

**Análisis de los costos laborales en las Mipymes del sector hotelero en Colombia tras la  
reducción de la jornada laboral**

**Analysis of labor costs in SMEs in the hotel sector in Colombia following the reduction of  
working hours**

Yohana María Borja Naranjo<sup>1</sup>

Corporación Universitaria Remington

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas

Especialización en Derecho Laboral

2025

---

<sup>1</sup> Abogada, especialista en derecho de familia, estudiante de la Especialización en Derecho Laboral de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Corporación Universitaria Remington. ORCID: 0009-0003-5695-4188, correo: abogadaborja2020@gmail.com

## **Resumen**

La transformación de la jornada laboral en Colombia ha sido resultado de luchas gremiales y políticas a lo largo de la historia, lo que ha conducido a profundos cambios en la legislación laboral con el propósito de mejorar las condiciones de los trabajadores. El artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo fue modificado mediante la Ley 2101 de 2021, reduciendo la jornada máxima legal de 48 a 42 horas semanales, disminución que se ha ido implementando desde 2023 y se continuará haciendo hasta el año 2026. Sin embargo, uno de los aspectos a considerar es cómo esta reducción de la jornada laboral puede incidir en el desempeño de las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes) del sector hotelero en Colombia. Este sector, podría enfrentar retos en cuanto a la rentabilidad de sus inversiones, considerando que se verán obligados a contratar más personal para cubrir sus operaciones, generando así costos adicionales frente a ingresos constantes. Todo esto da paso al análisis de las ventajas y desventajas que conlleva la reducción de la jornada laboral y, finalmente, a la identificación de los desafíos que deben enfrentar para mitigar los efectos económicos adversos de esta normativa.

**Palabras clave:** jornada laboral, Mipymes, sector hotelero, costos laborales, derecho laboral.

## **Abstract**

The transformation of the working day in Colombia has been the result of trade union and political struggles over the years, leading to profound changes in, labor legislation aimed at improving workers' conditions. Currently, Article 161 of the Substantive Labor Code was modified by Law 2101 of 2021, reducing the maximum legal working day from 48 to 42 hours

per week. This reduction has been implemented since 2023 and will continue until 2026. However, one of the aspects to consider is how this reduction in working hours may impact the performance of micro, small and medium-sized enterprises (MSMEs) in the hotel sector in Colombia. This sector could face challenges in terms of the profitability of their investments, considering that they will be forced to hire more personnel to cover their operations, thus generating additional costs compared to constant income. All of this leads to an analysis of the advantages and disadvantages of reducing working hours and, finally, to the identification of the challenges that must be addressed to mitigate the adverse economic effects of this regulation.

**Key words:** working hours, MSMEs, hotel sector, labor costs, labor law.

### **Introducción**

Este artículo reflexiona sobre el análisis de los costos laborales que enfrentan las Mipymes del sector hotelero en Colombia debido a la reducción de la jornada laboral estipulada en la Ley 2101 de 2021. Esta norma disminuyó la jornada máxima legal de 48 a 42 horas semanales y permite a las empresas implementar dicha reducción de manera inmediata o de forma gradual, entre los años 2023 y 2026, según su propio criterio y condiciones operativas.

La implementación de esta Ley se considera un beneficio para los trabajadores, ya que les permite trabajar menos horas, mejorar su rendimiento en sus actividades laborales y dedicar más tiempo a sus familias. En consonancia con esto, el ministro del trabajo, Iván Daniel Jaramillo (e), mencionó el 18 de julio de 2024 que:

La reducción progresiva de la jornada laboral se alinea a la tendencia global de disminución de los tiempos de disponibilidad de los y las trabajadoras y trabajadoras, modificando los criterios de productividad hacia estándares de equilibrio entre la vida personal y familiar (Ministerio del Trabajo, 2024).

A pesar de las condiciones positivas de este cambio para los trabajadores, muchos sectores han evidenciado dificultades para acoplarse a la medida. Esta es la situación de las empresas del sector hotelero que se han visto obligadas a implementar estrategias para adaptarse a la nueva jornada laboral.

Es así como esta reducción ha generado un incremento en los costos laborales, incluyendo mayores gastos en seguridad social y prestaciones legales, pues muchas empresas se han visto obligadas a contratar más personal para cumplir con lo establecido por la normatividad de la jornada laboral en Colombia. El incumplimiento de estas disposiciones puede resultar en sanciones.

El artículo se divide en tres partes. En primer lugar, se presenta un recorrido por la normatividad de la jornada laboral en Colombia, posteriormente se plantean los costos laborales en las Mipymes del sector hotelero en Colombia tras la reducción de la jornada laboral y un último apartado sobre el posible incremento de la informalidad laboral en el sector.

Todo lo anterior está encaminado a responder la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los costos laborales en las Mipymes del sector hotelero en Colombia tras la reducción de la jornada laboral?

## **Normatividad de la jornada laboral en Colombia**

En este apartado se realiza un recorrido y un análisis de los cambios normativos que ha experimentado el Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 en relación con la jornada laboral en Colombia. A lo largo del tiempo, la normatividad ha sido objeto de diversas modificaciones guiadas a la regulación laboral teniendo en cuenta las transformaciones sociales del País.

En principio, el Decreto Ley 2263 del 05 de agosto de 1950 estableció en su artículo 158 que la jornada ordinaria laboral era aquella que se establecía por acuerdo entre empleador y trabajador, y que a falta de convenio se estipularía como jornada laboral la máxima, la cual según el artículo 161 de la misma normatividad era de 8 horas diarias y 48 horas semanales. Además, en el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, también se implementó el trabajo diurno comprendido entre las 6:00 a.m. y las 6:00 p.m. y el trabajo nocturno que iba desde las 6:00 p.m. a las 6:00 a.m.

Con referencia a los recargos por horas extras y por trabajo dominical o festivo, tanto el Decreto Ley 2263 de 1950 en sus artículos 168 y 179 como en sus modificaciones a través del artículo 24 de la Ley 50 del 28 de diciembre de 1990 y el artículo 26 de la Ley 789 del 27 de diciembre de 2002.

Posteriormente, mediante la Ley 789 de 2002, se modificaron algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo (CST), entre ellos el artículo 160, dentro del que se determinó que el trabajo ordinario correspondía a las horas laboradas entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m. y el

trabajo nocturno era el que se realizaba entre las 10:00 p.m y las 6:00 a.m., con lo que se pasó de 12 a 16 horas ordinarias diarias, y de 12 a 8 horas nocturnas diarias, lo que en el trasfondo significó la implementación de algunas medidas tendientes a disminuir los costos laborales del sector privado, pues de conformidad con lo dicho por Gaviria (2005):

En sentido estricto, las medidas adoptadas disminuyeron tanto los costos salariales directos (al ampliar la jornada ordinaria de trabajo) como los costos de ajuste (al reducir las indemnizaciones por despido). El objetivo explícito de estas medidas era incentivar la generación de empleo y, en particular, la creación de empleo formal. De manera secundaria, las medidas buscaban también aumentar la seguridad laboral para los trabajadores con varios años de servicio continuo en la misma empresa (p. 88).

Luego, con la expedición de la Ley 1846 del 18 de julio de 2017 se modificaron los artículos 160 y 161 del CST, donde se determinó que el trabajo diurno estaría comprendido entre las 6:00 a.m. y las 9:00 p.m. y el trabajo nocturno iría desde las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m.

Finalmente, el 15 de julio de 2021 entró en vigor la Ley 2101 de 2021 mediante la cual se modificó el artículo 161 del CST y se estableció la reducción de la jornada máxima laboral, pasando de 48 a 42 horas semanales, Ley de obligatorio cumplimiento para todas las empresas, mismas que tienen la potestad de acogerse a la reducción gradual o de adoptar anticipadamente la nueva jornada laboral.

La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata la Ley 2101 del 2021, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador en los términos del artículo 3 del compendio normativo de la referencia, tal como se presenta en la tabla 1:

**Tabla 1**  
*Implementación gradual reducción jornada laboral*

A partir de cuando	Número de horas en reducción	Jornada máxima legal
A partir del 15 de julio de 2023	Reducción de una (1) hora	47 horas semanales
A partir del 15 de julio de 2024	Reducción de una (1) hora	46 horas semanales
A partir del 15 de julio de 2025	Reducción de dos (2) hora	44 horas semanales
A partir del 15 de julio de 2026	Reducción de dos (2) hora	42 horas semanales

Nota. Elaborado a partir de lo estipulado por la Ley 2101 de 2021.

Es importante aclarar que la reducción de la jornada laboral no implica un desmejoramiento salarial para los trabajadores, por el contrario, se les debe garantizar sus

derechos y garantías mínimas de conformidad con lo estipulado en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia de 1991 que consagra que:

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Por lo anterior, se considera que de todo el desarrollo normativo que ha modificado la jornada laboral en Colombia, la Ley 2101 de 2021 es la que ofrece ventajas más significativas para los trabajadores, en pro de mejorar su calidad de vida, permitirles disponer de más tiempo para compartir en familia, dedicar tiempo a actividades extralaborales como (recreación, educación, ocio, deporte, oficio).

## Costos Laborales de las Mipymes del Sector Hotelero en Colombia

La Ley 905 de 2004 estableció en su artículo 2 que “para todos los efectos, se entiende por micro incluidas las Famiempresas pequeña y mediana empresa, toda unidad de explotación económica, realizada por persona natural o jurídica, en actividades empresariales, agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, rural o urbana”, clasificación soportada según su número de trabajadores y sus activos totales tal como se presenta en la tabla 2:

**Tabla 2**  
*Tipología de empresas en Colombia*

Tipo de empresa	Número de trabajadores	Activos totales
Microempresa	Máximo 10 trabajadores	Ingreso en manufactura de hasta \$1.173.413.837 y en servicios de hasta \$1.642.769.412
Pequeña empresa	Entre 11 y 50 trabajadores	Ingresos en manufactura de más de \$1.173.413.837 y hasta \$10.208.546.005
Mediana empresa	Entre 51 y 200 trabajadores	Ingresos en manufactura de más de \$10.208.546.005 y hasta \$86.479.200.435

Nota. Elaborado a partir de la Ley 905 de 2004.

De acuerdo con González & Llanes (2024) “Las Mipymes representan el 99,5% de las empresas, entre las formales, generan el 79% del empleo del país y contribuyen con entre el 35 y

40% del PIB anual” (p. 29). Por tanto, dependiendo del sector económico en el que se desarrolla el objeto social de cada Mipymes y la proyección de los posibles ingresos mensuales de la empresa, se determina el número de trabajadores a contratar, teniendo en cuenta los costos laborales que implica cada trabajador, incluido el salario básico, auxilio de transporte, horas extras, recargos, trabajo dominical o festivo y pago de aportes a seguridad social (Salud, pensión, ARL y Caja de compensación familiar).

En el sector hotelero de Colombia, a la hora de implementar la reducción de la jornada laboral de que trata la Ley 2101 de 2021, esto es 42 horas semanales, las Mipymes del sector hotelero deberán contratar por lo menos un trabajador adicional para cada área de prestación de servicio (recepción, aseo, cocina, administración, etc.) con el fin de cubrir las horas laborales diarias dejadas de trabajar como consecuencia de la disminución horaria; lo que sin lugar a duda conlleva a un incremento importante en los gastos fijos empresariales correspondientes a salarios (ya que se deberá pagar el mismo salario que cuando el trabajador prestaba su servicio 48 horas a la semana) y aportes a seguridad social; sin contar gastos de mantenimiento y funcionamiento de cada hospedaje.

El sector hotelero en Colombia se compone de empresas que prestan su servicio de manera continua, las 24 horas del día, los 7 días de la semana, lo cual conlleva a una alta demanda de personal y la flexibilización en los turnos rotativos y jornadas extendidas. Según cifras del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, en Colombia existen aproximadamente 9.987 hoteles. De acuerdo con el informe sobre la creación de empresas en Colombia, el *informe*

*sobre dinámica de creación de empresas en Colombia – 2023* realizado por Confecámaras estableció lo siguiente:

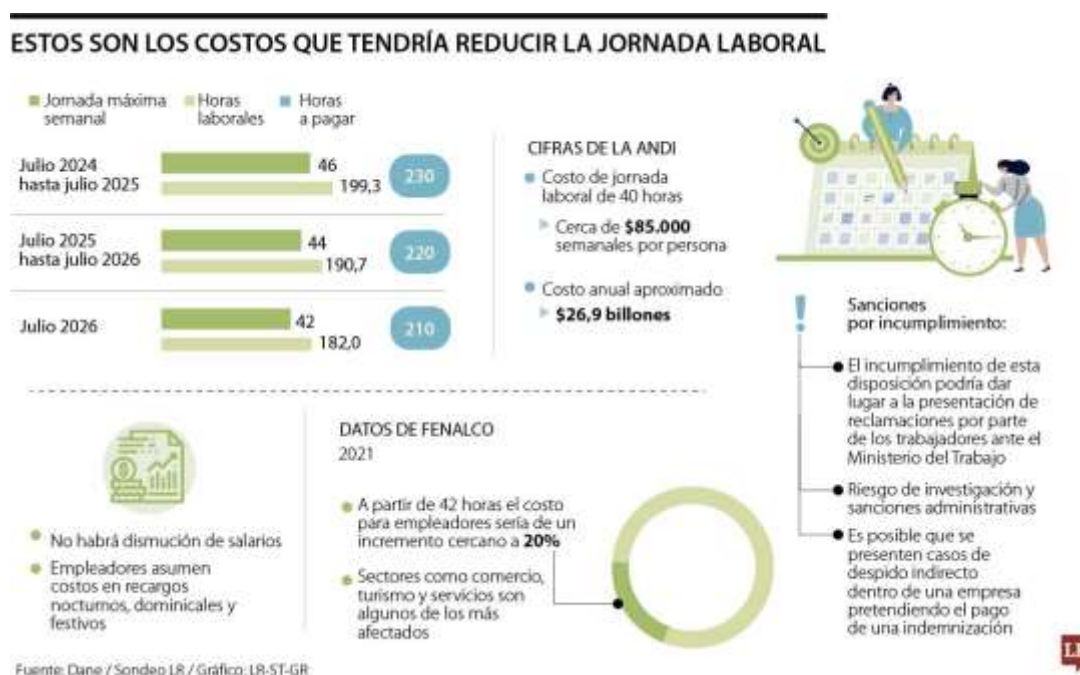
Alojamiento y servicios de comida fue el subsector que más contribuyó a la creación de nuevas empresas en 2023, con una variación anual de 1,3%. Dentro de este subsector, las actividades que más contribuyeron de forma positiva a la creación de empresas fueron: otros tipos de expendio de comidas preparadas; alojamiento en hoteles; expendio de comidas preparadas en cafeterías; y otros tipos de alojamientos para visitantes. En 2023, el 46,5% de las empresas nuevas crearon al menos un empleo. De las nuevas empresas que generaron empleo, el 39% de ellas pertenecen al subsector de comercio, 17% a alojamiento y servicios de comida, 10% a industrias manufactureras, 6% a actividades profesionales, científicas y técnicas y 5% a construcción (2024, p. 2).

A pesar de que según Confecámaras (2024) la creación de Mipymes del sector hotelero del país para el año pasado presentó un leve incremento y que la prestación del servicio de hospedaje se muestra rentable, sustentable y es una fuente generadora de empleo formal; es de anotar, que aunque este sector se mire como rentable ante la economía del país, esta nueva normatividad traerá efectos adversos en dichas empresas a nivel financiero; ya que deberán incrementar sus gastos, pues debido a su intensidad horaria de prestación del servicio, especialmente hospedaje y alimentación, les es casi imposible reducir costos laborales, por el contrario se verán en la obligación de contratar más personal lo cual llevará a un sobre costo laboral en los siguientes conceptos: aumento en la nómina, horas extras, prestaciones sociales y seguridad social.

Lo anterior se puede ampliar teniendo en cuenta lo publicado por Correa (2024), con respecto a la reducción de la jornada laboral y el sobrecosto financiero como se presenta en la imagen 1.

### Imagen 1

#### Costos producto de la reducción de la jornada laboral



Nota. Información Correa (2024).

### Informalidad Laboral en las Mipymes del Sector Hotelero en Colombia

A causa de la falta de políticas públicas encaminadas a promover el empleo formal en Colombia, las altas tasas de desempleo, las barreras para acceder a la educación superior, la inmigración, el desarrollo tecnológico y automatización de las empresas, las condiciones económicas fluctuantes en Colombia y demás situaciones se ha generado un contexto en el que

predomina la informalidad laboral, condición que aprovechan los empleadores para eludir gastos laborales de los trabajadores, quienes por la necesidad se ven tentados a aceptar ofertas de empleo que no se interesan por garantizar sus derechos básicos laborales como lo son el salario mínimo (en garantía del derecho al mínimo vital), el pago de prestaciones sociales como prima, vacaciones, cesantías e intereses de cesantías (materialización del derecho al trabajo) y la cancelación de los aportes salud, pensión y ARL (los cuales concretan el derecho a la seguridad social). En Colombia, “las empresas formales ascienden a 1,7 millones y el total de empresas, entre formales e informales, ascienden a 5,7 millones” (González & Llanes, 2024, p.29). Por esta razón, se puede determinar que más del 70% de la población activa laboralmente en Colombia trabaja de manera informal. Datos que, para el caso de las microempresas, el DANE (2024) plantea que:

En el total nacional, para el trimestre móvil mayo - julio 2024 el 84,8% de la población ocupada que trabajaba en microempresas era informal, mientras que en empresa pequeña, empresa mediana y empresa grande la proporción de ocupados informales fue: 22,5%, 6,2% y 2,8%, respectivamente (p. 7).

Esta situación puede empeorarse aún más en el momento en que se implemente en su totalidad la Ley 2101 de 2021 y se reduzca la jornada laboral máxima a 42 horas semanales, pues si en la actualidad que se laboran 46 horas semanales, los empleadores no respetan los derechos y garantías mínimas de los trabajadores, se espera que mucho menos lo hagan cuando la jornada quede en 42 horas, ya que como la misma norma lo indica, se mantendrá el salario básico y las prestaciones legales de los trabajadores, lo que a simple vista no genera ningún beneficio a las

empresas, contrario sensu, equivale a un aumento significativo de los costos laborales y operacionales de las entidades.

### **Conclusiones**

La aplicación de la Ley 2101 de 2021, que disminuye la jornada laboral de 48 a 42 horas semanales en Colombia, ha generado beneficios para los trabajadores, pero a la vez desafíos económicos, especialmente para las Mipymes en el sector hotelero. Aunque esta normativa constituye una evolución en la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores, las empresas se enfrentarán a posibles desafíos económicos en el aumento de sus costos operativos. Lo cual podría conllevar a la necesidad de realizar nuevas contrataciones o el ajuste de turnos, incrementando los gastos en nómina, prestaciones sociales y contribuciones legales, lo que puede desencadenar dificultades en la rentabilidad de las empresas más pequeñas. Sumado a esto, la disminución de la jornada laboral podría intensificar la informalidad laboral en Colombia, ya que algunas empresas, especialmente las más pequeñas, podrían verse obligadas a contratar trabajadores sin cumplir con todas las obligaciones legales para mitigar los costos adicionales. Esto podría generar un impacto negativo tanto en la estabilidad del empleo como en las garantías de los derechos laborales.

Para implementar la reducción de la jornada laboral en el sector hotelero y cumplir con lo dispuesto en la Ley 2101 de 2021, es fundamental gestionar el permiso de horas extras ante el Ministerio de Trabajo. Esto permitirá garantizar el cumplimiento normativo, evitar posibles

sanciones económicas e incluso el cierre del establecimiento, asegurando así la continuidad operativa y el bienestar laboral.

En el caso específico de las Mipymes del sector hotelero, la reducción de la jornada laboral representa un reto financiero debido al aumento en los costos laborales, que pueden afectar su crecimiento económico. La necesidad de reorganizar turnos, contratar más personal o asumir mayores pagos en horas extras y recargos incrementa los gastos operativos, reduciendo la competitividad de estas empresas.

### **Referencias**

Confecámaras (2024). Dinámica de creación de empresas en Colombia – 2023.  
<https://confecamaras.org.co/images/Informe-Dinamica-de-creacion-de-empresas-2023.pdf>

Congreso de la República. (05 de agosto de 1950). Jornada de trabajo. Código Sustantivo del Trabajo. [Decreto 263 de 1950]. DO: 27407.  
[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo\\_pr005.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr005.html)

Congreso de la República. (27 de diciembre 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 del Trabajo. [Ley 789 de 2002]. DO: 45.046.  
[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0789\\_2002.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0789_2002.html)

Congreso de la República. (02 de agosto de 2004). Por medio de la cual se modifica la Ley 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa

- colombiana y se dictan otras disposiciones. [Ley 905 de 2004]. D.O No. 45.628.  
[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0905\\_2004.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0905_2004.html)
- Congreso de la República. (18 de julio de 2017). Por medio de la cual se modifican los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. [Ley 1846 de 2017]. DO: 50.298.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=82756>
- Congreso de la República. (15 de julio de 2021). Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones. [Ley 2101 de 2021]. DO: 51.736  
[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_2101\\_2021.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2101_2021.html)
- Constitución Política de Colombia [C.P]. (1991). (2 ed.).  
[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html)
- Correa, M. (2024). (23 de julio de 2024). Reducción de jornada laboral a 40 horas subirá los costos por empleado a empresas. *La República*.  
<https://www.larepublica.co/economia/reduccion-de-jornada-laboral-a-40-horas-subira-los-costos-por-empleado-a-empresas-3913312>
- DANE (2024). *Ocupación informal Trimestre móvil mayo – julio 2024*.  
<https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHEISS-may-jul2024.pdf>
- Gaviria. A. (2005). La reforma Laboral de 2002: ¿funcionó o no? *Coyuntura Económica: Investigación Económica y Social*, 73 – 103.  
[https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/946/Co\\_Eco\\_Junio\\_2005\\_Gaviria.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/946/Co_Eco_Junio_2005_Gaviria.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

González P., J. & Llanes V., M. (2024). *Una mirada a las MiPymes en Colombia*. BBVA.

[https://www.bbvaesearch.com/wp-content/uploads/2024/02/202401\\_MiPymes\\_Colombia-1.pdf](https://www.bbvaesearch.com/wp-content/uploads/2024/02/202401_MiPymes_Colombia-1.pdf)

Ministerio de Trabajo. (18 de julio 2024). *La reducción de la jornada laboral semanal avanza*

<https://www.mintrabajo.gov.co/comunicados/2024/julio/la-reduccion-de-la-jornada-laboral-semanal-avanza>