

Costos Laborales con la Ley 2101 de 2021 en la Empresa Ferroeléctricos Sixto

John Deiby Méndez Castaño

Jasser Alexander Tenorio Moreno

Instituto Técnico Nacional de Comercio “Simón Rodríguez”

Programa de Tecnología en Gestión Contable y Tributaria

Santiago de Cali

2024

Costos Laborales con la Ley 2101 de 2021 en la Empresa Ferroeléctricos Sixto.

John Deiby Méndez Castaño

Jasser Alexander Tenorio Moreno

Trabajo de grado para optar el título de Tecnólogos en Gestión Contable y Tributaria

Asesor Disciplinar

Asebes Obidio Noguera Campo

Asesor Metodológico

Balmiro Giraldo Ospina

Instituto Técnico Nacional de Comercio “Simón Rodríguez”

Programa de Tecnología en Gestión Contable y Tributaria

Santiago de Cali

2024

Contenido

	Pág.
Introducción	5
1. Titulo	7
2. Planteamiento del Problema	7
2.1. Descripción del Problema	7
2.2. Formulación del Problema	8
2.3. Justificación	8
2.4. Objetivos	9
2.4.1. Objetivo General	9
2.4.2. Objetivos Específicos	9
3. Marco Referencial	10
3.1. Marco Teórico	10
3.2 Estado del Arte	11
3.2 Marco Legal	13
4. Aspectos Metodológicos	15
4.1 Línea de Investigación	15
4.2 Tipo de Investigación	15
4.3 Enfoque	16

	4
4.4 Método de Investigación	16
4.5 Determinación del Universo Investigativo	17
4.5.1. Determinación de la Población	17
4.5.2. Determinación de la Muestra	17
4.6. Técnicas de Recolección de Información	18
5. Desarrollo del Proyecto de Investigación	19
5.1. Costos Laborales Posterior a ley 2101 de 2021 en Ferroeléctricos Sixto	19
5.2. Costos Laborales Antes de Ley 2101 De 2021 en Ferroeléctricos Sixto	21
5.3. Costos Laborales Antes y Después de la Ley 2101/21 en Ferroeléctricos Sixto	23
5.4. Plan De Acción	25
6. Conclusiones	26
7. Recomendaciones	28
8. Referencias	29
9. Anexos	32

Introducción

Como es de conocer Colombia es uno de los países con la jornada laboral más extensa, en comparación con otros países, donde su jornada semanal es de 36 a 37 horas. La jornada laboral por la cual se regía Colombia Ley 6 de 1945 que era de 8 horas diarias y 48 horas semanales, se origina en los lineamientos internacionales de la organización internacional del trabajo (OIT). Por lo tanto la empresa Ferreoeléctricos Sixto cumple con los lineamientos del sistema laboral colombiano, viéndose en la obligación de adaptarse a las leyes que se publiquen a través del tiempo.

Sin embargo, el 15 de julio de 2021 se sancionó un proyecto de ley propuesto por el senador Álvaro Uribe por el cual se pretende reducir la jornada laboral colombiana gradualmente. "La reducción de la Jornada Laboral sin afectar el ingreso del trabajador es un paso de economía fraterna, sin odio de clases. Ayuda al prestigio de la empresa privada." (Uribe, 2021).

Por lo cual la empresa Ferreoeléctricos Sixto se encuentra en secuencia con la segunda etapa de reducción laboral según lo estipulado en la ley 2101 de 2021.

El hecho de contar con trabajadores que laboren extensas horas no implica que Colombia sea una nación productiva ni competitiva, se sugiere que se tecnifiquen los procesos, participar en mercados internacionales y se estimule la competitividad. Como lo plantea "la reforma resulta llamativa para los trabajadores, al plantear una reducción del tiempo laborado sin disminuir la remuneración actual. Sin embargo hay otras situaciones que no fueron abordadas en la ley 2101 como el teletrabajo, comisión por resultado, contratación por horas, entre otras, que sí pueden afectar el trabajo. Los colaboradores de esta empresa contarán con más tiempo de esparcimiento en sus actividades personales y familiares." (Perdomo, 2021).

El impacto de la ley puede afectar las finanzas de las empresas, sobre todo las que quedaron acongojadas con la pandemia. Además el sector empresarial plantea que se encarece el costo laboral, ya que cada hora menos es una hora extras más. (Ibáñez, 2023).

Por la actividad económica desarrollada de la empresa Ferroeléctricos Sixto el tiempo laboral es vital para su buen funcionamiento, lo que implica un costo laboral alto según las reducciones estipuladas en la ley 2101 del 2021, ya que menos tiempo laborado es más responsabilidad en nómina ya sea pagando horas extras o contratando más colaboradores, afectando de una manera u otra las finanzas de la empresa.

El proyecto de investigación se estructura de la siguiente manera, como primera parte se tiene el planteamiento del problema, que contiene la formulación y la descripción del problema seguido de esto se encuentra la justificación, los objetivos generales y específicos, luego se encuentra el marco referencial que contiene el marco teórico, el estado del arte y el marco legal, seguido de esto se ubican los aspectos metodológicos que son la línea de investigación, el tipo de investigación, el enfoque, los métodos de investigación, la determinación del universo, de la muestra y la población, finalizando con las técnicas de recolección de información. Luego se ubica el desarrollo del proyecto de investigación que es la base de éste, siguiente a esto se procede a describir un plan de acción, las conclusiones y recomendaciones, finalizando este proyecto se encuentran las referencias y los anexos.

1. Título

Costos Laborales Con La Ley 2101 De 2021 En La Empresa Ferroeléctricos Sixto.

2. Planteamiento del Problema

2.1. Descripción del Problema

La entrada en vigor de la ley 2101 de 2021 a partir de julio de 2023 ha traído consigo una serie de inconformidades por parte de empresarios y otras entidades, trae consigo una serie de incertidumbres referentes a la productividad ya que incrementa los costos laborales y reducción de utilidades. “es una ley que fomenta la informalidad elevando costos laborales de contratación y generando cargas excesivas en la nómina empresarial, lo que desincentiva la generación de empleo.” (Cabal, 2021).

La ley 2101 de 2021 posee un vacío jurídico puesto que en la norma no se limitó la jornada laboral, es decir no se señaló cuanto es lo máximo que puede trabajar el empleado y cuando se causan los recargos laborales. Por lo tanto esto puede generar controversias entre empleadores y trabajadores.” (Chapman, 2021).

Esta ley puede que no aumente de una manera relevante el empleo en la Ferroeléctricos Sixto ya que implicaría incurrir en gastos de más en comparación con los gastos de los actuales colaboradores, pero sí aumenta de una manera relevante la carga económica que debe solventar la empresa, afectando en una parte la producción y su liquidez.

“Esto alerta al sector empresarial colombiano, porque esta regulación tiene como consecuencia la obligación de contratar más empleados para cumplir las necesidades productivas de la empresa o bajar los niveles de producción.” (serna y moreno, 2022).

En conclusión con lo anterior esto genera el mal funcionamiento de la empresa, teniendo en cuenta otros factores como el sector impositivo para las empresas, la informalidad, la competitividad entre otros, que hacen de esta ley un gran problema donde las empresas tendrán que enfrentar con la implementación de esta ley.

2.2. Formulación del Problema

¿Por qué evaluar los costos laborales según la ley 2101 de 2021 en la empresa Ferroeléctricos Sixto?

2.3. Justificación

Este trabajo tiene como principal objetivo evaluar el impacto de la Ley 2101 de 2021 en la empresa Ferroeléctricos Sixto, esta ley sancionada el 15 de julio de 2021, establece la reducción progresiva de la jornada laboral semanal, pasando de 48 horas a 42 horas sin disminución de salario ni beneficios laborales. Este cambio tiene como interés mejorar la calidad de vida de los trabajadores, pero también puede generar un impacto significativo en los costos laborales de las empresas (Cabal, 2021).

La implementación de la Ley 2101 de 2021 puede generar un impacto significativo en los costos laborales de la empresa Ferroeléctricos Sixto, lo que puede afectar su situación financiera y de funcionamiento. Esta ley centrada en el beneficio de los trabajadores, trae consigo una serie de implicaciones para las empresas, especialmente en términos de costos laborales.

Es fundamental evaluar el impacto de la Ley 2101 de 2021 en los costos laborales y la situación financiera de las empresas para tomar decisiones estratégicas informadas (González, 2022). Este trabajo es relevante porque permitirá entender mejor el impacto que provoca la disminución de la jornada laboral en la empresa Ferroeléctricos Sixto y proporcionará información

valiosa que ayudará adoptar estrategias que previenen las consecuencias negativas que trae esta ley, teniendo en cuenta que a la fecha solo se encuentra en la segunda fase de 46 horas semanales, en los próximos dos años llegará a 42 sin disminución de salario.

Este trabajo se centrará en la evaluación del impacto de la Ley 2101 de 2021 en los costos laborales y la situación financiera de la empresa Ferroeléctricos Sixto que permita adoptar estrategias manteniendo la empresa en estados óptimos financieramente, sin considerar los beneficios para con los trabajadores.

2.4. Objetivos

2.4.1. Objetivo General

- Evaluar los costos laborales según la ley 2101 de 2021 en la empresa Ferroeléctricos Sixto.

2.4.2. Objetivos Específicos

- Conocer los costos laborales actuales de la empresa Ferroeléctricos Sixto
- Comparación de los costos laborales antes de la reducción según la ley en el año 2024 de la empresa Ferroeléctricos Sixto.
- Determinar la situación financiera de los costos bajo la ley 2101 de 2021 en la empresa Ferroeléctricos Sixto.

3. Marco Referencial

3.1. Marco Teórico

(Vargas, 2022) en su teoría titulada “ **Reflexión sobre la reducción de la jornada laboral conforme a la promulgación de la Ley 2101 del 2021 en Colombia**” La Ley 2101 de 2021 es una reforma laboral en Colombia que tiene como objetivo principal reducir gradualmente la jornada laboral semanal de 48 horas a 42 horas. Esta reducción se implementará de manera progresiva, iniciando en el año 2023, lo que está generando diferentes puntos de vista, ya que se plantea mejorar la calidad de vida de los trabajadores reduciendo su jornada laboral. Más detalles en la figura 1 del anexo.

La teoría de (Sofía G.A y Susana G.L, 2022) titulada “**Análisis socioeconómico de la Ley 2101 del 15 de julio del 2021, reducción de la jornada laboral en Colombia**” donde se plantea que esta ley no tuvo en cuenta varios puntos importantes como contratos laborales, como lo son los contratos de confianza y manejo, los costos económicos altos que estos pueden generar a las medianas y pequeñas empresas, ya que dichas empresas no tiene la misma adaptación que las grandes.

Según las investigaciones de los autores anteriores La ley 2101 de 2021 genera un debate sobre sus posibles impactos. Mientras algunos investigadores enfatizan los beneficios para los trabajadores, otros advierten sobre los desafíos que enfrentan las empresas, especialmente las Pymes.

Por otro lado (Henao, 2023). En su teoría titulada “**retos del cambio de la jornada laboral para las empresas en Colombia**” donde se da a conocer un punto de vista con incertidumbre debido al impacto económico que puede tener la reducción de la jornada laboral, esto debido a que

puede afectar en las finanzas de las empresas, toda vez que, cada hora menos trabajada representaría en el futuro laboral, horas extras que se deben pagar al trabajador con el fin de sostener la productividad con un punto de vista más enfocado en el cumplimiento de las políticas internas de la empresa.

Sin embargo (Alonso, 2023) en tu teoría **“la disminución de la jornada laboral mejora las condiciones contractuales del trabajador”** plantea que La Ley 2101 de 2021, para el empleador convencional impacta de forma negativa al sector productivo colombiano, aparentemente brinda más garantías al trabajador, pero su implementación es gradual y el impacto total sólo podrá ver reflejado en el año 2027, un año después de la implementación total de la nueva ley. Por eso, realizar una investigación en el ámbito colombiano puede llevar a extraer importantes conclusiones y comprender cuál será el resultado para el conjunto de la sociedad.

En secuencia con las teorías de los autores anteriores se llega a la conclusión de que esta reforma trae detrás una consecuencia económica y productiva para los empresarios colombianos, atrae altos costos, menos personal para contratar, ya que al ser tan pocas horas laboradas ay producciones que no se pueden detener y por lo tanto se deben continuar pagando horas extras o contratar personal de adicional que cubra el tiempo de la producción.

3.2 Estado del Arte

En la investigación de (Corzo, Polo y Turizo, 2022) titulada **“Acciones para mitigar los efectos negativos de la Ley 2101 de 2021 en ORTOPSALUD IPS S.A.S: Una mirada desde el empleador”** se plantea que es necesario analizar los efectos de la ley 2101 de 2021, para realizar búsquedas de acciones que permitan mitigar los impactos negativos que esta ley causa al empleador en este caso a la IPS ORTOSALUD S.A.S los cuales requieren la presencia permanente de sus

colaboradores para el correcto cumplimiento de sus actividades. Perjudicando a la empresa con más pagos de salarios, horas extras, seguridad social y compra de maquinaria para agilizar procesos.

En ese sentido (Aragón, 2022) en su investigación llamada **“Reducción de la Jornada Laboral en Colombia”** también plantea que ante estos cambios serán las empresas las que tienen que enfrentar desafíos y deben implementar estrategias que les permita la efectiva adaptación y transformación en sus procesos, con el fin de evitar consecuencias negativas en la productividad de la empresa. Aquellas que no se preparen para nuevos desafíos son las que les cuesta adaptarse al cambio, donde se va afectada la productividad.

Al comparar las dos investigaciones de los autores anteriores se concluye que se encuentran en secuencia ya que plantean que las empresas deben de adoptar por implementar unas estrategias que les permitan adaptarse al cambio de la reducción de la jornada laboral, con el fin de evitar el mal funcionamiento de sus actividades y económicas.

(Acosta, 2021) en su artículo titulado **“Desventajas de la reducción de la jornada laboral aprobada por el Congreso de la República”** plantea que pese al entusiasmo de algunos sectores políticos, otros expertos han afirmado que puede ser pernicioso para la economía esta reducción. Un reciente análisis de BDO, hecho por el socio legal de la empresa en Colombia, Luis Fernando Reyes Ramírez, destacó que la reducción de la jornada no es una buena noticia para las empresas en medio de la reactivación económica. “El país requiere ser competitivo y atractivo para la inversión extranjera. Si bien muchos países ya adoptaron el modelo, es necesario que la normativa sea congruente con la realidad económica”.

En el artículo realizado por (Canal Institucional, 2020) titulado **“Reducción de jornada laboral: pros y contras”** se plantea que los defensores de la medida afirman que, al crear mejores

condiciones laborales, las horas de trabajo se aprovecharán, aumentando la productividad del trabajador. Adicionalmente, aseguran que esta iniciativa, combinada con el teletrabajo, ayudaría a una reducción de costos para las empresas, traduciéndose en beneficios para ambas partes. Por lo tanto, mientras unos defienden la medida como mecanismo para aumentar la productividad, otros aseguran que encarecería la mano de obra, creando el efecto opuesto al que se requiere en época de reactivación económica.

Analizando los planteamientos de los autores anteriores se interfiere a que existen dos posturas sobre la ley 2101 de 2021, por un lado se apoya mucho ya que beneficia exponencialmente a los trabajadores con menos horas laboradas a igual salario lo que beneficia en tiempo y dinero, sin embargo, afecta exponencialmente a las empresas colombianas en los factores de finanzas y de producción.

3.2 Marco Legal

Decreto 2663. (1950, 5 de agosto). Por medio del cual se expide el código sustantivo del trabajo.

(Senado De La República, 1950).

Decreto 2663 de 1950. (Art. 161. Duración) Código Sustantivo Del Trabajo. (Mariano Ospina Pérez, 1950).

Ley 50. (1990, Diciembre 28). Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. (Congreso de Colombia, 1990).

Constitución política de la república de Colombia. (1991, Julio 6). (Asamblea nacional constituyente, 1991).

Constitución política de Colombia, Art. 25. Derecho al trabajo. (1991, Julio 6). (Congreso de la república, 1991).

Ley 100 de 1993, (1993, 23 de diciembre) por el cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. (Álvaro Uribe Vélez, 1993).

Ley 789 de 2002, (2002, 27 de diciembre) 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. (El congreso de Colombia).

Ley 1496 de 2011, (2011, 29 de diciembre). Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.(congreso de la república).

Ley 1846 de 2017, (2017, 18 de julio). Por medio de la cual se modifican los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. (Congreso de la república).

Ley 2101. (2021, Julio 15). 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. (Congreso de Colombia).

Decreto 2292 (2023, diciembre 29) Por el cual se fija el salario mínimo mensual legal. (Gustavo Petro Urrego).

4. Aspectos Metodológicos

4.1 Línea de Investigación

La presente investigación está alineada con los planteamientos institucionales de INTENALCO, contenidos en la línea investigativa de Mejoramiento de Apoyo contable y mercados, con sublíneas de Investigación: Tributaria, Auditoría y Control, Costos y Normas Internacionales, según lo establecido en el Acuerdo No. 06 de 2016, dictado por el Consejo Académico, ya que se enfoca en tema de riesgos financieros en la importación de mercancías, lo que es vital para el desarrollo de la empresa Agroparts, que es una importadora y comercializadora de partes, repuestos y equipos para el sector agropecuario e industrial. El proyecto de investigación se centra en el estudio del aumento de los costos laborales según la ley 2101 de 2021 en la empresa Ferroeléctricos Sixto. Se busca encontrar el impacto en los costos laborales con la implementación de la ley mencionada anteriormente, conocer que consecuencias conlleva su implementación y realizar en un futuro estrategias que ayuden a mitigar estas.

4.2 Tipo de Investigación

Este proyecto es de tipo documental porque se desarrolla principalmente de análisis, recopilación e informes encontrados realizados sobre los costos laborales de la empresa, se basa en la recolección de información de los documentos tanto actuales como históricos que contienen datos asociados a los empleados, salarios, horas extras, entre otras lo que requiere un estudio detallado, que permita en su conclusión la toma de decisiones y así poder cumplir con la normatividad vigente correctamente. Por otro lado se realizaran estudios e investigaciones académicas y proyectos que planteen los impactos económicos que representa esta nueva ley para las empresas, además que estrategias adoptar y que ayuden a mitigar sus consecuencias.

4.3 Enfoque

Según (Muguira, 2020) plantea que “La investigación cualitativa es un método exploratorio de investigación. Esta sirve para investigar causas subyacentes, emociones y valores antes de que se desarrolle una hipótesis. La meta de los estudios cualitativos es descubrir y explicar por qué ocurre un fenómeno o comportamiento.” Además también plantea que “Por su parte, la investigación cuantitativa es un método de investigación sistemático. Se trata de datos conducidos en el enfoque, diseñado para responder a una pregunta de investigación específica”

Se tomará como referencia los dos enfoques ya que se complementan para dar una respuesta más clara, por lo tanto sería un enfoque mixto. Con el enfoque cualitativo tendremos la posibilidad de buscar la información necesaria que no lleva a el motivo o la razón de porque aumentan los costos laborales y como afecta la situación financiera de la empresa Ferroeléctricos Sixto. Con el enfoque cuantitativo se permite encontrar en qué cantidad afectan los costos laborales según la ley 2101 de 2021 en la empresa Ferroeléctricos Sixto.

4.4 Método de Investigación

Según lo que plantea (Narváez, 2024) El método inductivo es un enfoque que se utiliza en la investigación y el razonamiento científico, que busca inferir conclusiones generales a partir de observaciones específicas. Es decir, este método parte de hechos concretos y particulares para llegar a una conclusión general. Por otro lado, el método deductivo es un proceso lógico en el que se parte de una premisa general y se aplica la lógica para llegar a una conclusión específica. El método deductivo comienza con teorías generales y luego aplica la lógica para llegar a una conclusión específica.

Este proyecto de investigación es de carácter inductivo por lo que se comienza analizando los empleados, la nómina, salarios, etc. De la empresa Ferroeléctricos Sixto y a partir de estos datos se procede a hallar conclusiones más generales sobre los costos laborales de la empresa.

4.5 Determinación del Universo Investigativo

El universo de investigación a tomar en este proyecto sería todos los empleados, salarios, horas extras y demás relacionado con materia laboral de la empresa Ferroeléctricos Sixto.

4.5.1. Determinación de la Población

En esta investigación, la población se refiere al conjunto total de datos y documentos que reflejan los costos laborales de la empresa Ferroeléctricos Sixto. Esto incluye información relevante de los empleados, como sus contratos, horas trabajadas, pagos de nómina y cualquier documento relacionado con la implementación de la Ley 2101 de 2021. Actualmente Ferroeléctricos Sixto cuenta con 15 empleados cuyos trabajadores están directamente relacionados con la población a estudiar, y estos empleados forman parte del universo de estudio en cuanto a costos laborales. Además, se analizarán documentos financieros, reportes de nómina, y registros administrativos que impactan los costos laborales bajo las nuevas disposiciones de la ley.

4.5.2. Determinación de la Muestra

En la presente investigación se ha decidido utilizar la técnica de muestreo convencional debido a su accesibilidad y conveniencia para recoger la información necesaria de la empresa Ferroeléctricos Sixto. Dado que el objetivo principal es evaluar el impacto de la Ley 2101 de 2021 en los costos laborales de la empresa Ferroeléctricos Sixto, esta técnica se adapta adecuadamente al estudio, ya que se tiene acceso directo a la información financiera y laboral de la empresa. En

este caso, la muestra estará compuesta por 15 empleados que representan el 100% de la población. Esta muestra incluye a empleados que laboran antes y después de la implementación de la segunda fase de la ley 2101 de 2021 en la empresa Ferroeléctricos Sixto. Por otro lado, estos nos permiten tener una visión clara del comportamiento de los costos laborales en la empresa.

4.6. Técnicas de Recolección de Información

En esta investigación se utilizarán las técnicas de encuesta, entrevista y cuestionarios. Además la revisión de documentos laborales de la empresa para la recopilación y análisis interno de los empleados de la empresa relacionada con el pago de salarios, horas extras, descansos, etc... Estas técnicas son pertinentes en la investigación porque permite obtener información directa y confiable, luego se debe analizar para deducir sobre los efectos de la Ley 2101 de 2021 en los costos laborales de la empresa Ferroeléctricos Sixto. Ver figura 2 en el anexo sobre la estructura de las entrevistas realizadas.

5. Desarrollo del Proyecto de Investigación

5.1. Costos Laborales Posterior a ley 2101 de 2021 en Ferroeléctricos Sixto

La empresa Ferroeléctricos Sixto es una compañía dedicada a la venta de materiales para la construcción que cuenta con 15 colaboradores, los cuales a lo largo de sus operaciones, ha tenido que ajustar su estructura laboral y los costos asociados con el cumplimiento de las leyes laborales vigentes en el país.

En este contexto, se ha recopilado información relevante para entender los costos laborales actuales que enfrenta la empresa, los cuales se han visto influenciados por cambios normativos introducidos por la Ley 2101 de 2021 luego de realizar la recopilación pertinente de información en materia laboral de la empresa Ferro eléctrica Sixto, se encuentra que los colaboradores cuentan con distinta asignación salarial que varía dependiendo de la labor y responsabilidades que realicen en la empresa, se labora de lunes a viernes con turnos de 8 hora los días sábados se labora dependiendo la cantidad de carga laboral que se presente durante este día.

Al realizar una revisión de las liquidaciones de nómina y por lo tanto pagos realizados a los trabajadores por su jornada, se encontró un resumen de los gastos con los que incurre la empresa en un mes de trabajo luego de que se implementará la segunda parte de la ley 2101 de 2021, quedando para este año en 46 horas semanales a partir del 15 de julio de 2024. Para más detalle de los costos laborales de la empresa Ferroeléctricos Sixto ver figura 3 en los anexos.

- Se incurre en gastos de salario **\$23.193.333** por los 15 trabajadores
- Como se conoce la ley 2101 de 2021 se redujo las horas laboradas a la semana, lo que implica que a menos horas, se incurren en mayor horas extras para no afectar el correcto

funcionamiento del negocio, la empresa Ferroeléctricos Sixto no es la excepción y en este mes la empresa incurrió en gastos de horas extras un valor de **\$884.479**.

- Al sumar el salario, horas extras y auxilio de transporte la empresa Ferroeléctricos Sixto canceló un total de **\$26.507.813**.
- Al aumentar las horas extras impacta en el incremento de la provisión de seguridad social, prestaciones sociales, vacaciones y pago de parafiscales. Corriendo con un gasto en la provisión de seguridad social por **\$3.015.024** (excepto salud), prestaciones sociales por **\$5.442.327** y pago de parafiscales por **\$927.733** (excepto ICBF y SENA)

En conclusión de lo anterior la empresa Ferroeléctricos Sixto enfrenta costos laborales elevados, que han aumentado principalmente debido a la reducción de horas laborales y la necesidad de compensarlas mediante horas extras tiene la obligación de correr con los gastos de su personal por este mes por un total de \$35.892.897.

Agregando a lo anterior la empresa Ferroeléctricos Sixto deberá analizar si estos gastos se compensan con la eficiencia y productividad para así tener la capacidad de tomar decisiones y estrategias de reestructuración.

Por otro lado, este incremento significativo quiere decir que los empleados están siendo requeridos a trabajar más allá de su jornada laboral ordinaria de manera recurrente, lo que podría estar relacionado con una sobrecarga de trabajo, deficiencias en la planificación y asignación de tareas o también se puede decir que es debido al poco tiempo que se tiene para realizar sus actividades, se debe implementar estrategias que optimicen la carga de trabajo y mejoren la eficiencia operativa.

5.2. Costos Laborales Antes de Ley 2101 De 2021 en Ferroeléctricos Sixto

Como se conoce la empresa Ferroeléctricos Sixto cuenta con la ayuda de 15 colaboradores, además la reducción de la jornada laboral según la ley 2101 de 2021 para el año 2024 se realizará a partir del 15 de julio, quedando 46 horas semanales y reduciendo así 5 horas mensuales. A continuación se realizará una comparación de los de los costos laborales con que estaba en la obligación de pagar la empresa Ferroeléctricos Sixto antes de la reducción de la jornada laboral, para más detalle ver ilustración 4 en los anexos.

- Se incurre en gastos de salario \$23.193.333 por los 15 trabajadores estos no varían pues son iguales siempre no se realicen nuevas contrataciones
- Antes de la implementación de la Ley 2101, la empresa incurrió en un gasto de **\$467.188** por horas extras. Esto se debe a que, a pesar de tener una jornada laboral regular, la empresa a menudo necesita que los empleados trabajen fuera del horario habitual para cumplir con los plazos de producción o las demandas del servicio. Sin embargo, después de la reducción de la jornada laboral establecida por la ley, la empresa Ferroeléctricos Sixto experimentó un aumento en los costos asociados con las horas extras, alcanzando la suma de **\$884.479** lo que implica una diferencia de **\$417.291** en comparación con costos anteriores. Esto podría no representar un gran valor para grandes superficies con respaldo y reservas económicas suficientes para una empresa como Ferroeléctricos Sixto que no cuenta con un gran capital económico. Este incremento en los gastos podría poner en riesgo la sostenibilidad financiera de la empresa, lo que podría llevar a la necesidad de tomar decisiones difíciles, como la reducción de personal o la reestructuración de la fuerza laboral. Una reorganización del

equipo podría ser necesaria para adaptarse a los nuevos costos, de modo que la empresa logre mantener su competitividad sin comprometer su estabilidad económica.

- Al sumar el salario, horas extras y auxilio de transporte la empresa Ferroeléctricos Sixto canceló un total de \$ **26.090.521** la variación que se denota e en comparación con el pago de nómina posteriores a la aplicación de la norma sigue siendo el incremento en el pago por hora extra
- La provisión de seguridad social, prestaciones sociales, vacaciones y pago de parafiscales. Corriendo con un gasto en la provisión de seguridad social por \$**2.962.770** (excepto salud), prestaciones sociales por \$**5.355.058** y pago de parafiscales por \$**927.733** (excepto ICBF y SENA) la provisión de seguridad social, prestaciones sociales, vacacionales tuvieron una variación de \$**52.254** y \$**87.269** respectivamente ya que el cálculo de esta se realiza teniendo en cuenta los salarios con horas extras de los diferentes colaboradores

En complemento de lo anterior la empresa Ferroeléctricos Sixto pago \$35.336.082 por conceptos de gastos de personal antes de la implementación de la norma después de la que se acogiera a la ley de esta la empresa paga \$35.892.897 con una diferencia general de \$ 556.815. en conclusión tras la implementación de la ley 2101, el incremento en el costo de las horas extras ha causado un aumento en los gastos laborales en general , que podrían seguir creciendo si no se toman medidas para optimizar la operación y adaptarse a la ley si bien esta diferencia puede no ser significativa para empresas más grandes , para una empresa como Ferroeléctricos Sixto podría verse afecta a largo plazo ya que pueden haber mayores variaciones a las horas extras necesarias para cumplir con sus operaciones.

5.3.Costos Laborales Antes y Después de la Ley 2101/21 en Ferroeléctricos Sixto

La empresa Ferroeléctricos Sixto obtuvo un impacto en los costos laborales con la implementación de la segunda parte de la ley 2101 de 2021 entrada en vigor a partir del 15 de julio del 2024. Por lo tanto la empresa Ferroeléctricos Sixto obtiene una obligación laboral de \$35.336.082 en el mes de mayo, antes de la implementación de la ley 2101 de 2021 y en el mes de agosto de \$35.892.897 lo que quiere decir que ya se encuentra en marcha la reducción horaria estipulada en la ley, presentando estos dos meses un incremento en el costo de sus colaboradores de \$556.815.

Cabe aclarar que esto se debe la reducción de horas laboradas, lo que se opta por aumentar la cantidad de horas extras con el fin de no afectar la operación normal de la empresa, el incremento se debe además a que el salario y las horas extras son parte de la ecuación básica del aprovisionamiento mensual obligatorio que tiene la empresa en materia de seguridad y prestaciones sociales, lo cual aumenta en parte los costos laborales.

Complementando lo anterior se realizó una serie de encuestas a los colaboradores de la empresa Ferroeléctricos Sixto en donde se evidencia el cambio que han tenido en sus salarios, lo que se iguala al análisis de aumento de costos laborales. Sin embargo se deberá analizar la ley 2101 de 2021 ya que aún no se ha implementado la reducción total de la jornada laboral.

Es fundamental monitorear y planificar adecuadamente las horas extras, ya que un exceso no controlado puede afectar significativamente la rentabilidad de la empresa, mientras que una optimización de las horas extras puede generar ahorros y mayor estabilidad financiera.

El análisis de los costos laborales en los últimos meses revela un incremento notable de un mes a otro, atribuible principalmente a la Ley 2101 de 2021, que establece nuevas disposiciones

en materia de salario mínimo, prestaciones sociales y otros beneficios para los trabajadores. Esta ley ha generado un aumento en las obligaciones salariales de las empresas, especialmente en lo que respecta a las contribuciones a la seguridad y prestaciones sociales, las vacaciones y horas extras, lo que ha elevado los costos operativos.

Comparando los costos laborales de meses antes y después de la implementación de la ley, se observa un aumento porcentual significativo, reflejando el impacto directo de esta normativa en los gastos mensuales. Aunque esta medida busca mejorar las condiciones laborales de los empleados, las empresas deben adaptarse a estos cambios, lo que puede generar presión financiera.

Además, es importante resaltar que el aumento de los costos laborales debido a la Ley 2101 de 2021 no solo afecta a las contribuciones directas de la seguridad y prestaciones sociales e incremento de salarios, sino también a la manera en que las empresas deben gestionar su presupuesto para cumplir con todas las obligaciones del régimen impositivo sin tener en cuenta las actualizaciones de jornada laboral que hacen falta.

Este ajuste ha generado un cambio significativo en los flujos de caja, pues la empresa debe destinar mayores recursos para cubrir estos incrementos, lo cual impacta su rentabilidad.

5.4. Plan De Acción

La empresa Ferroeléctricos Sixto debe implementar una serie de estrategias y soluciones al incremento de sus costos laborales, entre ellos se puede plantear la organización de turnos y distribución de horas de trabajo con el fin de optimizar el uso de sus colaboradores evitando el exceso de horas extras, por otro lado la capacitación de sus empleados para de esta manera incrementar sus habilidades permitiendo cubrir varias funciones que evite la contratación de personal especializado, así mismo controlar que el incremento en horas extras sea de acuerdo a la productividad de la empresa , por otra parte entrar a analizar la opción de contratación por obra labor determinada lo que nos permite tener más empleados sin asumir los costos fijos que se asumen con un trabajador permanente.

Como resultado estas estrategias se orientan a que los costos laborales de la empresa Ferroeléctricos Sixto se mantengan bajos evitando de esta manera tener un impacto negativo por consecuencia de la ley 2101 de 2021, logrando un equilibrio adecuado entre la rentabilidad y los gastos de la empresa.

Todo lo anterior teniendo en cuenta que aún falta por implementar en total la reducción estipulada en la ley, lo que es de beneficio futuro que la empresa también debe entre analizar estrategias para estos impactos.

6. Conclusiones

Se conoce que la ley 2101 de 2021 es en pro del trabajador y por consiguiente tiene un impacto significativo en los costos laborales de las empresas, lo que se puede observar que la empresa Ferroeléctricos Sixto no es la excepción a este proyecto de ley. El incremento de los costos laborales influye en la rentabilidad de la operación, ya que una mayor carga salarial y de horas extras elevan los gastos de la empresa, desencadenando una serie de eventos como lo es el aumento de precio de venta para poder cubrir los costos laborales adicionales, ocasionando la liquidación a corto plazo de la empresa al dejar de ser competitivos en un mercado tan cambiario como el colombiano. Esta ley representa un desafío de estabilidad empresarial para pequeñas y medianas empresas, se necesita buscar una estrategia de equilibrio entre los derechos de los trabajadores y la viabilidad económica de la empresa, para evitar consecuencias futuras como la implementación de las reducciones faltantes que estipula la ley. Como sustento de esto se puede observar los resultados que se obtuvieron en las entrevistas con los trabajadores de la empresa Ferroeléctricos Sixto, donde describen que han sentido el cambio de manera económica con la implementación de la ley 2101 de 2021

Por otro lado sin implementar la segunda parte de la ley 2101 de 2021 la empresa Ferroeléctricos Sixto tenía la responsabilidad de pagar menos gastos laborales en cuanto a horas extras y por tanto el aprovisionamiento de prestaciones y seguridad social, con una producción óptima la empresa Ferroeléctricos Sixto deberá encontrar una manera de optimizar sus operaciones y así evitar un aumento general en sus costos laborales debido a la implementación de la ley, en la que deberá balancear la disminución de horas extras y las necesidades de sus operaciones. Al tener bajos costos laborales la empresa se permite en tener una amplia competitividad en el mercado al

poder rebajar su precios, además este dinero que se evita en gastar en costos de operación sirven para invertir en otras estrategias.

Sin embargo, la situación de la empresa Ferroeléctricos Sixto con la implementación de la ley 2101 de 2021 financieramente es un desafío, ya que su incremento en costos laborales puede generar un impacto en su rentabilidad, viéndose la empresa en la obligación de ajustar sus precios y presupuestos o incluso en recorte de personal con el fin de compensar el incremento de lo mencionado anteriormente. Además, hay que tomar estrategias a largo plazo conociendo las etapas faltantes por implementar de la reducción en la jornada laboral, este escenario genera un ambiente de inestabilidad e incertidumbre para la empresa, como ya se mencionó anteriormente sobre las estrategias que es un paso crucial para mitigar los impactos en costos operativos y competitividad de la empresa Ferroeléctricos Sixto, implementar esta ley en su totalidad no solo los exime de sanciones o multas por parte del gobierno nacional sino también se posicionan como empleadores responsables al comprometerse con el bienestar social.

7. Recomendaciones

Como última medida se le recomienda a la empresa Ferroeléctricos Sixto optar por estrategias para controlar los gastos laborales debido al incremento de horas extras. Sin embargo, gestionar los costos laborales no implica necesariamente reducir el personal. En primer lugar se debe analizar la causa de las horas extras, si son justificables. Por otro lado implementar mejoras en los procesos para optimizar el tiempo de trabajo, además debe evaluar la posibilidad contratar personal por tiempo determinado para cubrir demandas y ahorrarse gastos que se tienen con personal fijo. Otra opción sería la planificación de tareas con antelación para reducir los trabajos fuera del horario normal. Además de revisar la carga de trabajo y asignación en la distribución de tareas para no sobrecargar a un solo colaborador, por lo que significa mayor tiempo para desarrollar las actividades asignadas. Automatizar tareas lo que permite reducir la cantidad de trabajo manual, lo que permite a los empleadores realizar los trabajos de mayor creatividad. Tomar medidas para controlar los costos laborales es vital para la salud económica de la empresa, se debe velar por el bienestar de la compañía gestionando el uso de los costos laborales.

8. Referencias

- Acosta Dávila, J. M. (2021). Análisis de literatura sobre la reducción de la jornada laboral en Colombia
- Alonso, N. (2023). La disminución de la jornada laboral mejora las condiciones contractuales del trabajador.
- Aragonez Carrillo, M. M. (2022). Reducción de la Jornada Laboral en Colombia.
- Arboleda Ospina, E. M. (2024). *Reforma laboral 2101 en Colombia: Análisis desde la teoría neoliberal* (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).
- Canal institucional. (2020). Reducción de Jornada Laboral: Pros y Contras
- Constitución Política de Colombia [Const]. 7 de julio de 1991 (Colombia).
- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 25. 7 de julio de 1991 (Colombia).
- Corzo Salas, L., Polo Muñoz, A. J., & Payares Turizo, C. (2022). Acciones para mitigar los efectos negativos de la Ley 2101 de 2021 en ORTOPSALUD IPS SAS: Una mirada desde el empleador.
- Cruz, J. J. V. Reflexión sobre la reducción de la jornada laboral conforme a la promulgación de la Ley 2101 del 2021 en Colombia Reflection on the reduction of the working day in accordance with the enactment of Law 2101 of 2021 in Colombia.
- Decreto 22 92 de 2023. Presidente de la república de Colombia el Sr. Gustavo Petro Urrego. Por el cual se fija el salario mínimo mensual legal. 29 de diciembre de 2023.

González Polo, L. V., & Mendoza Medina, N. A. (2024). Reducción de la jornada laboral: una problemática a futuro para la jurisdicción laboral.

Graciano Londoño, S., & Gallego Álzate, S. (2022). Análisis socioeconómico de la Ley 2101 del 15 de julio del 2021, reducción de la jornada laboral en Colombia.

HENAO, A. (2023). Retos del cambio de la jornada laboral para las empresas en Colombia.

Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. 23 de diciembre de 1993. D. O. No.41148. 23 de diciembre, 1993.

Ley 1496 de 2011. Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones. 29 de diciembre de 2011. D. O. No. 48297 de diciembre 29 de 2011.

Ley 1846 de 2017. Por medio de la cual se modifican los artículos 160 y 161 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones. 18 de julio de 2017. D. O. No.50.298 de 18 julio de 2017.

Ley 2101 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. 15 de julio de 2021. D. O. No. 52.908 de 13 de octubre de 2024

Ley 50 de 1990. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. 28 de diciembre de 1990. D. O No. 39618. 1 de enero de 1990

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. 27 de diciembre de 2002.

D. O. No. 5.046 de 27 de Diciembre de 2002.

Mora Aguilar, K. V. (2023). La reducción de la jornada laboral a 42 horas comienza a aplicarse a partir de este año.

Muguirá, A. (2024). Diferencia entre investigación cualitativa y cuantitativa.

Narváez, M, (2024) Método inductivo: Qué es, características y ejemplos.

Serna, P. A., & Moreno Vásquez, M. E. (2022). Reducción de la jornada laboral en las PYMES Ley 2101 del 15 de julio de 2021.

9. Anexos

Figura 1

Programación de reducción de la jornada laboral, estipulado en la ley 2101 de 2021.

GRADUACIONES ANUALES

FECHA	HORAS SEMANALES
A partir del 15 de julio de 2023	47
A partir del 15 de julio de 2024	46
A partir del 15 de julio de 2025	44
A partir del 15 de julio de 2026	42

Figura 2

Entrevistas sobre la ley 2101 de 2021 en la empresa Ferroeléctricos Sixto.

LEY DE REDUCCIÓN LABORAL - 2101 DEL 2021.

Implementación de la ley 2101 de 2021 en la empresa Ferroeléctricos Sixto, a partir del 15 de julio de 2024 pasara a ser de 46 horas semanales.

* Indica que la pregunta es obligatoria

1. ¿has visto implementada la reducción de la jornada laboral semanal de la Ley 2101 * en la empresa Ferroeléctricos Sixto?

Marca solo un óvalo.

- ☐ No
☐ Sí

2. ¿Cuántas horas extras realizadas aproximadamente a la semana? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ 1 a 3
☐ 4 a 7
☐ 8 o mas

3. ¿Recibes algún tipo de beneficio adicional fuera de tu salario? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No

4. ¿Has tenido algún cambio en tu jornada laboral? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No

5. ¿Estas informado sobre los cambios introducidos por la Ley 2101 en la jornada laboral? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No

6. ¿Se ha actualizado tu contrato laboral para reflejar la nueva jornada laboral debido a la ley 2101? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No

7. ¿Has experimentado algún tipo de cambio en tu salario en los últimos 6 meses? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No

8. ¿cuántas horas aproximadamente trabajas al día normalmente? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ 6
☐ 7
☐ 8
☐ 9 o mas

Figura 3

Costos laborales luego de la implementación de la ley 2101 de 2021.

FERROELECTRICOS SIXTO								
30 DE AGOSOTO DEL 2024								
Nombre del Empleado	Cargo	Sueldo basico	Dias trabajados	Total basico	Aux de transporte	Horas Extras	Comisiones	Total Devengado
DANIELA TEJADA	auxiliar de facturacion	1.500.000,0 \$	30	1.500.000 \$	162.000	\$ 26.563		1.688.562,50 \$
AIMAR TENORIO	jefe de operaciones	1.700.000,0 \$	30	1.700.000 \$	162.000	\$ 35.417		1.897.416,67 \$
ALFREDO ARBOLEDA	administrador	2.000.000,0 \$	30	2.000.000 \$	162.000			2.162.000,00 \$
AMILKAR MURILLO	auxiliar despachos	1.500.000,0 \$	30	1.500.000 \$	162.000	\$ 37.500		1.699.500,00 \$
ANDRES FELIPEZ ZUNNIGA	conductor de ruta	1.400.000,0 \$	30	1.400.000 \$	162.000	\$ 7.292		1.569.291,67 \$
HANER ORTIZ	auxiliar de ventas	1.600.000,0 \$	28	1.493.333 \$	162.000	\$ 33.333		1.688.666,67 \$
JOSE LUIS ASPLILLAS	auxiliar de depachos	1.500.000,0 \$	30	1.500.000 \$	162.000	\$ 57.813		1.719.812,50 \$
JUAN CAMILO MARIN	auxiliar de depachos	1.500.000,0 \$	30	1.500.000 \$	162.000	\$ 42.188		1.704.187,50 \$
JUAN CARLOS ARBOLEDA	jefe despachos	1.700.000,0 \$	30	1.700.000 \$	162.000	\$ 17.708		1.879.708,33 \$
LUIS ASPRILLA	auxiliar de depachos	1.500.000,0 \$	30	1.500.000 \$	162.000	\$ 53.125		1.715.125,00 \$
MARCELINA MURILLO	auxiliar de ventas	1.600.000,0 \$	30	1.600.000 \$	162.000	\$ 16.667		1.778.666,67 \$
MICHELLE MARULANDA	auxiliar de despachos	1.500.000,0 \$	30	1.500.000 \$	162.000	\$ 60.938		1.722.937,50 \$
MICHELLE RODRIGUEZ	auxiliar contable	1.500.000,0 \$	30	1.500.000 \$	162.000	\$ 42.188		1.704.187,50 \$
ORTIZ PAREJA ALEXANDER	conductor de ruta	1.400.000,0 \$	30	1.400.000 \$	162.000	\$ 14.583		1.576.583,33 \$
OSCAR ASCANIO	conductor de ruta	1.400.000,0 \$	30	1.400.000 \$	162.000	\$ 21.875		1.583.875,00 \$
TOTALES				\$ 23.193.333	\$ 2.430.000	\$ 467.188	\$ 0	\$ 26.090.521
A cargo del empleador								
Seguridad Social		%	Valor	Provisiones Prest. Soc y Var.		%	Valor	
Salud		0,0%		Cesantias		8,330%	\$ 2.173.340	
Fondo de Pensiones		12%	\$ 2.839.263	Intereses sobre cesantias		1%	\$ 21.733	
ARL (riesgos laborales)		Seleccione la tarifa: 0,522%	\$ 123.508	Prima		8,330%	\$ 2.173.340	
Total Seguridad Social			\$ 2.962.770	Vacaciones		4,170%	\$ 986.644	
Parafiscales		%	Valor	Total prestaciones sociales		\$ 5.355.058		
Caja Compensación Familiar		4%	\$ 927.733	Total a cargo del empleado \$ 9.245.562				
ICBF		0%						
SENA		0%						
Total Parafiscales			\$ 927.733					

Figura 4

Costos laborales antes de la implementación de la ley 2101 de 2021.

FERROELECTRICOS SIXTO								
30 DE AGOSOTO DEL 2024								
Nombre del Empleado	Cargo	Sueldo basico	Dias trabajados	Total basico	Aux de transporte	Horas Extras	Total Devengado	Neto Pagado
DANIELA TEJADA	auxiliar de facturacion	1.500.000,0 \$	30	1.500.000 \$	162.000	\$ 79.688	1.741.687,50 \$	1.615.312,50 \$
AIMAR TENORIO	jefe de operaciones	1.700.000,0 \$	30	1.700.000 \$	162.000	\$ 35.417	1.897.416,67 \$	1.738.583,33 \$
ALFREDO ARBOLEDA	administrador	2.000.000,0 \$	30	2.000.000 \$	162.000		2.162.000,00 \$	2.002.000,00 \$
AMILKAR MURILLO	auxiliar despachos	1.500.000,0 \$	30	1.500.000 \$	162.000	\$ 95.313	1.757.312,50 \$	1.629.687,50 \$
ANDRES FELIPEZ ZUNIGA	conductor de ruta	1.400.000,0 \$	30	1.400.000 \$	162.000	\$ 29.167	1.591.166,67 \$	1.476.833,33 \$
HANER ORTIZ	auxiliar de ventas	1.600.000,0 \$	28	1.493.333 \$	162.000	\$ 33.333	1.688.666,67 \$	1.566.533,33 \$
JOSE LUIS ASPLILLAS	auxiliar de depachos	1.500.000,0 \$	30	1.500.000 \$	162.000	\$ 92.188	1.754.187,50 \$	1.626.812,50 \$
JUAN CAMILO MARIN	auxiliar de depachos	1.500.000,0 \$	30	1.500.000 \$	162.000	\$ 89.063	1.751.062,50 \$	1.623.937,50 \$
JUAN CARLOS ARBOLEDA	jefe despachos	1.700.000,0 \$	30	1.700.000 \$	162.000	\$ 17.708	1.879.708,33 \$	1.742.291,67 \$
LUIS ASPRILLA	auxiliar de depachos	1.500.000,0 \$	30	1.500.000 \$	162.000	\$ 100.000	1.762.000,00 \$	1.634.000,00 \$
MARCELINA MURILLO	auxiliar de ventas	1.600.000,0 \$	30	1.600.000 \$	162.000	\$ 16.667	1.778.666,67 \$	1.649.333,33 \$
MICHELLE MARULANDA	auxiliar de despachos	1.500.000,0 \$	30	1.500.000 \$	162.000	\$ 92.188	1.754.187,50 \$	1.626.812,50 \$
MICHELLE RODRIGUEZ	auxiliar contable	1.500.000,0 \$	30	1.500.000 \$	162.000	\$ 103.125	1.765.125,00 \$	1.636.875,00 \$
ORTIZ PAREJA ALEXANDER	conductor de ruta	1.400.000,0 \$	30	1.400.000 \$	162.000	\$ 46.667	1.608.666,67 \$	1.492.933,33 \$
OSCAR ASCANIO	conductor de ruta	1.400.000,0 \$	30	1.400.000 \$	162.000	\$ 53.958	1.615.958,33 \$	1.499.641,67 \$
TOTALES				\$ 23.193.333	\$ 2.430.000	\$ 884.479	\$ 26.507.813	\$ 24.581.588
A cargo del empleador								
Seguridad Social		%	Valor	Provisiones Prest. Soc y Vac.		%	Valor	
Salud		0,0%		Cesantias		8,330%	\$ 2.208.101	
Fondo de Pensiones		12%	\$ 2.889.338	Intereses sobre cesantias		1%	\$ 22.081	
ARL (riesgos laborales)		Seleccione la tarifa	\$ 125.686	Prima		8,330%	\$ 2.208.101	
Total Seguridad Social			\$ 3.015.024	Vacaciones		4,170%	\$ 1.004.045	
Parafiscales		%	Valor	Total prestaciones sociales			\$ 5.442.327	
Caja Compensación Familiar		4%	\$ 927.733	Total a cargo del empleador		\$ 9.385.084		
ICBF		0%						
SENA		0%						
Total Parafiscales			\$ 927.733					