



Informe Mensual del Mercado Laboral

El debate de las horas extra: jornada de trabajo
ordinario y recargos en Colombia

Julio
2014



INFORME MENSUAL DEL MERCADO LABORAL

ACRIP

DIRECTORA EJECUTIVA
Adriana España Ardila

JUNTA DIRECTIVA
Juan Carlos Álvarez Echeverri | Presidente
Luis Geovanny Cujar Aranguren | Vicepresidente
Camilo Escobar Pilonieta
Carlos Guillermo Schmidt Junguito
Ernesto Fajardo Liévano
Alfredo Mariano Cotes Silva
Mónica Londoño Arango
Isabel Rocío Velosa Tovar

FEDESARROLLO

DIRECTOR EJECUTIVO
Leonardo Villar

SUBDIRECTOR
Juan Mauricio Ramírez

EDITORES
Leonardo Villar
Juan Mauricio Ramírez
Jonathan Malagón

ANALISTAS ECONÓMICOS
Juan Sebastián Betarcur
Germán Castaño
Camila Orbegozo
Fabián Osorio
César Pabón
Carlos Alberto Ruíz
Daniela Sánchez

DISEÑO, DIAGRAMACIÓN Y ARTES
Consuelo Lozano
Formas Finales Ltda.
mconsuelolozano@hotmail.com

IMPRESIÓN
Gráficas Ducal Ltda.



Carrera 7 No. 73-55
Piso 2 | Oficina 202 | PBX: 540 20 20
www.acrip.org | Bogotá D.C., Colombia

EL DEBATE DE LAS HORAS EXTRA: JORNADA DE TRABAJO ORDINARIO Y RECARGOS EN COLOMBIA

La crisis económica de fin de siglo en Colombia fue sin duda una de las más violentas y de mayor impacto social en la historia del país. Para 1999, el crecimiento de la economía cayó a -5,2%, el nivel histórico más bajo del que se tiene registro. En ese mismo año, previendo un alto nivel de inflación, el ajuste del salario mínimo fue del 16%. Sin embargo, la inflación a fin de año se ubicó en 9,2%, lo que significa que para el punto más crítico de la recesión económica el salario real en Colombia creció cerca de 7% (Núñez, 2005). Como era de esperarse, esta inflexibilidad salarial provocó que el mercado laboral se ajustara en cantidades, lo que causó que en cuatro años la tasa de desempleo se triplicara y la pobreza aumentara en 10 puntos porcentuales (Núñez y Ramírez, 2002)¹. En este contexto, ante claros síntomas de histéresis en un mercado laboral que no se recuperó a pesar del mejor desempeño de la economía, el Gobierno presentó la Ley 789 de 2002 (también conocida como Reforma Laboral de 2002) en un intento por aumentar el empleo y dinamizar los sectores con mayor intensidad de mano de obra.

Una parte importante de las disposiciones de la reforma estaban orientadas a la flexibilización del mercado laboral, específicamente en materia de

contratos. Para esto, el Gobierno amplió la jornada de trabajo ordinario en cuatro horas al final del día, de modo que no existiera recargo salarial por trabajo realizado entre las seis y las veintidós horas (06:00am a 10:00pm). La intuición detrás de esto era crear la posibilidad de tener dos turnos de trabajo de ocho horas en jornada ordinaria, evitando el recargo nocturno, lo cual provocaría una mayor demanda laboral, especialmente en sectores como el de servicios. Más aún, la reforma redujo el recargo por trabajo durante festivos y dominicales, del 100% al 75% por hora. A esto se le denomina (erróneamente) la “muerte de las horas extra” en Colombia. Sin embargo, cabe aclarar que las modificaciones fueron sobre el horario de lo que se denomina trabajo ordinario (y su contraparte, trabajo nocturno) y sobre el recargo de domingos/ festivos, no sobre la reglamentación de las horas de trabajo adicionales más allá de lo pactado entre las partes. En cualquier caso, el Gobierno esperaba que estas modificaciones, junto con otro conjunto de disposiciones contenidas en la reforma, lograran impulsar la creación de alrededor de 200.000 empleos al año.

Más de una década después, en el marco de los debates para las elecciones presidenciales y luego

¹ El incremento en la tasa de desempleo mencionado en Núñez y Ramírez (2002) se refiere a la tasa de desempleo urbano en las siete principales ciudades.

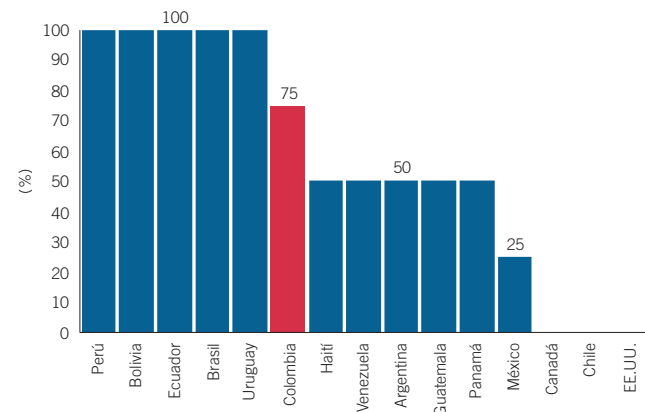
de haber mantenido su apoyo a las disposiciones anteriormente descritas durante su primer periodo, el Gobierno mostró públicamente su interés en deshacerlas, es decir, la posibilidad de “revivir las horas extra” en Colombia por medio de un proyecto de ley. Dentro del debate que provocó el anuncio del Gobierno entre empresarios, sindicatos y centros de estudio, el presente artículo busca analizar el impacto que tendría el desmonte de las actuales disposiciones de jornada ordinaria de trabajo y recargos en nuestro país, en particular dentro de la agenda de flexibilización del mercado laboral que se viene ejecutando en años recientes.

Riesgos y beneficios de “revivir las horas extra” en Colombia

Antes de discutir los impactos que tendría el desmonte de las disposiciones de la Reforma Laboral de 2002, es importante dejar en claro que tanto el trabajo por fuera del horario ordinario (trabajo nocturno) como el efectuado en domingos y festivos aún recibe trato salarial preferencial en Colombia. Lo que la reforma modificó fueron los horarios para los cuales el trabajo se considera nocturno (ahora entre 10:00p.m. y 6:00 a.m.) y el recargo por hora trabajada en domingos y festivos. Si bien se amplió la jornada laboral ordinaria, disminuyendo la aplicación del recargo salarial por hora de trabajo nocturno, se mantuvo la dimensión de dicho recargo, que en Colombia es particularmente alto². Además, aun con la disminución efectuada por la reforma, Colombia es uno de los países con mayor

recargo salarial porcentual por trabajo en domingos y festivos en el continente (Gráfico 1).

■ Gráfico 1. Recargo salarial por hora trabajada (domingos y festivos)



Fuente: Banco Mundial.

Ahora bien, a primera vista podría pensarse que el retorno a las disposiciones anteriores a la reforma de 2002 tendría un impacto positivo directo sobre el nivel de ingresos de la clase trabajadora, al facilitar el cobro del recargo nocturno y aumentar la proporción del recargo dominical/festivo. Sin embargo, un análisis más detallado sugiere que una decisión en esa dirección desencadenaría consecuencias más complejas y menos favorables.

En este contexto, debe mencionarse que no existe consenso académico entre los estudios que se han hecho para evaluar la efectividad de la reforma de 2002 en sus objetivos de creación y formalización de empleo. Por un lado, Gaviria (2004) afirma que sus impactos sobre la demanda de trabajo fueron

² Colombia es el segundo país de Latinoamérica (26 a nivel mundial) que mejor remunera en términos relativos el trabajo en hora nocturna, con un recargo del 35% por hora sobre el salario a partir de las 10:00 p.m. Sólo lo supera Haití, con un recargo de 50%.

leves, no detecta ninguna mejora en la formalización y argumenta que apenas se revelan disminuciones menores sobre el subempleo en el sector servicios, que de cualquier forma, son inconsistentes con la cifra de 200.000 empleos por año pretendidas por el Gobierno de la época. Por otro lado, Núñez (2005) plantea que la reforma sí tuvo impactos importantes sobre el mercado laboral. Su estudio sostiene que la duración del desempleo disminuyó, y la probabilidad de encontrar trabajo formal aumentó en 6%. Así, la reforma habría tenido impactos tanto en la cantidad como en la calidad del empleo. Además, argumenta este autor que los resultados positivos se vieron particularmente en trabajadores jóvenes y no calificados. Esto último, sin embargo, puede verse explicado por la reglamentación de contratos de aprendizaje y no necesariamente por las disposiciones de la reforma en lo referente al horario de trabajo ordinario y recargos.

Ante la ausencia de consenso sobre los impactos de la reforma, conviene revisar los canales a través de los cuales se vería afectado el mercado laboral en caso de retornar a las disposiciones anteriores a 2002. Retornar al antiguo horario ordinario de trabajo constituiría un sobrecosto adicional para los empleadores con trabajo contratado entre las dieciocho y las veintidós horas (06:00pm a 10:00pm), en la medida en que se ejecutaría de nuevo el cobro del recargo salarial de hora nocturna (35% adicional por hora trabajada). Más aún, retornar al antiguo recargo salarial por trabajo en domingos y festivos (volver del 75% al 100% por hora trabajada) intensificaría las presiones sobre los empleadores, particularmente los de sectores como comercio y servicios, que por la naturaleza de sus actividades, concentran sus ventas

los fines de semana. Así las cosas, posibles aumentos salariales de los que gozarían los trabajadores con el retorno a las disposiciones anteriores realmente dependerían del tipo de ajuste que tenga el mercado. Si los empleadores deciden ajustar su demanda de trabajo vía cantidades, los despidos provocarían que tan sólo una porción de los trabajadores viera aumentos en su nivel de ingresos.

Incluso, existe evidencia de cómo ciertas disposiciones respecto a recargos pueden traer consigo una reducción de salarios. Barkume (2008), utilizando una muestra representativa del mercado laboral en los Estados Unidos, señala que la regulación de recargos salariales de horas extra perjudica el nivel de ingresos, en la medida en que los empleadores disminuyen los salarios regulares de ocupaciones en las que es usual la contratación de horas extra. Siguiendo esta línea, empleadores que anticipan cobros de recargos por hora de trabajo nocturno o dominical/festivo pueden llegar a disminuir el salario regular de dicha ocupación, para de esta forma compensar sus sobrecostos. Así, una medida pensada para beneficiar el ingreso de los trabajadores, terminaría realmente teniendo efectos negativos sobre el nivel salarial, provocando que un mayor número de trabajos caigan en el piso salarial del ingreso mínimo.

Más aún, la imposibilidad de mantener dos turnos de trabajo de ocho horas en caso de volver a reducir la jornada de trabajo ordinario a las doce horas que se tenían antes de la reforma (de 6:00am a 6:00pm) podría traer consigo efectos negativos sobre la productividad. Para intentar mantener el nivel de producción el empleador haría uso de horas extra de un grupo de trabajadores, eliminando plazas de trabajo para

los que habrían podido laborar en otro turno. Esto no solo redundaría en mayor desempleo sino que podría minar la eficiencia de los trabajadores que lograran mantener sus trabajos, al llevarlos a trabajar más tiempo del óptimo. En efecto, Randolph *et al.* (1997) reportan pérdidas de eficiencia de 10% y 15% como consecuencia de aumentar las semanas laborales de 40 a 50 y 60 horas respectivamente para el sector construcción. Esto último se explica por fenómenos como el ausentismo, la fatiga y la baja moral de los empleados que se verían “obligados” a suplir con sobre-esfuerzos la demanda de fuerza laboral.

Consideraciones finales

Si bien los efectos que pudieron haber tenido las disposiciones de la Reforma Laboral de 2002 sobre el empleo han sido materia de debate entre los académicos, ciertamente hacen parte de la agenda de flexibilización del mercado laboral que se viene ejecutando en la última década. La consolidación del sector servicios y la entrada en vigencia de los tratados de libre comercio en los próximos años hacen que esta agenda de flexibilización sea de suma importancia para el país, si es que se pretende competir con sistemas de producción modernos no sólo en materia tecnológica sino institucional. En

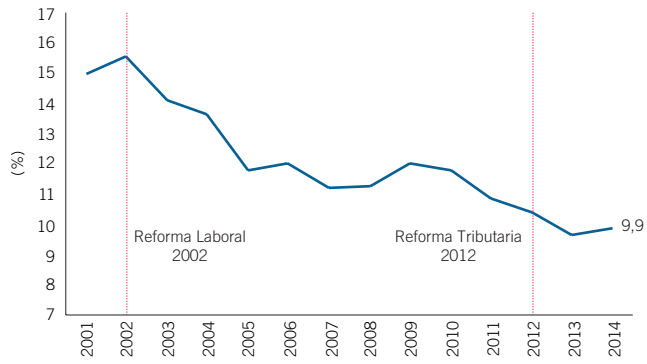
línea con lo anterior, la Reforma Laboral de 2002 constituyó un mecanismo para superar el rezago del país en materia de flexibilidad laboral, especialmente en lo que respecta a los países vecinos³. Otro tipo de esfuerzos, como la Reforma Tributaria de 2012, con las reducciones a las cargas parafiscales sobre el salario, han contribuido también al propósito de llevar al mercado laboral colombiano a condiciones óptimas de competencia, con resultados positivos sobre la formación y la formalización del empleo en el país (Gráficos 2A y 2B).

En este sentido, retroceder en aspectos como la jornada laboral ordinaria o los recargos salariales, perjudicaría sin duda el proceso de modernización del mercado laboral en Colombia, afectando negativamente las posibilidades de avanzar con éxito en su inmersión a los mercados internacionales. Más aún, desmontar estas medidas a tan poco tiempo de su puesta en marcha y sin claros argumentos para su destitución (más allá de beneficios hipotéticos para grupos particulares, con claros riesgos en materia de salarios y productividad), constituye una señal de inconsistencia institucional con graves consecuencias sobre la confianza empresarial, dificultando así la consecución de empleo formal para los millones de colombianos que todavía no lo tienen.

³ En la actualidad, sólo Panamá continúa con una jornada laboral ordinaria hasta las 6:00pm.

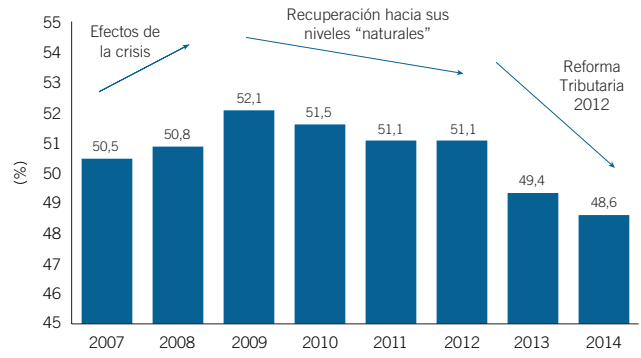
II Gráfico 2. Avances recientes del mercado laboral

A. Tasa de desempleo*



* Cifra anual corresponde al promedio mensual.
Fuente: DANE.

B. Informalidad*



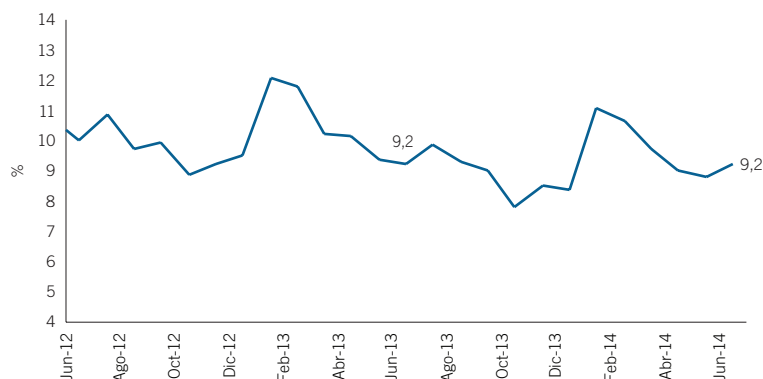
* Cifra anual corresponde al promedio trimestral.
Fuente: DANE.

Bibliografía

- Barkume, A. (2010). *The structure of labor costs with overtime work in U.S. jobs*. ILR Review, Art 6. Vol. 64, No. 1.
- Gaviria, A. (2004). *Ley 789 de 2002: ¿Funcionó o no?* Documento CEDE 2004-45.
- Guataquí, J.C. (2009). *Impacto de la Reforma Laboral (Ley 789 de 2002) en Colombia*. Magazines del Mercado de Trabajo. Magazín No. 1.
- Núñez, J. (2005). *Éxitos y fracasos de la Reforma Laboral en Colombia*. Documento CEDE 2005-43.
- Núñez, J. y J. Ramírez (2002). *Determinantes de la pobreza en Colombia. Años recientes*. Serie Estudios y Perspectivas, CEPAL, Bogotá D.C., No. 1.
- Randolph, T. et al. (1997). *Schedules overtime and labor productivity: Quantitative analysis*. Journal of Construction Engineering and Management. Vol. 123, No. 2.
- República de Colombia (2002). *Ley 789 de 2002, por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo*.

COYUNTURA DEL MERCADO LABORAL

Gráfico 1. Tasa de desempleo nacional

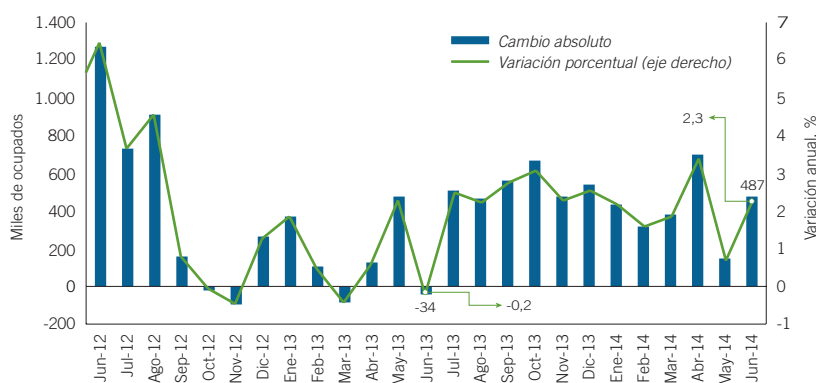


Fuente: DANE.

En junio de 2014, la tasa de desempleo se ubicó en 9,2%, exhibiendo la misma cifra registrada en el mismo mes del año pasado. Lo anterior estuvo asociado al crecimiento cercano al 2% del total de desempleados, ritmo similar al presentado en la población económica activa.

En este mes se interrumpió la tendencia de los últimos dieciocho meses, en los que la tasa de desempleo había presentado reducciones interanuales.

Gráfico 2. Cambio anual en el total nacional de ocupados

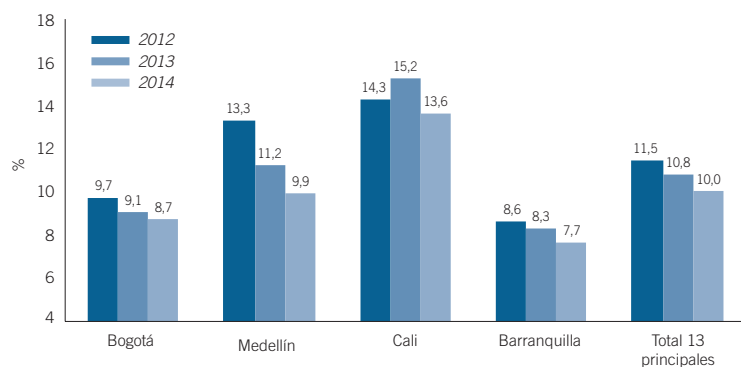


Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

En junio de 2014, el total de ocupados en el país presentó un incremento interanual de 487 mil personas, con lo que el total de trabajadores ocupados en Colombia llegó a 21,5 millones.

La generación de empleo en los últimos doce meses se ha mantenido positiva, hecho que va en línea con la evolución favorable de la economía en este lapso de tiempo.

Gráfico 3. Desempleo en las principales ciudades (trimestre abril-junio)

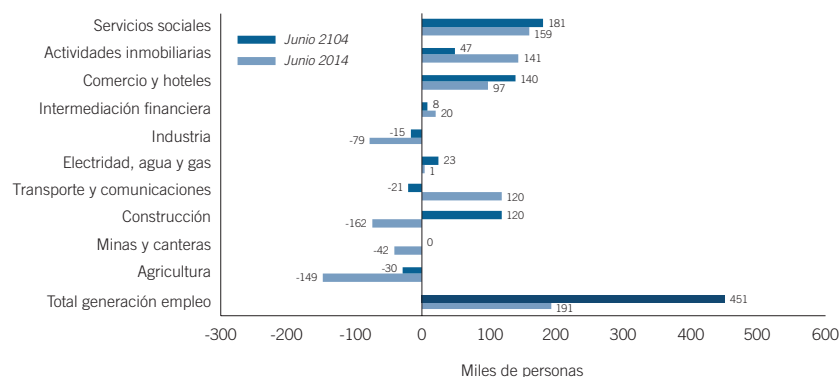


Fuente: DANE.

En el trimestre abril-junio del presente año, la tasa de desempleo en las trece principales ciudades registró una caída interanual de 0,8 pps, ubicándose en 10%. Cali y Medellín fueron las dos ciudades que presentaron los mayores avances en este índice, con reducciones en esta variable superiores a 1,3 pps.

Si bien Cali se mantiene como la ciudad con mayor tasa de desempleo (13,6%), en los últimos doce meses presentó la mayor caída en esta variable (1,6 pps). Por otro lado, Barranquilla registra una tasa de desempleo muy por debajo al promedio de las 13 áreas principales (7,7% vs 10%).

Gráfico 4. Contribución anual a la generación de empleo por sectores económicos (trimestre abril-junio 2014)



Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

En el trimestre abril-junio de 2014 se crearon 451 mil empleos con respecto al mismo periodo del año anterior. Esto se compara positivamente frente a la generación de empleo en el mismo trimestre del 2013 (191 mil empleos).

La evolución favorable en la generación de empleo se explica principalmente por el dinamismo en la creación de puestos de trabajo en servicios sociales (181 mil) y en menor medida, de comercio y hoteles (140 mil) y construcción (120 mil).

Cuadro 1. Creación de empleo por posición ocupacional

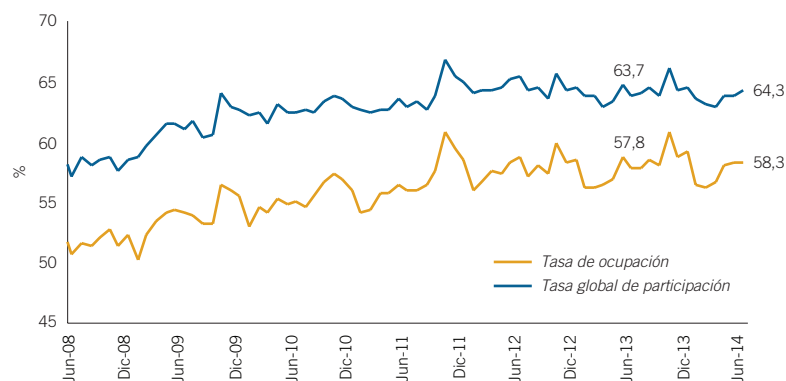
	Abr-13/Jun-13 - Abr-14/Jun-14 (miles de personas)
Empleado particular	404
Empleado del gobierno	-20
Empleado doméstico	-34
Cuenta propia	224
Empleador	-26
Trab familiar sin remuneración	-22
Trabajador sin remuneración en otras empresas	2
Jornalero	-70
Otro	-8
Total	451

Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

En el trimestre abril-junio, la creación de puestos de trabajo estuvo dinamizada en los segmentos de empleados particulares y cuenta propia, en los que se generaron en conjunto poco más de 620 mil empleos con respecto al mismo periodo del año anterior

Se destaca la evolución desfavorable del total de trabajadores en todas las posiciones ocupacionales diferentes a los empleados particulares y los cuenta propia. De hecho, en conjunto se destruyeron cerca de 176 mil empleos en estos segmentos.

Gráfico 5. Tasa global de participación y de ocupación

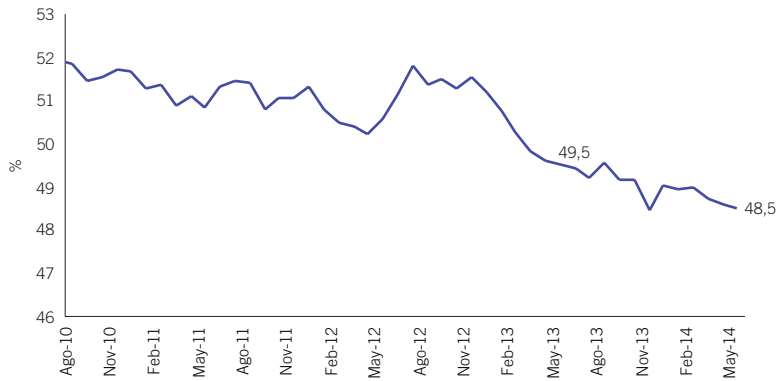


Fuente: DANE.

En junio de 2014, la tasa de ocupación mostró un aumento interanual de 0,6 pps, hecho que va en línea con el incremento en el total de ocupados superior al 2% anual.

La tasa global de participación registrada en junio de 2014 se ubicó 0,5 pps por encima de la presentada el mismo mes en 2013. Este aumento no permitió que el incremento en el total de ocupados se tradujera en una caída en la tasa de desempleo.

Gráfico 6. Tasa de informalidad en las 13 principales ciudades*

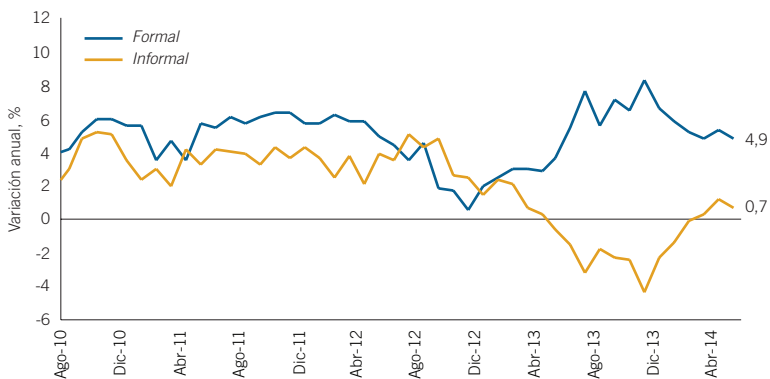


* Trimestre móvil finalizado en el mes de referencia.
Fuente: DANE.

En el trimestre marzo-mayo de 2014, la tasa de informalidad se ubicó en 48,5%, 1 pps por debajo de la cifra registrada en el mismo periodo del año anterior. De esta forma se completaron dieciocho periodos consecutivos de reducciones interanuales.

La caída en la informalidad ha estado asociada principalmente a la disminución de los costos laborales no salariales a partir de la entrada en vigencia de la pasada reforma tributaria.

Gráfico 7. Generación de empleo formal e informal en las 13 principales ciudades*

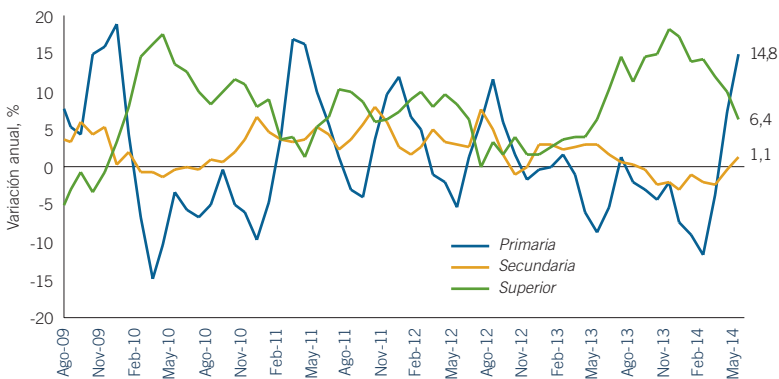


* Trimestre móvil finalizado en el mes de referencia.
Fuente: DANE.

La generación de empleos formales se mantuvo dinámica, en la medida que para el trimestre marzo-mayo se registró un 4,9% más en el total de puestos de trabajo formales con respecto al mismo trimestre del año anterior.

En cuanto a los empleos informales se destaca el incremento interanual de 0,7%, equivalente a 34 mil trabajadores informales. No obstante, la evolución en materia de formalidad laboral se mantiene favorable toda vez que la creación de empleos formales ha sido mucho más dinámica.

Gráfico 8. Generación de empleo formal por nivel educativo en las 13 principales ciudades*



* Trimestre móvil finalizado en el mes de referencia.
Fuente: DANE.

Por primera vez desde finales de 2012, el segmento de personal no calificado fue el más beneficiado con la creación de empleo formal, en la medida que en el trimestre marzo-mayo de 2014 hubo un aumento de 14,8% en el número de empleados formales con estudios de primaria con respecto al mismo trimestre en 2013.

La creación de puestos de trabajos formales para los empleados altamente calificados se mantiene dinámica, en la medida que su crecimiento anual (6,4%) se mantiene por encima del registrado en el total formal (4,9%).

Haga parte de la comunidad de directivos
en gestión humana
más importante del país



Porque ser líderes del negocio
es cuestión de tomar
grandes decisiones...

Programas de Formación Continua
en Gestión Humana

Investigación Nacional
de Salarios

Informe Mensual del
Mercado Laboral (IML)

Boletín Contacto
Informativo

Revista
H&T

Convenios
para Afiliados

Página
Web

Portal de
Empleos

Bogotá, Colombia - www.acrip.org - PBX: 5402020