

La reforma laboral "Trabajo por el Cambio" y su posible impacto en el empleo del sector turismo, Bogotá 2023.



INSTITUTO DISTRITAL DE
TURISMO



CLAUDIA NAYIBE LÓPEZ HERNÁNDEZ
Alcaldeza Mayor de Bogotá

ALFREDO BATEMAN SERRANO
Secretario De Desarrollo Económico

ANDRÉS CLAVIJO RANGEL
Director General
Instituto Distrital de Turismo

PAOLA ANDREA SÁNCHEZ PRIETO
Subdirectora
Inteligencia y Gestión de
Tecnologías de la Información

Mile Lorena Piñeros Dueñas
Darwin Andrés Prieto Zapata
Diego Alejandro Rodríguez Guerrero
Investigadores

Contacto

Instituto Distrital de Turismo
www.idt.gov.co
Bogotá D.C. 2023



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
Temas claves de la reforma laboral	5
Discusión sobre la reforma laboral y sector turismo	8
Perspectiva establecimientos de alojamiento Ingresos reales, salarios reales y ocupados en Colombia y Bogotá	14
Datos de empleabilidad en el sector turístico para Bogotá 2022	18
CONCLUSIONES	30
BIBLIOGRAFÍA	32



INTRODUCCIÓN

El turismo es una actividad económica en la que intervienen varios sectores que están directamente relacionados o trabajan de forma conexas a esta, lo que puede entenderse como una importante fuente de empleo. La promoción del sector turístico involucra a diversos actores sociales, lo cual se relaciona con el desarrollo económico, cultural y social de los destinos.

Según la Organización Turismo Mundial- OMT de las Naciones Unidas, el turismo se ha convertido en una industria importante para la mayoría de los países en desarrollo y puede incluso reemplazar la agricultura comercial y otras industrias primarias que son la principal fuente de ingresos.

En los últimos seis años, Bogotá ha visto un aumento significativo en las cifras del turismo; a pesar de la caída en 2020, generada por la pandemia del Covid-19, existe una tendencia positiva tanto para el lado de la oferta como para la demanda, los prestadores de servicios turísticos y toda la cadena de valor trabajan en aras del diseño y la implementación de diferentes

estrategias para transformar la industria y, así mismo, fortalecerla.

Con el interés de continuar indagando sobre la relación entre el empleo y el sector turístico de Bogotá, desde la Subdirección de Inteligencia y Gestión de Tecnologías de la Información, a través del Observatorio de Turismo de Bogotá, surge la necesidad de conocer las implicaciones del proyecto de ley de la reforma laboral, denominada “Trabajo por el Cambio”, sobre el sector turístico.

La reforma mencionada fue radicada el día 16 de marzo de 2023 por el Gobierno Nacional, el cual pretende rescatar derechos de los trabajadores, como los recargos dominicales y festivos del 75 % al 100 %, la jornada diurna de 6:00 a.m. a 6:00 p.m. y, a su vez, recuperar la jornada nocturna de 6:00 p.m. a 6:00 a.m. Así mismo, priorizar el contrato a término indefinido y disminuir la tercerización laboral, para favorecer la estabilidad laboral, lo anterior de acuerdo con el Ministerio de Trabajo.



Temas claves de la reforma laboral

En primera instancia, se resaltaron los temas claves, tomados de la propuesta de la reforma, para tratar en el presente informe: horas extras y dominicales, mujeres, tercerización de servicios y contratos por prestación de servicios:

Horas extras y dominical

La reforma laboral presentada por el gobierno de Gustavo Petro en Colombia incluye cambios en la jornada laboral, trabajo suplementario, y trabajo dominical y festivo. Algunos de los principales cambios son:

- Trabajo diurno: entre 6:00 a.m. y 6:00 p.m.; trabajo nocturno: entre 6:00 p.m. y 6:00 a.m.
- Duración máxima de jornada ordinaria: 8 horas al día y 42 horas a la semana. Puede distribuirse en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso.
- Excepciones en jornadas laborales: trabajo insalubre o peligroso, trabajo de adolescentes con limitaciones de horas diarias y semanales, y turnos sucesivos de 6 horas diarias

y 36 horas semanales sin recargo nocturno ni dominical.

- Prohibición de contratar trabajadores para dos turnos en el mismo día, excepto en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.
- Obligación de empleadores de llevar un registro diario del trabajo suplementario y entregar una relación de las horas extras laboradas al trabajador.
- Límite al trabajo suplementario: máximo de 2 horas diarias y 12 semanales de horas extras. Si se acuerda una jornada de 9 horas diarias, solo se podrá laborar 1 hora extra al día.
- Remuneración de trabajo en domingo o días festivos con un recargo del 100% sobre el salario ordinario.
- Estas modificaciones buscan garantizar una distribución justa de la jornada laboral, limitar el trabajo suplementario y asegurar una remuneración adecuada por trabajo en domingos y festivos.

Mujer

La reforma laboral implementa varias medidas a favor de la mujer y



otros grupos en situación de vulnerabilidad. Entre estas medidas se encuentran:

- Estabilidad laboral reforzada para mujeres embarazadas y hasta 6 meses después del parto, y para el cónyuge o compañero/a permanente si la mujer no tiene empleo formal y es beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud (Artículo 7).
- Obligaciones especiales del empleador para garantizar igualdad de condiciones, incluyendo la implementación de ajustes razonables para personas con discapacidad, y acciones para eliminar barreras de acceso o permanencia e incentivar la colocación sin discriminación (Artículo 57).
- Prohibición de discriminación a mujeres, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas y otros grupos en condición de vulnerabilidad, y protección a mujeres embarazadas frente a tareas que puedan afectar su salud o la del feto (Artículo 59).
- Garantía de un trabajo libre de violencias y de acoso para todos, con acciones de prevención y

atención, y sanciones en caso de incumplimiento (Artículo 40).

- Fomento de la representación paritaria y/o proporcional en las organizaciones sindicales y de empleadores, promoviendo la participación e inclusión de mujeres, jóvenes, personas con diversidad sexual y personas con discapacidad en condiciones de igualdad (Artículo 44).

Además, se modifica el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, estableciendo obligaciones especiales del empleador que incluyen conceder licencias necesarias para el ejercicio del sufragio, desempeño de cargos oficiales transitorios, grave calamidad doméstica, comisiones sindicales, asistencia a entierros de compañeros, citas médicas (incluyendo casos de menstruación incapacitante, dismenorreas o endometriosis diagnosticada), y asistencia a obligaciones escolares como acudiente de hijos o menores miembros del núcleo familiar (Art. 36).

Estas medidas buscan proteger y mejorar las condiciones laborales de la mujer y otros grupos vulnerables, promoviendo la igualdad de



oportunidades y combatiendo la discriminación y la violencia en el ámbito laboral.

Tercerización de servicios y contratos por prestación de servicios

La reforma laboral aborda la tercerización de servicios a través de tres capítulos que tratan sobre contratistas y subcontratistas, empresas de servicios temporales y contratos de prestación de servicios.

- **Contratistas y subcontratistas:** Para ser considerados empleadores y no intermediarios, deben tener su propia organización empresarial y especialización productiva. Los trabajadores del contratista o subcontratista tendrán los mismos derechos salariales y prestacionales que los de la empresa principal, y los empresarios serán solidariamente responsables de las obligaciones con sus trabajadores.
- **Empresas de servicios temporales:** Se establecen límites en los casos en que las empresas pueden contratar con empresas de servicios temporales. Los trabajadores en misión tendrán las mismas condiciones de trabajo y derechos salariales y

prestacionales que los de la empresa usuaria. Si la empresa de servicios temporales trasgrede la norma, afectando gravemente los derechos de los trabajadores, podría ser sancionada con la revocatoria de la licencia de funcionamiento.

- **Contratos de prestación de servicios:** No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios ni contratos civiles o mercantiles con personas naturales para realizar actividades permanentes y subordinadas en empresas privadas. Si se desconoce esta prohibición, se entenderá que ha existido una relación laboral desde el comienzo, con derecho al pago de salarios, prestaciones y beneficios legales o extralegales, así como los aportes al sistema de seguridad social.



Discusión sobre la reforma laboral y sector turismo

Por otra parte, la Subdirección de Inteligencia y Gestión de Tocologías de la Información llevó a cabo un encuentro para ampliar la discusión relacionada con el proyecto de reforma laboral y las implicaciones en el sector turístico de Colombia. Para este espacio se convocó al doctor Manuel Leguizamón, quien es Magister Science en Sistemas de Información de la Universidad Nacional de Colombia; System Information, Missouri State University; diplomado en Gerencia Financiera, Universidad Nacional de Colombia; diplomado internacional en Comercio Electrónico, Universidad Externado de Colombia; diplomado en Educación Virtual, Latin Campus Corporate University; Estadístico de la Universidad Nacional de Colombia, docente investigador de la Facultad de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras de la Universidad Externado de Colombia. Profesor emérito. Sus líneas de investigación abarcan el turismo, mercados y comercio electrónico.

En la presentación se plantearon las principales definiciones de trabajo

en el turismo, entre las cuales se encuentran:

Según la Organización Mundial de Turismo -UNWTO- (por sus siglas en inglés) (2012), la Organización Internacional del Trabajo señala características particulares de los trabajadores del sector turismo. Estos suelen estar empleados en pequeñas empresas y, debido a que son en su mayoría jóvenes, carecen de experiencia en el sector. Se observa un alto índice de rotación laboral y una predominancia de contratos temporales e interinos, reflejando la inestabilidad laboral. Las mujeres representan un 70% de la fuerza laboral, destacando la significativa participación femenina en esta industria. Estas características indican que el sector turismo, a pesar de ser intensivo en mano de obra, involucra a grupos socialmente vulnerables como las mujeres y los jóvenes.

Se extendió además la discusión, en cuanto al proceso en temas de educación:

Se estima que el 75 % de los trabajadores en el sector turístico no han obtenido formación formal en hotelería o turismo a ningún nivel. Esto sugiere que un gran número de



estos trabajadores han adquirido su formación y habilidades a través de vías alternativas, como la educación no formal o la experiencia laboral directa. (UNWTO, 2012).

En cuanto al tipo de puestos demandados en el sector se mencionó:

Según la UNWTO (2012), en términos generales, se estima que la distribución porcentual de los puestos en la industria hotelera es la siguiente: entre el 72 y 75% corresponden al nivel operativo; entre el 15 y 23% al nivel de supervisión; y entre el 5 y 9% al nivel directivo. Sin embargo, esta distribución puede variar dependiendo de la categoría del hotel y del país en cuestión.

Además, se hizo énfasis entre la dualidad del mercado en el trabajo en el sector turismo indicando:

Según la UNWTO (2012), en el sector turístico y hotelero existe una dualidad en el mercado laboral. Para los puestos de alto nivel, los establecimientos hoteleros suelen contratar a egresados de instituciones de educación universitaria. Sin embargo, para los puestos de oficio, utilizan métodos

de contratación más informales, como el conocimiento directo o indirecto del candidato, reflejando una clara separación en la forma de reclutamiento según el nivel del puesto.

Desde la perspectiva del ritmo de crecimiento de los profesionales y del sector se indicó que:

Según la UNWTO (2012) el número de profesionales que se gradúan cada año está superando las tasas de crecimiento económico en ciertas regiones, lo cual provoca desempleo y subempleo. Esta situación también lleva a que los trabajadores, incluso aquellos que estudiaron turismo, acaben trabajando en sectores que no están relacionados con sus estudios.

En línea con este supuesto, Leguizamón (2016) indica que el argumento de que el turismo genera una gran cantidad de empleo ya no es suficiente. Se reconoce que el turismo, por su naturaleza compleja y convergente, no solo requiere más mano de obra en comparación con otras industrias, sino que también necesita empleo diversificado y con habilidades laborales específicas.

Con respecto a la informalidad menciona que la creación de un



producto turístico competitivo requiere una cadena productiva que a menudo incluye empresas de la economía informal debido a su tamaño. Frecuentemente, estas empresas están asociadas con el empleo informal. Continúa su argumento indicando que el empleo informal está vinculado a condiciones de vulnerabilidad, tales como la falta de seguridad social, la ausencia de beneficios laborales adecuados y salarios más bajos en comparación con el empleo formal, entre otras limitaciones.

Pilares de la reforma laboral y su discusión

Con relación a la reforma laboral, se abordan los principales pilares que afectarían al sector turístico en el proyecto de ley, las perspectivas desde los empresarios, los trabajadores y la posición neutral de la academia.

Respecto a los pilares, se identifican como principales:

- Priorizar el contrato a término indefinido
- Delimitar las jornadas diurna y nocturna
- Establecer recargos para los festivos y domingos trabajados

- Establecer preaviso para los trabajadores
- Garantizar protección para el trabajo digital
- Establecer una jornada laboral de 8 horas diarias y una semana laboral de 42 horas

La reforma laboral, el empresariado y los trabajadores

Respecto a la posición de los empresarios y los trabajadores se plantean diferentes aspectos que fueron identificados y discutidos en la sesión, a continuación, se presentan los principales aspectos:

Empresariado:

La reforma laboral no tiene un impacto positivo en la generación de empleo, ni tampoco logra resolver los problemas del desempleo o la informalidad laboral.

La reforma laboral resulta en un aumento de los costos laborales, tiene un impacto negativo en las micro y pequeñas empresas, se caracteriza por la rigidez contractual en las relaciones laborales y no está adecuadamente preparada para los cambios



tecnológicos de la Cuarta Revolución Industrial.

Tiende a favorecer principalmente a aquellos que tienen un empleo formal, dejando en desventaja a los trabajadores en situaciones de empleo informal o precario.

El cambio en la jornada laboral puede afectar a actividades como el turismo, alojamiento, entretenimiento y espectáculos, ya que podría implicar ajustes en los horarios de operación y disponibilidad de servicios, lo cual podría tener impactos en la planificación y organización de dichas actividades.

Trabajadores:

La reforma laboral no es en sí misma un mecanismo de generación de empleo, sino que corresponde a una política de estado que puede influir en el mercado laboral y tener repercusiones en la creación de empleo.

La reforma laboral busca garantizar y proteger los derechos laborales de los trabajadores, recuperar o recuperar los beneficios laborales que se perdieron hace más de dos décadas, mejorar las condiciones laborales para las nuevas

modalidades de trabajo, como el trabajo digital, adaptando la legislación a los desafíos y características de estas formas de empleo y, abordar y resolver el abuso en los contratos de prestación de servicios, estableciendo medidas para proteger los derechos de los trabajadores y prevenir prácticas abusivas en este tipo de contratos.

La reforma laboral busca proporcionar mayores beneficios y garantías para los trabajadores, incluyendo una mayor estabilidad laboral, acceso a la seguridad social, oportunidades de capacitación y el derecho a descanso adecuado. Su objetivo es promover condiciones laborales más favorables y proteger los derechos de los trabajadores.

Pagar mejores salarios puede tener un efecto positivo en la economía, ya que proporciona a los trabajadores una mayor capacidad de ahorro y gasto. Esto puede impulsar el crecimiento económico al estimular la demanda interna y beneficiar a las empresas, que pueden experimentar un aumento en sus ventas y rentabilidad. Un mayor poder adquisitivo de los trabajadores puede generar un



círculo virtuoso de crecimiento económico.

La reforma laboral, la academia

Finalmente, Leguizamón plantea la importancia de tener consensos entre las discusiones por parte de los empresarios y los trabajadores, además de que se tenga en cuenta la perspectiva académica que debe fundamentar sus argumentos desde la imparcialidad y de manera objetiva. Por lo tanto, plantea los siguientes elementos como insumos para la discusión de la reforma:

Es importante fomentar el diálogo y la concertación entre las centrales obreras y los gremios de la producción en el proceso de diseño e implementación de la reforma laboral. La participación y el acuerdo de ambas partes pueden llevar a soluciones más equitativas y a considerar las aspiraciones y necesidades de los trabajadores y empleadores. Promover un enfoque de negociación y consenso puede ayudar a generar políticas laborales más equilibradas y respaldadas por los actores involucrados.

La reforma laboral no debería centrarse únicamente en los empleados formales. Es importante considerar los efectos que pueden

tener las medidas laborales en los desempleados y los trabajadores informales. Un aumento salarial no concertado puede tener repercusiones negativas, como dificultar la contratación de nuevos empleados y aumentar los costos para las empresas, lo que podría afectar tanto a los desempleados como a los trabajadores informales que buscan oportunidades de empleo formal. Es fundamental buscar un equilibrio que tome en cuenta las diferentes realidades y necesidades de los distintos sectores laborales.

La reforma laboral debe tener en cuenta la diversidad de las actividades económicas y el tamaño de las empresas. Las políticas laborales no pueden ser aplicadas de manera uniforme a todas las industrias y empresas, ya que cada una tiene características y necesidades diferentes. Es necesario adaptar las medidas laborales a cada sector y considerar las limitaciones y desafíos que enfrentan las pequeñas y medianas empresas. De esta forma, se puede buscar un equilibrio que promueva el crecimiento económico y la creación de empleo de manera justa y sostenible.



Es importante que la reforma laboral tome en consideración los nuevos modelos de negocios, la globalización y los cambios tecnológicos. Estos factores están transformando la forma en que se llevan a cabo las actividades laborales y presentan desafíos y oportunidades únicas. Al adaptar las políticas laborales a estos cambios, se puede fomentar un entorno laboral más inclusivo, equitativo y flexible, que promueva el crecimiento económico y garantice la protección de los derechos de los trabajadores en un contexto en constante evolución.

La reforma laboral debe considerar de manera prioritaria las nuevas dinámicas del mercado laboral, incluyendo la flexibilidad y la movilidad de las nuevas formas de trabajo.

En el sector turístico, se deberían considerar nuevas formas de vinculación laboral, como el régimen de "fijo discontinuo", para abordar la estacionalidad característica de esta industria. Esto permitiría brindar mayor estabilidad laboral a los trabajadores, adaptando los contratos de trabajo

a los períodos de alta demanda y asegurando su continuidad laboral durante los períodos de menor actividad. Esta modalidad podría beneficiar tanto a los empleados como a las empresas al proporcionar una mayor flexibilidad y adaptación a las necesidades del sector turístico.

Es importante que la reforma laboral tome en consideración las particularidades y necesidades del sector turístico, y busque equilibrar la protección de los derechos laborales con la promoción del crecimiento y desarrollo de la industria. Esto implica implementar medidas laborales que fomenten la estabilidad y la competitividad en el sector turístico, evitando repercusiones negativas que puedan obstaculizar su crecimiento y contribución económica.



Perspectiva establecimientos de alojamiento Ingresos reales, salarios reales y ocupados en Colombia y Bogotá

Entretanto, se caracterizó el comportamiento de los establecimientos de alojamiento respecto a los ingresos reales, salarios reales y ocupados en Colombia.

Los establecimientos de alojamiento y las agencias de viajes son las categorías con el mayor número de inscritos en el Registro Nacional de Turismo- RNT. Según el Portal de Información Turística de Colombia, con fecha de actualización al 22 de abril de 2023 estos representaban el 89,5 % del total de las categorías del RNT.

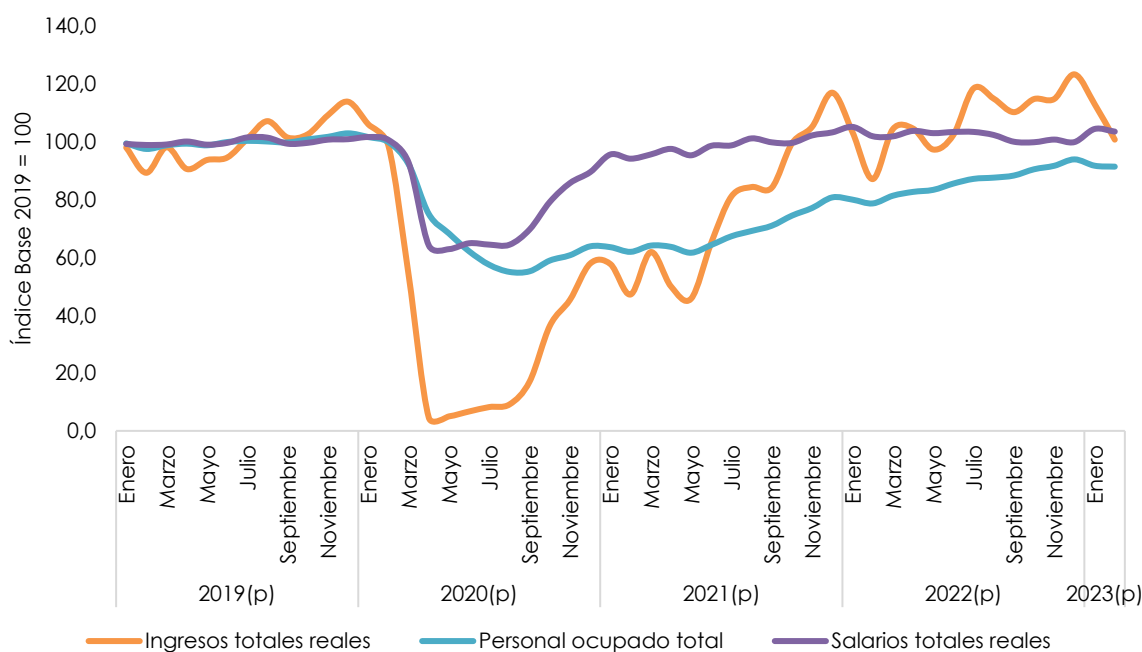
Ahora bien, desde un análisis del comportamiento de estas categorías a partir de los resultados de la Encuesta Mensual de Alojamiento -EMA- y la Muestra Trimestral de Agencias de Viaje -MTAV- producidas por el DANE se puede hacer una descripción de cómo ha sido el comportamiento en cuanto a ingresos reales, salarios y ocupados en los diferentes periodos del tiempo.

Como se puede observar en la Gráfica 1, en el periodo de pandemia, las empresas que prestaron el servicio de alojamiento reportaron una caída total en sus ingresos (abril -2020), sin embargo, los niveles de ocupados y salarios, aunque presentaron reducciones, estas no presentaron la magnitud que si se observó en los ingresos de los establecimientos.



Establecimientos de alojamiento

Gráfica 1. Índices de ingresos totales reales, personal ocupado y salarios totales reales, Total Nacional (ene19 - feb23)



Fuente: DANE, EMA

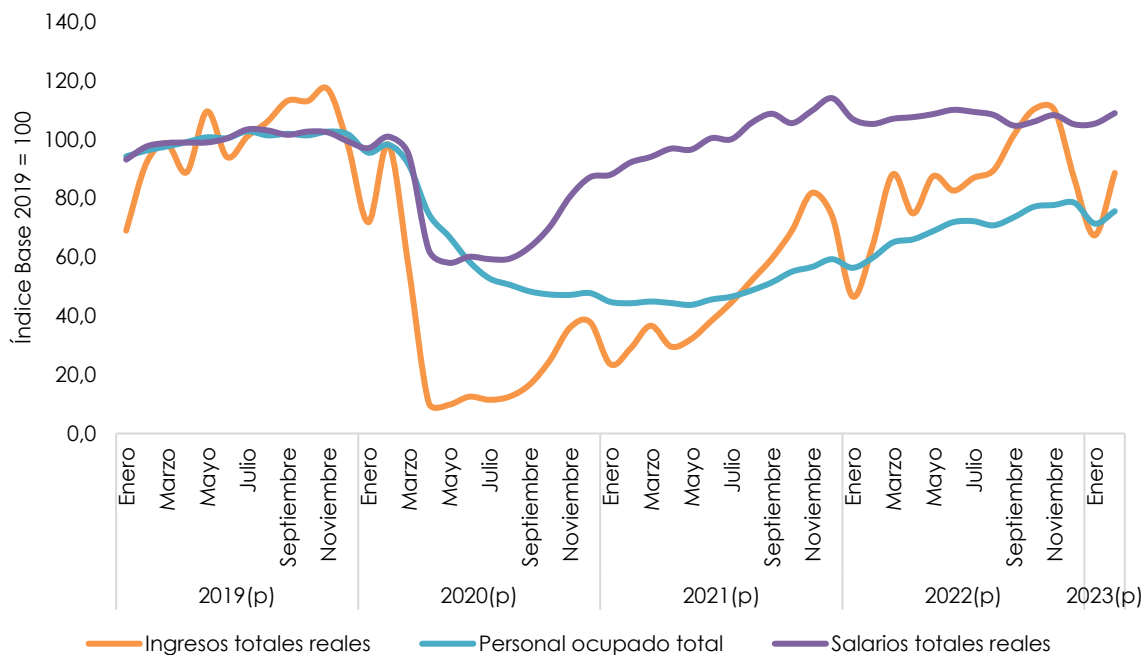
(p): cifras provisionales

A medida que se normalizaban las condiciones económicas y sociales luego de la afectación de la COVID-19, se observa que los niveles de los ingresos reales se recuperaron y en los dos primeros meses de 2023 ya se encontraban por encima de los valores de 2019.

Sin embargo, aunque los salarios reales del personal ocupado alcanzaron los niveles prepandémicos, el personal ocupado total aún no ha logrado recuperar la referencia de 2019.



Gráfica 2. Índices de ingresos totales reales, personal ocupado y salarios totales reales, Bogotá (ene19 - feb23)



Fuente: DANE, EMA

(p): cifras provisionales

En Bogotá, la recuperación a los niveles prepandémicos de los ingresos reales de los establecimientos de alojamiento se logró en septiembre de 2022. Pero a finales de 2022 y en enero de 2023, en línea con las tendencias de la serie se observan caídas. Sin embargo, aunque la tendencia de recuperación de personal ocupado es similar a la del total nacional, esta está muy por debajo del nivel nacional.

Lo anterior permite plantear diferentes escenarios que requieren de un análisis y revisión más detallada de la situación empresarial y laboral en el sector. Por ejemplo, las empresas tuvieron una afectación económica y cargaron con los costos de mantener a sus empleados en el escenario pandémico, pero a su vez recibieron beneficios de apoyo por parte del Gobierno Nacional para enfrentar los retos de cara a la crisis



por el contexto económico nacional e internacional.

La recuperación de ingresos reales ha sido más rápida que el comportamiento de los ocupados totales, lo que puede llevar a pensar que hay un incremento en la productividad empresarial sin conocer el estado del mejoramiento de las capacidades tecnológicas de los establecimientos.

Sin embargo, en cuanto a las condiciones laborales sectoriales, como lo menciona Leguizamón (2016),

“Los datos indican que en el sector turismo colombiano prevalece el trabajador por cuenta propia, que es sintomático del empleo informal, concomitante con la baja productividad, sin beneficios laborales ni seguridad social, precariedad en el acceso al diálogo social, ingresos

inferiores al empleo formal, entre otras limitantes.”

Continúa indicando:

“Por tanto, se concluye que se debe seguir persistiendo e incentivando a la formalización de aquellas empresas turísticas que aún basan su competitividad en condiciones “alegales”. Su formalización correlativamente generará un empleo estructural con seguridades laborales, mejorará su productividad y la calidad del producto turístico.”

En este sentido y, a partir de la evidencia es apresurado afirmar las implicaciones negativas que tendría la reforma laboral en el país y principalmente en el sector turístico de Colombia dada la situación actual del ecosistema y el objetivo de la política pública que es el mejoramiento de las condiciones laborales de las personas.



Datos de empleabilidad en el sector turístico para Bogotá 2022

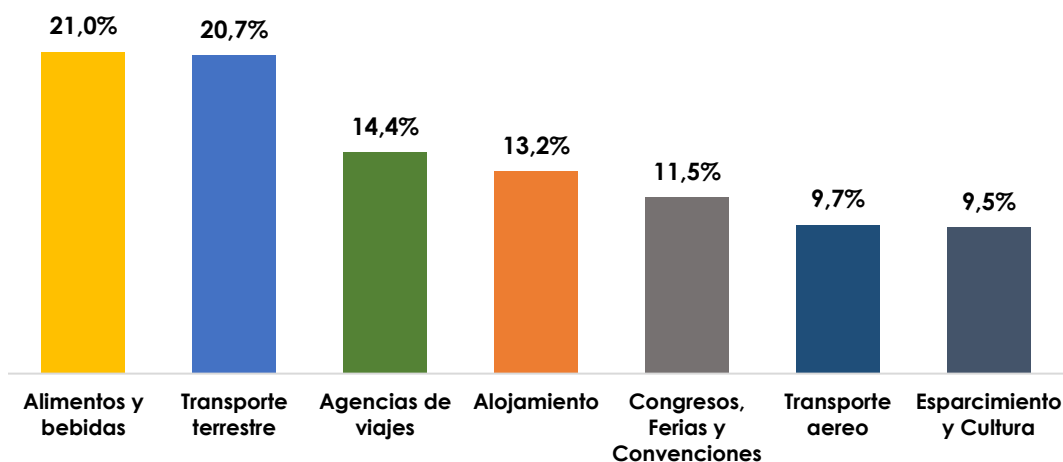
Ahora bien, gracias a los datos desagregados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares- GEIH, realizada por el DANE, se logró identificar el comportamiento de las variables relevantes, en cuanto a la empleabilidad del sector en la ciudad.

En promedio mensual, durante el año 2022, el sector turístico de Bogotá generó 87.402 empleos, esto representó el 2,5 % del total de empleos en Bogotá. Frente al año 2021, la cantidad de empleos

presentó una variación positiva de 19,3 %, y la recuperación respecto a 2019 (periodo pre pandemia) fue del 69,9 %.

A continuación, se presenta la participación porcentual de los subsectores directos y conexos del sector turismo, alimentos y bebidas representó en 21,0 %, seguido de transporte aéreo con el 20,7 %, agencias de viaje con 14,4 % y alojamiento con el 13,2 %. Por su parte, la actividad económica de congresos ferias y convenciones significó el 11,5 %, transporte aéreo el 9,7 % y, finalmente esparcimiento y cultura correspondió al 9,5 % del total de empleos mencionado.

Gráfica 3. Distribución porcentual de ocupados en los subsectores directos y conexos del turismo, Bogotá (2022)



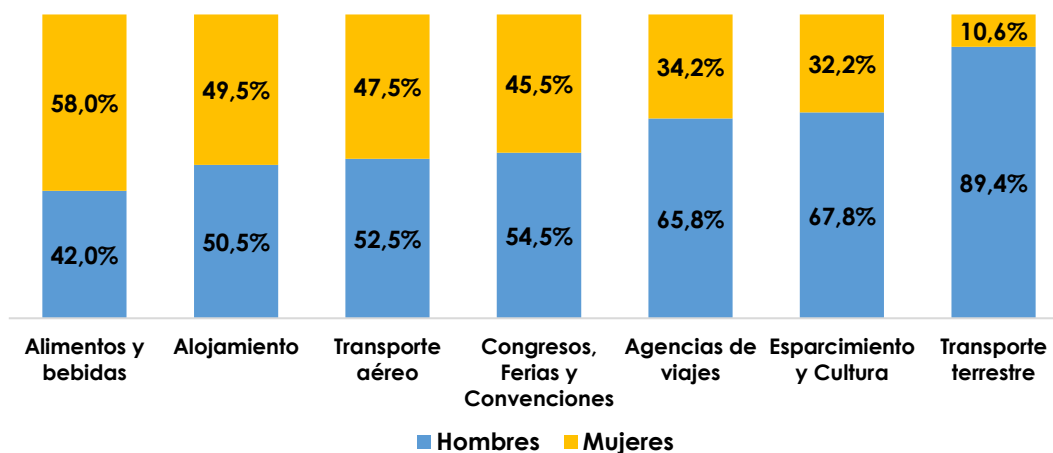
Fuente: Elaboración propia con base en datos de la GEIH – DANE



Respecto al género de los trabajadores identificados en la industria turística, se encontró que en el subsector de alimentos y bebidas el 58,0 % de los empleados correspondía a mujeres, mientras que el 42,0 % a hombres, en alojamiento el 50,5 % era hombre y el 49,5 % mujer, en transporte aéreo el 52,5 % correspondía a hombres y el 47,5 % a mujeres. Para congresos, ferias y convenciones el 54,5 % de los

trabajadores era hombres y el 45,5 % mujeres, por su parte, en agencias de viajes el 65,8 % era hombre y el 34,2 % mujer; el 67,8 % de trabajadores del subsector de esparcimiento y cultura estaba compuesto por hombres y el 32,2 % por mujeres, finalmente, el 89,4 % de los empleados de transporte terrestre era hombre y el 10,6 % mujer.

Gráfica 4. Distribución porcentual por género de los empleados de los subsectores directos y conexos del turismo, Bogotá (2022)



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la GEIH – DANE

Por otro lado, la informalidad se abordará como el porcentaje de ocupados que no aportan al sistema de seguridad social – pensiones, denominados por la Organización

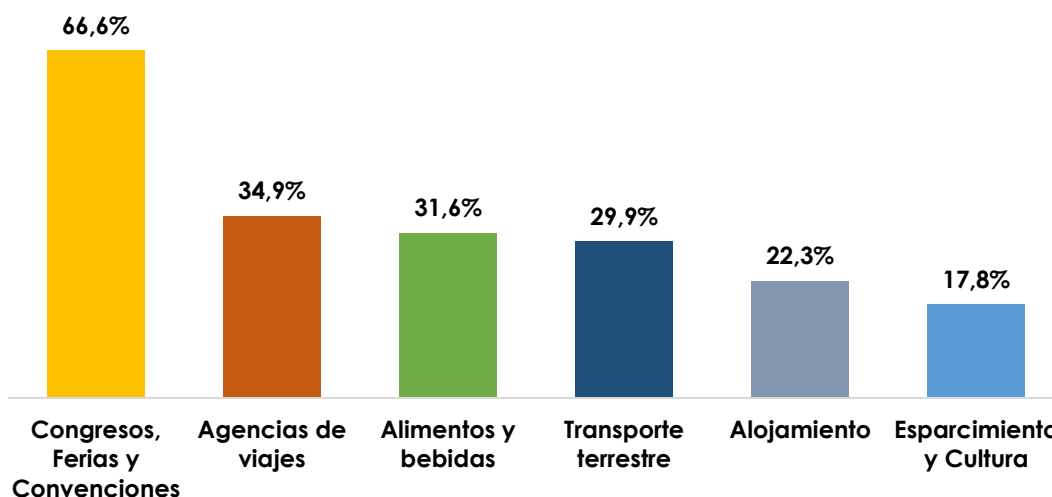
Internacional del Trabajo- OIT como asalariados informales. En el caso del subsector de congresos ferias y convenciones presentó el mayor nivel de informalidad frente a los



otros subsectores, este alcanzó un porcentaje de 66,6 %, en agencias de viaje fue de 34,9 %, en alimentos y bebidas fue de 31,6 %, mientras que el 29,9 % de los ocupados del subsector de transporte terrestre presentaba condiciones de

informalidad, igual que el 22,3 % de los trabajadores de alojamiento y el 17,8 % de quienes trabajaban en esparcimiento y cultura.

Gráfica 5. Distribución porcentual de la informalidad en el empleo de los subsectores directos y conexos del turismo, Bogotá (2022)



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la GEIH – DANE

Entretanto, el ingreso salarial de los empleados en el sector se concentró en los rangos de menos de un salario mínimo legal vigente (\$ 1.000.000 para el año 2022) y, entre 1 y 2 salarios. En el subsector de alimentos y bebidas, el 70,3 % de los trabajadores devengaba menos de un salario mínimo, mientras que ocurría lo mismo para el 50,0 % de los

empleados de esparcimiento y cultura, por su lado, el 48,9 % de los trabajadores en transporte terrestre recibía menos de un salario mensual, en contraste con el 41,9 % que devengaba entre 1 y 2 salarios mínimos.

En cuanto a los trabajadores de congresos, ferias y convenciones, el 43,0 % devengaba menos de un

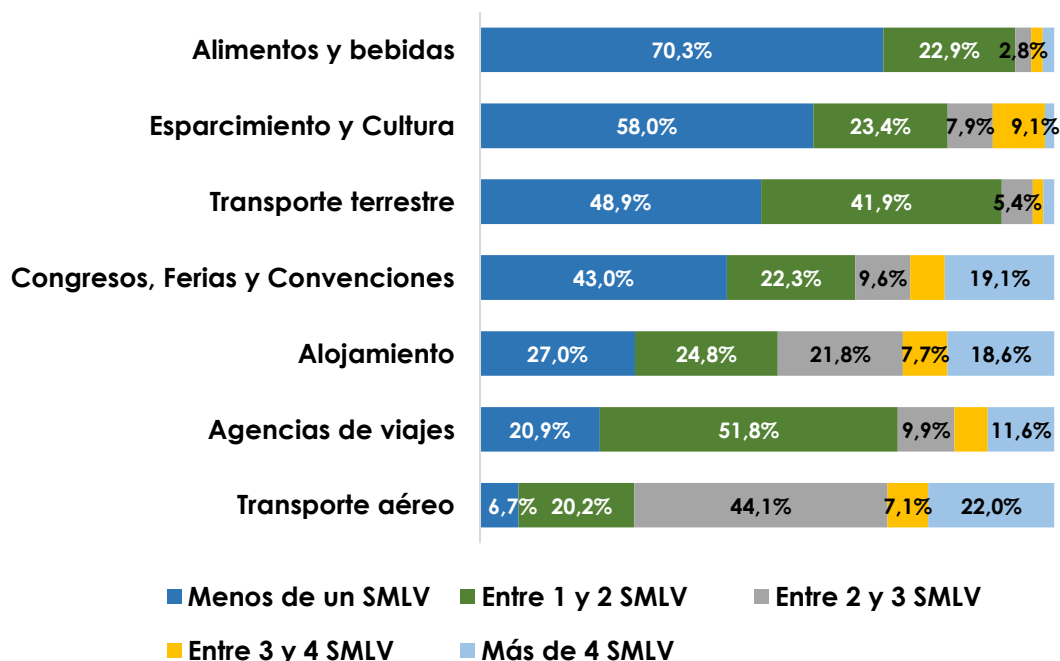


salario, el 22,3 % entre 1 y 2 y el 19,1 % más de 4 salarios mínimos, respecto al subsector de alojamiento el 27,0 % de empleados recibía menos de un salario mínimo, el 24,8 % entre 1 y 2 salarios y el 21,8 % entre 2 y 3 salarios mínimos. Por su lado, en las agencias de viajes, durante 2022, el 51,8 % de los empleados ganaban entre 1 y 2 salarios mínimos, el 20,9 % menos de

un salario y el 11,6 % más de 4 salarios mínimos.

Finalmente, a diferencia del resto de subsectores, en el subsector de transporte aéreo, el 44,1 % de los trabajadores ganaba 2 y 3 salarios mínimos vigentes, el 22,0 % entre 1 y 2 salarios.

Gráfica 6. Distribución porcentual del ingreso salarial de los empleados de los subsectores directos y conexos del turismo, Bogotá (2022)



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la GEIH – DANE

En la siguiente tabla se muestra la distribución porcentual del ingreso

salarial de los trabajadores del sector según el género de los



mismos. Como se observó anteriormente, en la mayoría de subsectores predominó la participación del rango salarial menor a un salario mínimo y entre 1 y 2 salarios, así pues, a continuación, se revisarán en detalle los mismos en relación con el género de los empleados.

Para el subsector de agencias de viajes, se observó que, en el rango salarial menor a un salario mínimo, el 53,0 % estaba compuesto por mujeres y el 47,0 % por hombres, mientras que entre 1 y 2 salarios, el 72,0 % correspondía a hombres y el 28,0 % a mujeres. En cuanto a alimentos y bebidas para menos de un salario mínimo, el 37,9 % de los trabajadores era hombre y el 62,1 %, mujer, entre 1 y 2 salarios mínimos, esta participación se encontró así: 54,0 % eran hombres y el 46,0 % mujeres.

En alojamiento, del 58,1 % de ocupados que devengaba menos de un salario mínimo legal, era hombre y el 41,9 % era mujer. Entre 1 y 2 salarios mínimos, se observó que

el 63,6 % hacía referencia a hombres y el 36,4 % a mujeres.

A su vez, el 50,6 % de los trabajadores de congresos, ferias y convenciones que devengaba menos de un SMLV era hombre y el 49,4 % mujer. En esparcimiento y cultura más del 70,0 % de quienes ganaban menos del mínimo era hombre y el 25,6 %, mujer.

Respecto a la actividad de transporte terrestre se destacó que el 93,0 % de los ocupados quienes recibían entre 1 y 2 SMLV era hombre y el 7,0 % restante mujer.

Cabe resaltar, que el subsector de transporte terrestre registró una distribución porcentual diferente en la variable de ingresos, por lo que se centrara la revisión de los ocupados que devengaron entre 2 y 3 SMLV y más de 4 SMLV, en el primer grupo el 92,5 % hacía referencia a hombres y el 7,5 % a mujeres, mientras que, en el segundo rango, el 85,8 % era hombre y el 14,2 %, mujer.



Tabla 1. Distribución porcentual del ingreso salarial por género de los empleados de los subsectores directos y conexos del turismo, Bogotá (2022)

Subsector	Género	Menos de un SMLV	Entre 1 y 2 SMLV	Entre 2 y 3 SMLV	Entre 3 y 4 SMLV	Más de 4 SMLV
Agencias de viajes	Hombres	47,0%	72,0%	23,3%	100,0%	100,0%
	Mujeres	53,0%	28,0%	76,7%	0,0%	0,0%
Alimentos y bebidas	Hombres	37,9%	54,0%	61,6%	66,8%	44,7%
	Mujeres	62,1%	46,0%	38,4%	33,2%	55,3%
Alojamiento	Hombres	58,1%	63,6%	73,5%	100,0%	49,7%
	Mujeres	41,9%	36,4%	26,5%	0,0%	50,3%
Congresos, Ferias y Convenciones	Hombres	50,6%	79,1%	0,0%	44,1%	34,7%
	Mujeres	49,4%	20,9%	100,0%	55,9%	65,3%
Esparcimiento y Cultura	Hombres	74,4%	74,6%	60,8%	53,5%	0,0%
	Mujeres	25,6%	25,4%	39,2%	46,5%	100,0%
Transporte aéreo	Hombres	59,4%	61,9%	66,4%	100,0%	82,1%
	Mujeres	40,6%	38,1%	33,6%	0,0%	17,9%
Transporte terrestre	Hombres	85,6%	93,0%	92,5%	100,0%	85,8%
	Mujeres	14,4%	7,0%	7,5%	0,0%	14,2%

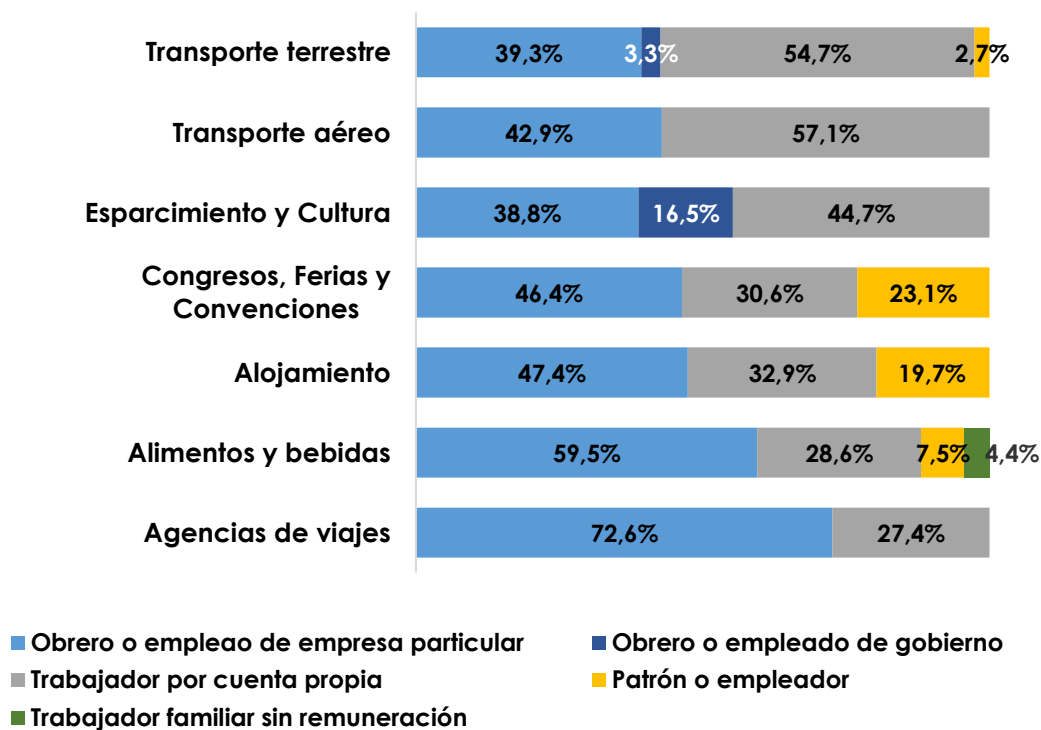
Fuente: Elaboración propia con base en datos de la GEIH – DANE

Respecto al tipo de empleado, en 2022, se definieron tres grupos de tipo de trabajador: 1) obrero o empleado de empresa particular, 2) trabajador por cuenta propia y 3) patrón o empleador; donde para cinco de los siete subsectores del sector turismo este tipo de empleado representa la mayor participación, y en los subsectores

de agencias de viaje, alimentos y bebidas y transporte aéreo su participación supera el 50%, por otro lado se observa que para los subsectores de esparcimiento y cultura y transporte terrestre, es el trabajador por cuenta propia la categoría que presenta una mayor participación, siendo del 54,7% para el subsector del transporte terrestre.



Gráfica 7. Distribución porcentual por tipo de trabajador de los subsectores directos y conexos del turismo, Bogotá (2022)



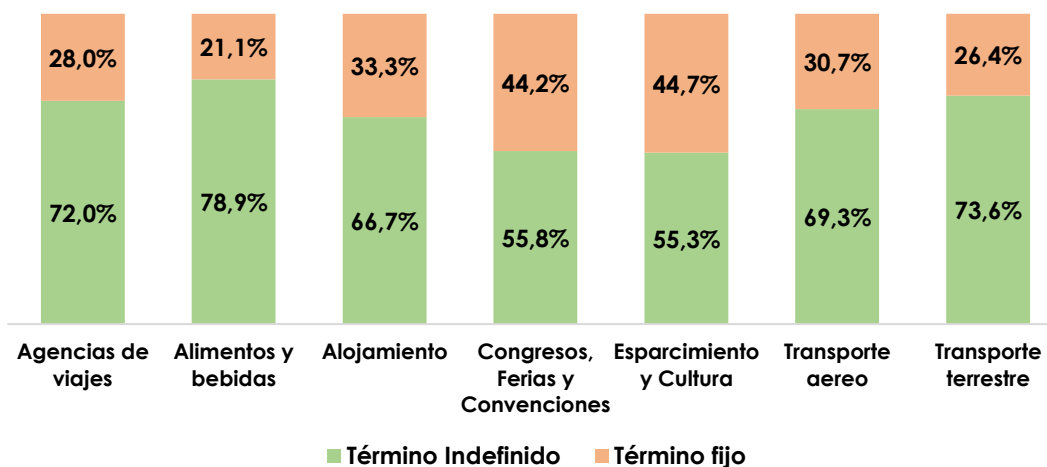
Fuente: Elaboración propia con base en datos de la GEIH – DANE

En línea con la caracterización de los empleados en el sector, se analizó el tipo de contrato de trabajo de los ocupados que afirmaron tener un contrato, donde la GEIH presenta dos opciones las cuales son contratos a término indefinido o a término fijo, al mirar esta variable para los siete subsectores del sector turismo en Bogotá, se observa que los contratos a término indefinido presentan una

mayor participación para todos los subsectores, siendo superior al 70% en subsectores como en agencias de viajes, alimentos y bebidas y el de transporte terrestre.



Gráfica 8. Distribución porcentual por tipo de contrato de los empleados de los subsectores directos y conexos del turismo, Bogotá (2022)



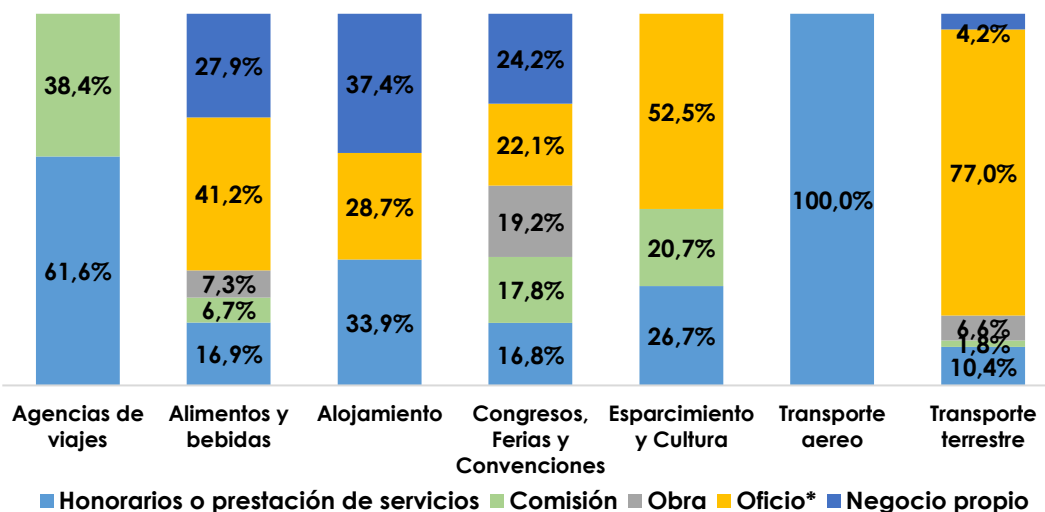
Fuente: Elaboración propia con base en datos de la GEIH – DANE

En relación con la forma de trabajo de los ocupados en Bogotá durante el 2022 en el sector turismo, se identifica que entre todos los subsectores no existe una forma de trabajo predominante, si embargo para las agencias de viajes y el transporte aéreo la forma de trabajo que presenta una mayor participación es la de por honorarios o prestación de servicios, donde para este último subsector alcanza a

representar el 100%. Por otro lado, para los subsectores de alimentos y bebidas, esparcimiento y cultura y transporte terrestre es la forma de trabajo que incluye distintos “oficios” como el de Taxista, los conductores, el trabajo doméstico, trabajo por días, entre otros, la que presenta una mayor participación llegando a representar el 77% de las personas ocupadas en el transporte terrestre en la ciudad.



Gráfica 9. Distribución porcentual por formas de trabajo de los subsectores directos y conexos del turismo, Bogotá (2022)



* (Taxista, conductores, trabajo doméstico, trabajo por días, etc)

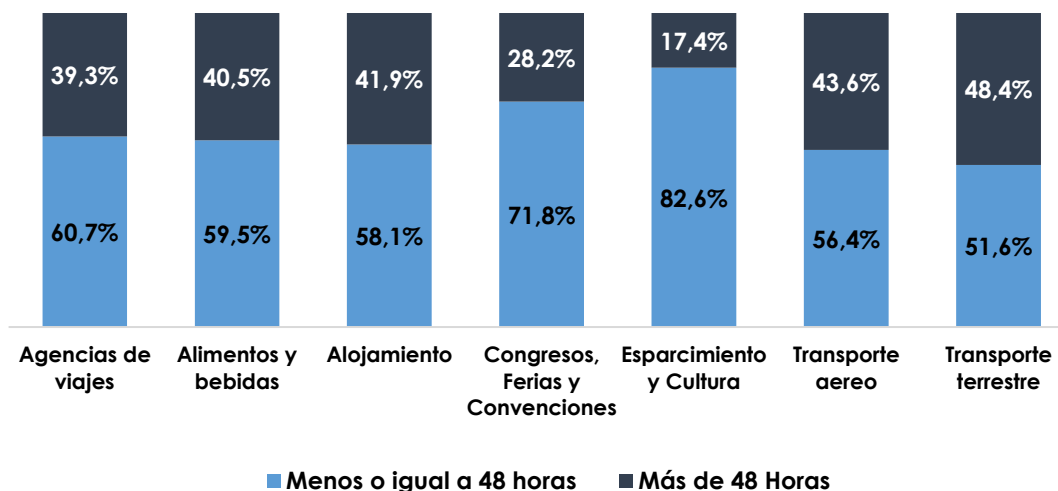
Fuente: Elaboración propia con base en datos de la GEIH – DANE

Por otra parte, en promedio, el 63,0% de los trabajadores del sector turismo en Bogotá tuvo una ocupación laboral menor o igual a 48 horas semanales, evento que está alineado con la ley colombiana, siendo los subsectores de congresos ferias y convenciones (71,8%) y esparcimiento y cultura (82,6%) los que presentan un mayor porcentaje de empelados que trabajaron 48 o menos horas. Sin

embargo, en subsectores como el de Alimentos y bebidas, Alojamiento, Transporte aéreo y transporte terrestre el porcentaje de personas ocupadas, que afirman trabajar más de 48 horas a la semana supera al 40%, esto indica respecto a los ocupados que entraron en el análisis del presente estudio, aun un porcentaje importante trabajaban más horas de lo que la ley indica.



Gráfica 10. Distribución porcentual de empleados por horas de trabajo en los subsectores directos y conexos del turismo, Bogotá (2022)



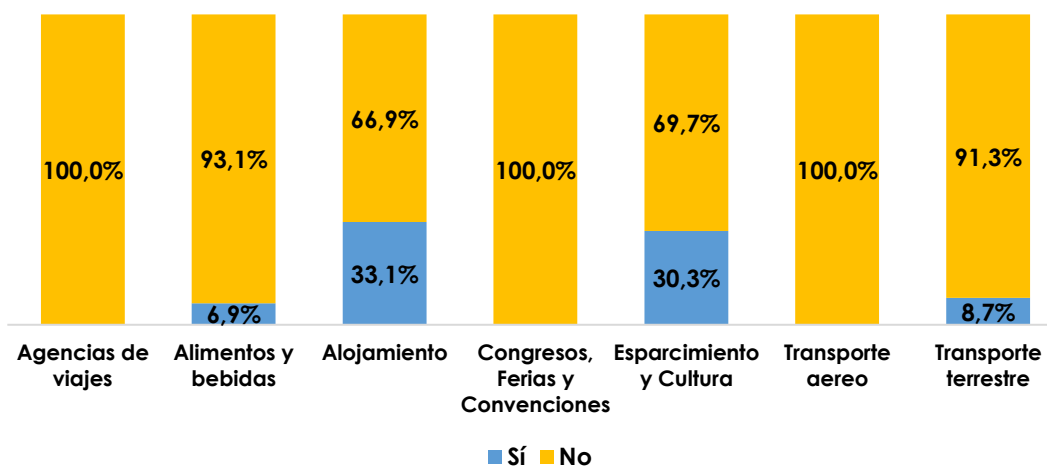
Fuente: Elaboración propia con base en datos de la GEIH – DANE

Continuando con el análisis respecto a las horas de trabajo del personal ocupado en el sector turismo en Bogotá, ante la pregunta correspondiente así y el trabajador recibe ingresos por concepto de horas extra, se logró identificar que para los subsectores de las agencias de viajes, congresos, ferias y

convenciones y transporte aéreo ninguno del personal ocupado afirmó recibir ingresos por concepto de horas extra. Mientras que, para los subsectores de Alojamiento y Esparcimiento y Cultura, se observa que más de un 30% de los ocupados si recibieron ingresos por conceptos de horas extra.



Gráfica 11. Distribución porcentual de empleados con ingresos por concepto horas extras en los subsectores directos y conexos del turismo, Bogotá (2022)



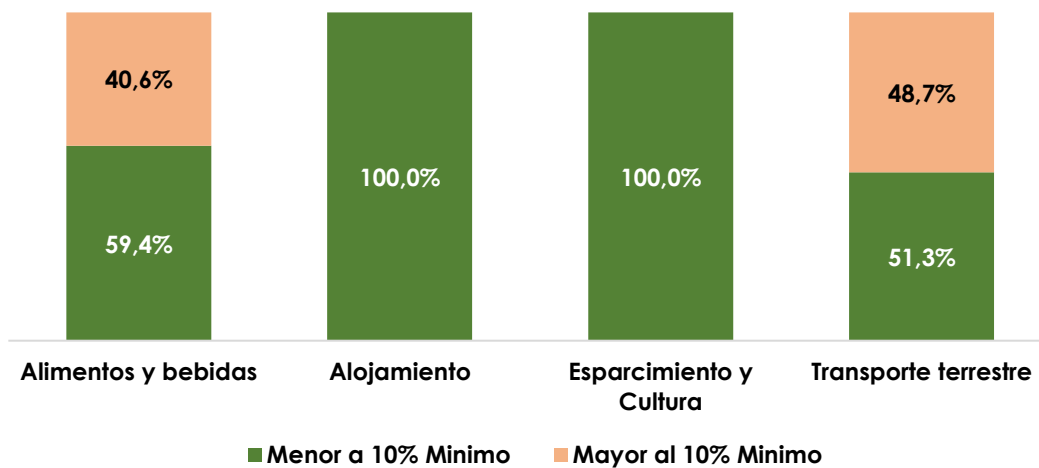
Fuente: Elaboración propia con base en datos de la GEIH – DANE

Para los subsectores donde algún porcentaje del personal ocupado afirmó recibir ingresos por concepto de horas extra, se analiza si estos ingresos son superiores o inferiores al 10% de un salario mínimo legal vigente para el año 2022, dónde se logra identificar que para los subsectores de alojamiento y esparcimiento y cultura el 100% de quienes reciben ingresos por

conceptos de horas extra afirma que estos ingresos son inferiores al 10% de un salario mínimo, mientras que para los subsectores de alimentos y bebidas y transporte terrestre se observa que más de un 40% del personal ocupado que recibe ingresos por conceptos de horas extra, afirma que estos ingresos son superiores al 10% del salario mínimo.



Gráfica 12. Distribución porcentual de ingresos por concepto horas extras en los subsectores directos y conexos del turismo, Bogotá (2022)



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la GEIH – DANE



CONCLUSIONES

La reforma laboral propuesta presenta una serie de pilares que buscan mejorar las condiciones de trabajo y fortalecer la protección de los derechos laborales. La priorización del contrato a término indefinido busca ofrecer mayor estabilidad laboral a los trabajadores. Delimitar las jornadas diurna y nocturna, así como establecer recargos para los festivos y domingos trabajados, es un esfuerzo por reconocer y compensar de manera justa las exigencias de estas horas de trabajo.

El preaviso para los trabajadores propuesto tiene la intención de dar tiempo a los empleados para buscar otras oportunidades laborales en caso de ser despedidos. La garantía de protección para el trabajo digital es especialmente relevante en la actualidad, debido al creciente papel de la tecnología y el trabajo a distancia en la economía global.

El establecimiento de una jornada laboral de 8 horas diarias y una semana laboral de 42 horas busca limitar la explotación laboral y garantizar el bienestar de los trabajadores, aunque es posible que

encuentre resistencia en algunos sectores empresariales, que pueden verlo como una limitación a la flexibilidad laboral.

Por tanto, en relación con el sector turístico, estas medidas pueden tener un impacto significativo, teniendo en cuenta que es un sector que a menudo depende de horas de trabajo irregulares y flexibilidad en la contratación. Desde la perspectiva de los empresarios, puede representar una restricción a su capacidad de adaptarse a la demanda fluctuante. Por otro lado, los trabajadores podrían beneficiarse de una mayor protección y mejores condiciones de trabajo.

La academia, con su posición neutral, puede proporcionar análisis y evidencia que ayuden a evaluar los posibles impactos de estas reformas, tanto positivos como negativos y, asesorar sobre la mejor manera de implementarlas para el beneficio de todas las partes involucradas. En conclusión, esta reforma laboral propone cambios importantes que, aunque pueden representar desafíos en su



implementación, tienen el potencial de mejorar sustancialmente las condiciones laborales en el sector turístico y en la economía en general.

De acuerdo con los resultados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares- GEIH, en 2022, el sector turístico de Bogotá generó 87.402 empleos, esto representó el 2,5 % del total de empleos en Bogotá. Donde, el 27,6 % de los puestos de trabajo correspondió a actividades relacionadas con el servicio de alojamiento y hospedaje o de agencias de viajes, siendo estos los subsectores que guardan una relación directa con el sector, mientras, que el 72,4 % restante estuvo asociado al subsector de transporte (terrestre y aéreo) y otros subsectores conexos al turismo.

En contraste, se observó que en 2022 el 66,6 %, de los trabajadores del subsector de congresos ferias y convenciones no cotizó en el sistema de pensiones del país, presentado el mayor nivel de informalidad del sector, para los otros subsectores, el porcentaje de informalidad alcanzó en las agencias de viaje un 34,9 %, y en alimentos y bebidas un 31,6 %,

siendo estos tres los subsectores que presentan un mayor nivel de informalidad al interior del sector turismo.

Respecto al número de horas de trabajo a la semana, para 2022 utilizando resultados de la GEIH, en promedio, el 63,0 % del personal ocupado del sector turismo en Finalmente, Bogotá tuvo una ocupación laboral menor o igual a 48 horas semanales, porcentaje de trabajadores que están alineado con la ley colombiana.



BIBLIOGRAFÍA

DANE (2022). Encuesta mensual de alojamiento -EMA-. Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/servicios/encuesta-mensual-de-alojamiento-ema>

DANE (2022). Gran Encuesta Integrada de Hogares -GEIH-. Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo/geih-historicos>

Desarrollo sostenible. (s/f). Unwto.org. Recuperado el 20 de mayo de 2023, de <https://www.unwto.org/es/desarrollo-sostenible>

empleo informal. (s/f). Oitcinterfor.org. Recuperado el 31 de mayo de 2023, de <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3366>

Leguizamón, M. (2015). Empleo formal e informal en el sector turístico de Colombia. Universidad del Externado. Recuperado de: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2837874

UNWTO. (2012). Estudio de la oferta y la demanda de formación de los recursos humanos en el sector turístico en américa latina.

Se radicó proyecto de ley de la reforma laboral del Gobierno del Cambio - Ministerio del trabajo. (s/f). Gov.co. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/comunicados/2023/marzo/se-radico-royecto-de-ley-de-la-reforma-laboral-del-gobierno-del-cambio>

