2024
	COMUNICACIÓN EXTERNA	Página 2 de 2	

de trabajo asociado o contratos por prestación de servicios sin garantías. Su eliminación sin alternativas robustas podría fomentar nuevas modalidades de explotación laboral.

4. **Experiencias comparadas y lecciones aprendidas:** En 2023, el intento de eliminar los contratos sindicales en Antioquia generó un aumento del 40% en gastos laborales en hospitales pequeños, según datos de la Federación Médica Colombiana. Esto demuestra la necesidad de un marco normativo que equilibre derechos laborales y sostenibilidad financiera

Propuestas alternativas para una transición viable

- **Reforma gradual:** Establecer plazos y fondos específicos para la formalización progresiva de trabajadores, priorizando áreas críticas como urgencias y cuidado intensivo.
- **Régimen laboral especial:** Crear un estatuto que combine flexibilidad presupuestal con derechos básicos, similar al modelo de Ecopetrol o el magisterio.
- **Fortalecimiento de sindicatos:** Regular el contrato sindical para evitar abusos, exigiendo transparencia en la negociación colectiva y prohibiendo la intermediación.

Estamos dispuesto a que analizando la viabilidad, se concerte una visita al Hospital Universitario San José de Popayán –ESE- para verificar la efectividad del modelo de contratación sindical, entendiendo que, hemos garantizado al Hospital la sostenibilidad económica, administrativa y financiera, por más de 19 años continuos desde una figura legalmente constituida, además del gran aporte al proceso de acreditación, dado a nuestro enfoque en garantizar los derechos y la estabilidad laboral de los trabajadores de salud, asimismo la formación y desarrollo del talento humano, los cuales generan un factor diferencial que optimiza las habilidades y conocimientos requeridos para el logro de los objetivos de la ESE.

Finalmente, concluimos que son las Organizaciones sindicales, piezas clave en la Reforma Laboral, tanto como defensoras de derechos, como interlocutoras en la modernización y democratización de las relaciones laborales en Colombia. La eliminación del contrato sindical sin mecanismos de compensación fiscal y transición ordenada agravaría la crisis de los hospitales públicos, tal como lo vivió el Hospital en el 2002, limitando su capacidad para prestar servicios y hasta con un riesgo de cierre y liquidación de la misma, por los altos costos de la carga prestacional que, en su momento, generaron el despido de mas de 200 trabajadores de la planta y el tener que acogerse a la Ley 550 para lograr paulatinamente afrontar la crisis financiera que vivió en su época.

Se propone una reforma estructural que combata la precarización laboral sin descuidar la viabilidad económica de las ESES.

**HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN E.S.E.**

Carrera 6 No. 10N- 142

Primer Piso – Oficina Gerencia - SINTRAOEMPUH SAN JOSE

Teléfono 6028234508 Ext. 277 Email: [gerenciasintraoempuh@gmail.com](mailto:gerenciasintraoempuh@gmail.com)

Contiguo a mantenimiento- Oficina Presidencia SINTRAOEMPUH SAN JOSE

Teléfono 6028200808 - 8234508 Ext. 186 Email: [presidenciasintraoempuh@gmail.com](mailto:presidenciasintraoempuh@gmail.com)

POPAYÁN- CAUCA