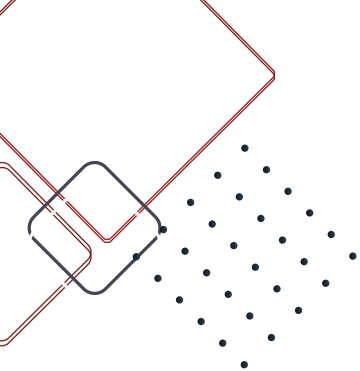




Bogotá, 16 de junio de 2025

COMUNICADO DE PRENSA

Análisis sobre algunos puntos en discusión sobre la Reforma Laboral

El Senado entra en la recta final del proceso de aprobación de la Reforma Laboral. Hasta la fecha, ya se ha aprobado el 75% del articulado, y quedan pocos artículos por discutir. Desde ANIF hemos reiterado la importancia de avanzar en la garantía y fortalecimiento de los derechos laborales. No obstante, también hemos expresado preocupaciones legítimas sobre el posible impacto de algunos elementos de la reforma en el empleo formal.

Es importante recordar que la economía colombiana aún se encuentra en proceso de recuperación. Aunque la tasa de desempleo ha mostrado una tendencia a la baja en los últimos meses, persiste una elevada informalidad: cerca del 70% de los empleos generados en el último año han sido informales. En este contexto, hemos advertido que un incremento en los costos laborales podría profundizar los incentivos hacia la contratación informal, especialmente entre las pequeñas empresas.

Con el ánimo de aportar al debate democrático en torno a esta reforma, desde ANIF presentamos un análisis sobre algunos de los artículos que aún están en discusión. En términos generales, hemos propuesto incorporar un párrafo similar al previsto en la Ley 789 de 2002 —aunque en su momento no se implementó—, que establezca la obligación de realizar una evaluación integral de los efectos de la reforma en el mercado laboral dos años después de su entrada en vigencia.

Si dicha evaluación evidencia una caída en los niveles de formalidad, debería considerarse una ampliación en los plazos de implementación de los nuevos recargos por trabajo en días de descanso, así como una revisión de otros costos laborales. En caso contrario, si los resultados muestran que el empleo formal no se ha visto afectado y que el balance es positivo, no habría necesidad de introducir ajustes adicionales.

I. Contrato de aprendizaje: retroceso para la juventud trabajadora

Vale la pena recordar los efectos positivos de la ley 789 de 2002 sobre los contratos de aprendizaje. La evolución de los contratos de aprendizaje entre el año previo y el año posterior a la reforma fue notable. El número de contratos se incrementó 89% entre 2002 y 2003. De un total de 30.128 contratos de aprendizaje registrados en 2002, se pasó a un total de 56.847 en 2003¹.

En primer lugar, la figura del contrato de aprendizaje se estableció desde 2002 precisamente como un mecanismo para incentivar a las empresas a contratar jóvenes, permitiéndoles iniciar su vida laboral y adquirir experiencia. Especialmente, en un contexto donde la tasa de desempleo juvenil es significativamente mayor al desempleo total (17,1% en el primer trimestre del año 2025). El incentivo principal de contratar trabajadores en procesos de formación, como los aprendices, es el menor costo relativo a la contratación de un trabajador profesional. Si ahora el costo entre contratar a un aprendiz y una persona con su formación culminada o mayor experiencia laboral es el mismo (1 SMML), posiblemente los empleadores se inclinarán por contratar a los segundos.

¹ Gaviria, A. (2005). La Reforma Laboral de 2002: ¿funcionó o no?.

La actual reforma laboral, bajo el artículo 25, pretende modificar el artículo 34 de la Ley 789 de 2002 que consiste en la monetización de la cuota de aprendizaje de la siguiente forma:

“Los empleadores a cumplir la cuota de aprendizaje (“personas naturales o jurídicas que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15)”), podrán cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto cinco (1.5) SMMLV por cada aprendiz que no contraten.”

Lo anterior quiere decir que la diferencia de la penalización por no cumplir con la cuota pasará de un pago correspondiente a 1 SMMLV por el 5% del total de trabajadores de la entidad a representar un costo monetario de 1.5 SMMLV por cada aprendiz que no se contrate. Esta modificación tiene dos puntos fundamentales (y preocupantes) para resaltar: 1) la multa por no cumplir con la cuota de aprendices es mayor y 2) ignora el sobre costo económico las empresas con la incapacidad de incrementar su tamaño empresarial, pues ahora el costo monetario es por cada aprendiz que no sea contratado.

Ese efecto es perjudicial en doble vía, pues además de encarecer de forma relativa los aprendices versus personal con experiencia, castiga a las empresas justamente por la falta de diseño de ese incentivo económico.

Si el costo de contratar un aprendiz es igual al de una persona con experiencia (1 SMMLV), las empresas dejarán de ofrecer primeras oportunidades laborales. Finalmente, aumentar la multa por no contratar aprendices (de 1 a 1.5 SMMLV por aprendiz no contratado) no fomenta el empleo juvenil: lo castiga.

II. MiPymes: la reforma golpea el principal motor de empleo

Según la encuesta Mipyme ANIF, este grupo de empresas constituye cerca del 98% del tejido empresarial colombiano. Ahí, las microempresas son las unidades de mayor peso, constituyendo un 90% del total de empresas del país. En ese sentido, incrementar los costos salariales de las empresas es perjudicial, especialmente para esas unidades productivas que tienen menor capacidad financiera de asumir nuevas cargas. Esto es agudo, en particular para sectores que, por su naturaleza, operan de noche o los fines de semana; ahí destacan el comercio, los servicios de comida, el transporte, las actividades artísticas y algunas industrias.

Los sobre costos propuestos por el proyecto de reforma afectarían a estas unidades y sectores en dos vías: por un lado, podrían desincentivar la contratación formal y por otro, podrían empujar parte de su planta de empleados a la informalidad.

En el primer punto, los sectores que concentran **un mayor porcentaje de personas que trabajan en organizaciones de menos de 5 empleados (GEIH 2024)** y que no tendrían incentivos para asumir nuevas contrataciones:

1. Artísticas y entretenimiento (84,7%)
2. Agropecuarias (81,3%)
3. Comercio al por menor (73,8%)
4. Transporte y almacenamiento (70,7%)
5. Servicios de comida (restaurantes) (70,4%)

En el segundo punto, los sectores que cuenta con un bajo nivel de formalidad (**menor porcentaje de empleados con contrato a término fijo, (GEIH 2024)** y que podrían decidir pasarse a la informalidad:

1. Artísticas y entretenimiento (7%)
2. Agropecuarias (13,3%)
3. Servicios de comida (restaurantes) (15,4%)
4. Comercio al por menor (26,1%)
5. Transporte y almacenamiento (27,4%)

Esto muestra que en sectores donde menos del 30% de empleados tiene contrato formal, los nuevos sobre costos podrían empujar aún más trabajadores a la informalidad.

III. 4X3 propuesto de jornada laboral: mayores beneficios para los trabajadores

En el primer trimestre de 2025, los trabajadores formales reportaron en promedio un tiempo de desplazamiento de 38 minutos por trayecto hacia sus lugares de trabajo, según datos de la GEIH. Esto significa que un trabajador formal destina 1,3 horas diarias (76 minutos) para desplazarse al finalizar su jornada laboral.

De aprobarse la propuesta que expone el artículo 12 de la reforma laboral que permite a los trabajadores concentrar su jornada laboral semanal en menos días –es decir, pasar de 6 a 5 días laborales por semana, o de 5 a 4 días para quienes ya trabajan cinco días– se puede esperar **un beneficio significativo en el bienestar** de los trabajadores. Esta medida implicaría que el trabajador se desplace un día menos a su lugar de trabajo, lo que representa no solo contar con un día adicional de descanso, sino también el ahorro de **1,3 horas de trayecto**. En relación con una jornada diaria laboral de 8 horas, este ahorro de tiempo representa un beneficio del **16,2% en términos de tiempo disponible**.

Esto es, un día menos de trayecto, puede convertirse en un 16% más de bienestar.

IV. Salario mínimo por hora en términos reales: acumulación de sobrecostos

La Ley 2101 de 2021 establece una reducción gradual de la jornada laboral ordinaria en Colombia, que planea llevarla de 48 a 42 horas, de manera escalonada hasta el 2026. Si se considera un escenario contrafactual en el que el salario mínimo solo crece al ritmo de la inflación y la jornada laboral semanal se mantiene constante en 48 horas, el efecto acumulado de la reducción progresiva de la jornada, además del incremento del mínimo por encima de la inflación, **implicaría un aumento del salario mínimo real por hora de 43,2 puntos porcentuales** (Tabla 1). Esto sugiere que los empresarios han enfrentado sobrecostos implícitos en el último trienio que plausiblemente hayan comprometido su capacidad de asumir nuevas contrataciones formales.

Esta presión ha sido acumulativa e invisibilizada, y limita seriamente la capacidad de contratación formal. Este incremento en costos laborales, sumado a la reducción de jornada y aumentos reales del salario mínimo, ha llevado a muchas empresas al límite de su capacidad operativa.

Por eso nos parece razonable plantear una entrada en vigor de algunas medidas que afecten los costos laborales con un mayor rezago, como lo podría ser enero de 2027.

Tabla 1. Cambio real acumulado en el salario mínimo

Año	Salario mínimo		Salario por hora		Diferencia real (p.p)
	Crecimiento con inflación causada año anterior	Observado	Crecimiento con inflación causada año anterior sin cambio en jornada	Observado incluyendo cambio en jornada	
2023	1.131.200	1.160.000	5.892	6.170	4,7
2024	1.267.532	1.300.000	6.602	7.065	7,0
2025	1.367.600	1.423.500	7.123	8.088	13,5
2026*	1.488.981	1.536.146	7.755	9.144	17,9
				Total	43,2

* El 2026 es calculado a partir de la inflación proyectada por ANIF (4,6%) y el promedio del diferencial entre el incremento observado y la inflación de los últimos 3 años (3,3%).
Fuente: cálculos ANIF.

Contacto

Natalia Villegas L.
Directora de comunicaciones de ANIF
Email: nvillegas@anif.com.co
Celular: +57 321 6413102