

Reforma Laboral y productividad en Colombia: **riesgos estructurales** y **evidencia técnica internacional**

*Costos laborales, informalidad y el impacto
de políticas basadas en el consumo
como motor del empleo*



MAYO
2025

Reforma Laboral y productividad en Colombia: riesgos estructurales y evidencia internacional

Costos laborales, informalidad y el impacto de políticas basadas en el consumo como motor del empleo

Autores

Carlos Augusto Chacón Monsalve

Director ejecutivo ICP

Oscar José Torrealba

Coordinador investigaciones ICP

Salomón Salazar

Asistente de investigación

Corrección de estilo

Katherine Cuervo

Directora de comunicaciones

Diseño y diagramación

Miriam Alexandra Romero

Diseñadora

Camila Romero

Redactora de contenido ICP

Instituto de Ciencia Política Hernán Echavarría Olózaga (ICP)

Calle 70 #7a - 29 (+57) 313 431 20 95

<http://www.icpcolombia.org>

Mayo, 2025

Bogotá, Colombia

Contenido

Introducción	4
1. Comentarios sobre el debate público de la reforma laboral	5
2. Los costos salariales y sus efectos en el empleo: Colombia y otros países.....	7
3. Intervención del mercado laboral: la relación entre empleo y Salario Mínimo	8
4. Colombia y la OCDE, una comparación incompleta	10
5. El ahorro, no el consumo, como dinamizador de la economía	11
Conclusión.....	12
Referencias.....	14

Introducción

A través del incremento de recargos nocturnos y dominicales, ampliación de licencias, cambios en los contratos de aprendizaje y el establecimiento de los contratos a término indefinido como regla general, la Reforma Laboral planteada por el Gobierno nacional tiene como objetivo dignificar al trabajador y retribuir su esfuerzo y aporte a la economía.

Sin embargo, pese a las buenas intenciones de la misma, **sus componentes pretenden solucionar las consecuencias y no las causas de un problema estructural** que, lejos de solucionarse con una reforma, merece un análisis social, económico y jurídico que sea pertinente con las actuales condiciones del país.

Plantear mayores costos laborales en una economía como la colombiana, frágil, altamente informal y poco productiva y competitiva, no hará más que aumentar la presión sobre las empresas, con **efectos sobre la informalidad y el desempleo**; el aumento en dichos costos, bajo la lógica económica, desincentiva la contratación formal y constriñe el valor social creado por las empresas.

Por lo tanto, resulta indispensable que el debate legislativo asuma con responsabilidad **las implicaciones que tienen las disposiciones de la reforma**, tomando en consideración criterios técnicos que permitan establecer sus impactos y efectos, así como las posibles consecuencias no anticipadas, de acuerdo con experiencias nacionales previas o a la evidencia internacional.

Los debates sobre el mercado laboral deben trascender enfoques ideológicos y juicios basados en buenas intenciones o sesgos, y orientarse hacia un desarrollo normativo que promueva la inclusión laboral sin obstaculizar el crecimiento económico ni la competitividad empresarial.

Este análisis examina, con fundamento empírico y comparado, **cómo el aumento artificial de los costos laborales ha tenido efectos adversos sobre la formalización** en países con baja productividad y estructuras empresariales frágiles.

También **se advierte sobre el riesgo de importar esquemas normativos desde economías desarrolladas sin considerar que Colombia carece de condiciones estructurales como seguridad jurídica, respeto a los derechos de propiedad privada y un entorno regulatorio que facilite el proceso de mercado.**

Con una [tasa fiscal corporativa del 35% , la más alta de los países de la OCDE](#), instituciones débiles y un sistema productivo dominado por microempresas, el país requiere de políticas que liberen el potencial de su aparato productivo, no que lo asfixien.

Aumentar el ingreso laboral no puede depender exclusivamente del alza normativa de salarios, sino de incrementar la productividad a través de inversión en conocimiento, innovación, acumulación de capital y mejoras en el entorno de negocios.

Para que la dignificación del trabajo sea real y sostenible, debe construirse sobre bases económicas sólidas, no sobre mandatos administrativos que ignoran los incentivos y capacidades del tejido empresarial colombiano.

1. Comentarios sobre el debate público de la reforma laboral

El **Instituto de Ciencia Política Hernán Echavarría Olózaga (ICP)** ha estado profundamente involucrado en el debate público sobre la Reforma Laboral que se ha gestado en el país desde el año 2023. Bajo el enfoque metodológico de nuestro [Índice de Afinidad con la Libertad Económica \(IALE\)](#), hemos consolidado un análisis técnico del Proyecto de Ley [radicado](#), del [aprobado en Comisión](#) y del [aprobado en Plenaria](#) en la Cámara de Representantes. Todos los análisis concluyen que **la Reforma Laboral**, lejos de brindar mejoras en las condiciones de trabajo, **es un riesgo no solo para la estabilidad laboral, sino para la empresariedad en el país.**

El gobierno del presidente Gustavo Petro insiste, pese a la negativa del Congreso de la República, en modificar el Código Sustantivo del Trabajo, todo ello bajo el argumento de que esta medida mejorará las actuales condiciones de los trabajadores en Colombia.

Si bien la Plenaria del Senado **negó su concepto favorable** sobre la [consulta popular](#), optó por revivir el trámite legislativo de la Reforma Laboral, lo que dio apertura a nuevas [audiencias públicas celebradas el pasado 19 y 20](#) de mayo en la Comisión Cuarta del Senado de la República.

En ellas, se suscitaron diversas intervenciones que motivaron la presente publicación, sobre todo porque en muchos de los argumentos planteados, especialmente por funcionarios del Gobierno nacional, en apariencia técnicos, y que abogan por la aprobación de la reforma, **subyace un debate teórico y paradigmático que conviene discutir**, más aún cuando se adolece de una correcta interpretación de la economía y su funcionamiento. Además, se hicieron afirmaciones alejadas de la realidad, que no contribuyen con un debate técnico que le permita al país tomar decisiones con responsabilidad.

La intervención de un funcionario del Departamento Nacional de Planeación (DNP), y quizá una de las más preocupantes, sostuvo que un aumento artificial del ingreso de la población impulsa la dinámica económica del país. En otras palabras, que el incremento del consumo antecede al crecimiento de la producción. Según esta lógica, **el problema no es el costo laboral, sino la falta de demanda efectiva.**

Sin embargo, esta afirmación desconoce uno de los principios más fundamentales de la economía: la Ley de Say, que plantea que es la producción la que genera demanda, y no al contrario. Reiterar esta idea representa no solo un error técnico, sino una visión distorsionada de las causas estructurales que afectan el mercado laboral colombiano.

La Ley de Say plantea que la demanda presente se sustenta por la creación previa de valor, es decir, **no se puede demandar un bien si previamente no se ofreció un bien o servicio valorado en el mercado.** Desde Keynes hasta hoy, se insiste en una demanda autónoma, desconectada de la estructura real del aparato productivo, lo que habilita, ideológicamente, la posibilidad de incrementar

artificialmente el ingreso de la población, sea por aumentos de salarios mínimos, subsidios o por medio de la creación y emisión de dinero.

Un aumento artificial de las remuneraciones no generará mayor riqueza ni estimulará la dinámica económica, como tampoco producirá, como algunos sostienen, mayor empleo en el futuro. En cambio, es a través de un entorno que facilite la actividad empresarial y la formación de capital que una economía puede incrementar, de forma espontánea, es decir, natural y no forzada, su productividad, su ingreso disponible y, con ello, su demanda.

La crisis económica generada por la pandemia de la COVID-19 y los fútiles esfuerzos por estimular la economía por medio de transferencias directas ejemplifica, una vez más, que **las políticas de estímulo vía demanda generan más distorsiones que soluciones** (Torrealba, 2020), entre ellas destacan **la inflación y el malinvestment**.

Durante la sesión, también se afirmó que, entre 2024 y el primer trimestre de 2025, se crearon un millón de *nuevos ocupados* en Colombia —es decir, personas que pasaron a formar parte de la población económicamente activa con alguna forma de trabajo remunerado—. Según este argumento, el aumento, junto con el crecimiento del consumo de los hogares y del PIB, desvirtuaría las advertencias sobre los efectos negativos de los aumentos artificiales del Salario Mínimo en la generación de empleo.

No obstante, **un análisis detallado de los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), actualizada mensualmente por el DANE, ofrece una perspectiva distinta.** Entre diciembre de 2023 y marzo de 2025, el número de personas ocupadas en el país aumentó en 838.000. Si bien este incremento podría parecer un indicador positivo a primera vista, conviene examinar su composición: el 48% de estos nuevos ocupados (alrededor de 398.000 personas) corresponde a trabajadores por cuenta propia, y el 98,34% (824.000 personas) se encuentra en condiciones de informalidad laboral (DANE, 2025a; 2025b).

Estos datos evidencian que, más que un reflejo de mayor capacidad del sector empresarial formal para generar empleo de calidad, **el crecimiento de la ocupación ha estado impulsado principalmente por dinámicas de informalidad.** Por tanto, lejos de invalidar las advertencias sobre los efectos de los aumentos salariales decretados, **la composición de estos nuevos ocupados refuerza la preocupación sobre el impacto distorsionante de dichas medidas en el mercado laboral,** así como sobre la sostenibilidad del crecimiento en el bienestar real de los trabajadores colombianos.

Finalmente, en la mencionada audiencia pública se sostuvo además que, a nivel internacional, el empleo tiende a mantenerse estable ante aumentos del Salario Mínimo y que en el mundo **no hay evidencia concluyente de que un cambio en los costos salariales se traduzca directamente en un cambio en la generación de empleo.** Sobre ello, en las siguientes páginas se exponen diversas investigaciones que ofrecen conclusiones sobre el impacto que tiene la intervención del mercado laboral en la informalidad y el desempleo.

[Nuestra postura desde el Instituto de Ciencia Política](#), contrario a lo que creen los promotores de la reforma, parte de mejorar las condiciones del mercado laboral, no mediante rigideces impuestas, sino a través de más libertad económica y

calidad institucional. Un entorno con reglas claras, estabilidad jurídica y flexibilidad en la contratación estimula la inversión, la creación de empresas y la demanda de empleo. Es así como se permite [liberar el potencial de las personas y del país](#).

Desde nuestra visión, el trabajo digno no se decreta: se construye cuando más colombianos pueden acceder a oportunidades reales de crecimiento, en condiciones sostenibles y voluntarias. Solo así el ingreso y las condiciones laborales podrán mejorar de forma significativa y sostenida en el tiempo.

2. Los costos salariales y sus efectos en el empleo: Colombia y otros países

Diversos estudios han documentado la relación entre los costos laborales y el mercado laboral colombiano, en particular las repercusiones de los primeros en el desempleo y la informalidad.

El estudio de Sánchez, Duque y Ruiz (2009), entre 1980 y 2007, concluyó que **una reducción del 5% en los costos laborales como proporción del salario podría traducirse en una caída de 1,2% en la tasa de desempleo**; así mismo, si los costos laborales de la década 1990 se hubieran mantenido constantes, la informalidad habría sido un 5% menor a lo registrado entre el 2000 al 2007 (Sánchez, Duque y Ruiz, 2009).

Durante la década de los noventa, Colombia experimentó un aumento sostenido en los costos laborales, una tendencia que continuó en los años siguientes, superando ampliamente los niveles observados en países desarrollados y en desarrollo (Kugler & Kugler, 2008). Parte de este incremento se atribuye a las cargas parafiscales, diseñadas originalmente para corregir asimetrías en el mercado laboral, pero que en la práctica han elevado significativamente el costo de contratar formalmente. Esta rigidez ha representado una barrera estructural para disminuir el desempleo, que desde el año 2000 apenas ha logrado ubicarse por debajo del 10% (Banco Mundial, 2024).

No obstante, la **Ley 1607 de 2012, que redujo en 13,5% los costos laborales, tuvo un efecto positivo: la informalidad y el desempleo disminuyeron**, pasando este último de 11,2% en 2010 a 8,6% en 2015 (Romero, 2014; Banco Mundial, 2024). La evidencia sugiere, entonces, que reducciones en los costos laborales pueden facilitar la formalización del empleo, mientras que su aumento, en ausencia de mayor productividad, tiende a obstaculizar la contratación formal.

De la experiencia internacional, se puede tomar como referencia que entre 2007 y 2009, el **gobierno sueco hizo una reducción de más del 15% en los costos laborales para trabajadores de entre diecinueve y veinticinco años**, logrando un aumento de 4% en el empleo de dicho grupo poblacional (Egebark & Kaunitz, 2018).

Por otro lado, entre en 1988 y 1994, el **gobierno japonés redujo la jornada laboral de 48 a 40 horas semanales**; la medida, que buscaba mejorar las condiciones de los trabajadores y generar nuevos empleos, terminó incrementando los costos a las empresas que antes trabajaban más de las 40 horas; la tasa de desempleo, por otro lado, se mantuvo constante. Evidencia clara de que un aumento en los costos salariales, sin mejoras en la productividad, dificulta nuevas contrataciones formales (Kawaguchi, Naito, & Yokoyama, 2017).

3. Intervención del mercado laboral: la relación entre empleo y Salario Mínimo

La imposición del salario mínimo puede aplicarse sobre la jornada ordinaria o extenderse a recargos como los nocturnos, dominicales y festivos, como propone el actual proyecto de Reforma Laboral. Por ello, la evidencia internacional sobre el incremento de salarios vía decreto es especialmente relevante para el caso colombiano.

Distintos países han mostrado que elevar el salario mínimo por decisión gubernamental puede tener efectos negativos sobre el empleo. **Entre 2000 y 2002, el gobierno húngaro aumentó el salario mínimo a casi el 60% del salario medio, lo que produjo una reducción del 10%** en el empleo de empresas más pequeñas y menos productivas. Tres cuartas partes de los costos derivados del aumento fueron trasladadas a los consumidores mediante precios más altos, y el resto, absorbido por las empresas (Harasztosi & Lindner, 2019).

De manera similar, **un estudio en Canadá** (1981–2011) encontró que un aumento del salario mínimo del 1% redujo el empleo juvenil entre un 1% y 4%, sin diferencias por género o nacionalidad (Rybczynski & Sen, 2018). **En Rusia**, entre 2001 y 2007, los incrementos en el salario mínimo también elevaron el desempleo entre jóvenes de 18 a 24 años (Muravyev & Oshchepkov, 2013). **En Nicaragua**, donde el salario medio es similar al mínimo, un aumento del 10% en este último generó un desempleo del 5% en el sector formal, empujando a muchos trabajadores al autoempleo o a negocios familiares en la informalidad (Alaniz, Gindling & Terrell, 2011).

Estos casos sugieren que, aunque las empresas pueden adaptarse de distintas formas a los incrementos salariales, las consecuencias sociales y económicas suelen tener repercusiones negativas. **Para seguir siendo viables, muchas empresas optan por aumentar precios o reducir la calidad de sus bienes y servicios**, decisiones que reducen el bienestar social, el poder adquisitivo y limitan la capacidad de ahorro de los hogares.

Los incrementos laborales también llevan a las empresas a sustituir trabajadores calificados por otros menos calificados pero más baratos, lo que en definitiva afecta más a los jóvenes, a las mujeres y a la población con menor nivel educativo (Bernal, 2022). **Esta población ha sido históricamente más vulnerable en el mercado laboral, lo que acentúa su exposición a los efectos negativos de estos ajustes.**

Por ejemplo, Bernal (2009), mediante una regresión logística aplicada a los datos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) en Colombia, estimó que los trabajadores entre 25 y 44 años tienen 2,3 puntos porcentuales (pp) más de probabilidad de ser informales que los mayores de 45 años, mientras que los más jóvenes —entre 15 y 18 años— enfrentan casi 13 pp. más de probabilidad de informalidad.

Adicionalmente, **los niveles de educación juegan un papel determinante en el riesgo de informalidad**: las personas con educación primaria tienen 7,6 pp. menos probabilidad de ser informales que aquellas sin ningún nivel educativo, mientras que los trabajadores con formación universitaria presentan 27 pp. menos probabilidad de encontrarse en condiciones de informalidad (Bernal S., 2009).

Desde una perspectiva macroeconómica, los aumentos en el salario mínimo también generan distorsiones en el funcionamiento del mercado laboral. Como señala Lasso et al. (2018), aumentar el salario mínimo desplaza hacia arriba la curva de fijación de salarios, generando desempleo, particularmente entre trabajadores no calificados, mujeres y jóvenes. En contextos con márgenes de ganancia reducidos, las empresas tienden a adoptar figuras contractuales alternativas para evitar la carga de la formalidad, lo que ralentiza la inversión y debilita el crecimiento económico (Fernández, 2020).

Esta vulnerabilidad se amplifica en contextos como el colombiano, donde la estructura empresarial está dominada por unidades económicas de baja escala y productividad. Según datos hasta agosto de 2024 de la Oficina de Estudios Económicos del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (2024), las microempresas representan el 94,2% del tejido empresarial y, hasta marzo de 2025, concentran el 63,37% de la población ocupada (DANE, 2025b). Sin embargo, esta **ocupación es predominantemente informal: el 57,2% de toda la población ocupada se encuentra en la informalidad, y en las microempresas esta proporción asciende al 85,7%, seguida por las pequeñas empresas con un 20,3% (DANE, 2025b).**

De acuerdo con Colombia Productiva (2024), adscrito al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, el entorno productivo de un trabajador en una industria grande permite que genere el valor agregado equivalente al trabajo de 3 empleados en una pyme o de 5 en una microempresa. Así las cosas, **la gran mayoría de las personas se encuentran empleadas en empresas con poca productividad y capacidad de maniobra ante el aumento artificial de costos laborales**, aquellas que tienen mayor capacidad, las medianas y las grandes, concentran solo el 1,36% de las empresas del país (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, 2024) y concentran el 27,3% de la población ocupada (DANE, 2025b).

El entorno productivo colombiano está marcado por una alta concentración del empleo en empresas con baja capacidad de generación de valor y escasa maniobra frente a aumentos artificiales en los costos laborales. De acuerdo con Colombia Productiva (2024), un trabajador en una industria grande genera un valor agregado equivalente al de tres (3) empleados en una pyme o cinco (5) en una microempresa, mientras que las empresas con mayor productividad — medianas y grandes— representan apenas el 1,36% del total del tejido empresarial y concentran solo el 27,3% de la población ocupada (DANE, 2025b).

En conclusión, la evidencia expuesta permite afirmar que **la imposición de incrementos salariales por decreto, como forma de intervención en el mercado laboral, está asociada a efectos negativos sobre el empleo**, especialmente en contextos como el colombiano, donde predomina una estructura empresarial de baja productividad y alta informalidad. La relación entre salario mínimo y empleo no puede analizarse de manera aislada, sino en función de la capacidad real de adaptación de las empresas y de la composición del aparato productivo del país. Ignorar estas condiciones puede llevar a políticas bien intencionadas pero contraproducentes para quienes se busca proteger.

4. Colombia y la OCDE, una comparación incompleta

Desde varios sectores políticos se ha popularizado comparar a Colombia con países desarrollados y otros miembros de la OCDE. Es común defender el aumento del Salario Mínimo bajo la premisa de que las empresas en estos países pagan sueldos más altos que en Colombia sin que ello haya provocado quiebras masivas ni incrementos en el desempleo. De allí se desprende la idea de que Colombia podría aplicar las mismas legislaciones laborales con los mismos costos.

Para que esta comparación sea válida, deberían coincidir no solo los niveles salariales, sino también otras condiciones estructurales que determinan la capacidad de las empresas para asumir dichos costos.

La equiparación sería razonable si la economía colombiana tuviera niveles similares de productividad, si los sistemas tributarios funcionaran bajo parámetros equivalentes, si el PIB per cápita fuese comparable, y si los Estados de derecho compartieran estándares en calidad institucional.

En el [Índice Internacional de Derechos de Propiedad \(2024\)](#), Colombia tiene un puntaje de 4.57, mientras que Finlandia registra 8.08 y Dinamarca 8.1. Este índice evalúa aspectos como el Estado de derecho, la estabilidad política, el respeto a los derechos de propiedad, el acceso al crédito y la seguridad jurídica. La baja calificación de Colombia indica que **el Estado colombiano ha fallado en garantizar estos derechos**, elementos esenciales para promover la empresariedad y el crecimiento económico (Property Rights Alliance, 2024).

Por su parte, el [Índice de Libertad Económica](#) del Instituto Fraser, en sus datos más recientes, ubica a Colombia en el puesto 84 entre 165 países, mientras que Finlandia ocupa el puesto 13 y Dinamarca el 6. Este índice evalúa dimensiones como el tamaño y eficiencia del gobierno, la calidad del sistema legal, la política monetaria, las regulaciones —incluidas las laborales— y el libre comercio. Estos resultados reflejan entornos institucionales más sólidos y estables, en los que las políticas laborales se aplican en un marco que facilita la inversión y la actividad empresarial (Fraser Institute, 2022).

En términos de carga fiscal, Colombia presenta una de las tasas impositivas corporativas más altas de la región. En 2024, la tasa oficial para empresas era del 35%, frente al 22% en Noruega y al 20% en Finlandia (Enache, 2024). Además de esta tasa fija, en Colombia las empresas deben asumir otros tributos como el ICA, IVA y la retención en la fuente, **lo que puede elevar la carga real por encima del 60%**. Este panorama tributario reduce significativamente los márgenes para absorber incrementos salariales.

Así, **la comparación con países de la OCDE solo es válida si se hace de forma integral.** No basta con mirar los niveles salariales: es indispensable considerar la presión tributaria, la eficiencia judicial, la seguridad jurídica, el grado de formalización empresarial y el entorno de competencia. Ignorar estas diferencias lleva a propuestas que no solo son inaplicables, sino potencialmente perjudiciales para una economía con las restricciones estructurales que enfrenta Colombia.

5. El ahorro, no el consumo, como dinamizador de la economía

Colombia enfrenta un entorno marcado por baja productividad, inseguridad jurídica y un débil respeto por los derechos de propiedad. En este contexto, las reformas orientadas a estimular el consumo pueden parecer atractivas en el corto plazo. No obstante, este tipo de medidas no contribuyen a mejorar la productividad, implican mayores cargas para el sector productivo, pueden aumentar el costo de vida y **riesgos de mayor déficit fiscal**, dado que el Estado debe asumir los costos de quienes permanecen en la informalidad y no aportan al sistema de seguridad social.

Los países que han alcanzado el desarrollo lo han hecho gracias a altas tasas de ahorro interno, que luego se convierten en avances tecnológicos, infraestructura y capital humano cualificado. Las empresas aumentan su productividad cuando invierten en bienes de capital y capital humano, inversiones que provienen del ahorro propio o del crédito, es decir, del ahorro de terceros.

En contraste, la tasa de ahorro e inversión en Colombia ha sido persistentemente baja. En 2019, representó el 21,3% del PIB, pero en 2024 apenas alcanzó el 16,5%, Colombia es de los pocos países de la región que no ha recuperado los niveles pre pandemia. La tasa de ahorro doméstico fue de solo 12,7% en 2023, la más baja entre las seis economías principales de América Latina (ANIF, 2025). Esta realidad limita el crecimiento económico, restringe los recursos disponibles para sectores clave como la educación y la innovación, y aumenta la dependencia de fuentes externas de financiamiento.

Por ello, más que políticas centradas en el consumo, Colombia necesita fortalecer las condiciones para estimular el ahorro productivo como base para una economía más dinámica y sostenible.

Principales problemas de la Reforma Laboral

- **Esta reforma no resuelve los problemas estructurales de informalidad ni de desempleo.** Las medidas propuestas -como los recargos o la reducción de jornada- beneficiarían a un grupo reducido de trabajadores formales, dejando por fuera a más de 13,35 millones de ocupados informales (DANE, 2025b). La reforma se concentra en aumentar el costo del empleo formal sin generar incentivos reales para ampliar la contratación.
- Colombia ya cuenta con uno de los mercados laborales más rígidos de la OCDE, con costos extrasalariales cercanos al 63 %, altos recargos nocturnos y dominicales, y más días festivos que la mayoría de países comparables. Esta rigidez impide que el empleo formal se adapte a las condiciones productivas de las regiones y sectores, y se ve agravada por el actual entorno económico: bajo crecimiento, caída de inversión y creciente inseguridad jurídica.
- Si bien algunos sectores han afirmado que ciertos puntos de la reforma “no generarían mayor impacto”, esto solo aplica a grandes empresas con capacidad instalada y márgenes suficientes para absorber sobrecostos. Para

la mayoría de las MiPymes, en cambio, la reforma impone una estructura de costos que las obliga a permanecer pequeñas o informales para sobrevivir.

Las “excepciones” o regímenes diferenciados no corrigen esta distorsión: la cristalizan. Mientras no se atiendan las causas estructurales de la informalidad —como la rigidez normativa, los altos costos laborales y la inseguridad jurídica—, toda carga adicional solo reforzará los incentivos para no crecer y mantenerse fuera de la formalidad.

Conclusión

La dignidad laboral es desde luego una tarea necesaria, pero su consecución exige mucho más que normas bien intencionadas. Exige políticas que enfrenten, con realismo y rigor técnico, las causas estructurales de la informalidad, el estancamiento de la productividad y la fragilidad del aparato empresarial colombiano. Aumentar los costos laborales en una economía con más del 50% de informalidad y una de las cargas tributarias más altas del continente no dignifica el trabajo: lo excluye.

Como ha demostrado este análisis, las experiencias nacionales e internacionales son claras: los aumentos en los costos laborales —sea vía salario mínimo, recargos, licencias o cargas parafiscales—, en ausencia de mejoras en productividad, **terminan afectando especialmente a los trabajadores más vulnerables —jóvenes, mujeres, personas con menor nivel educativo o menos cualificadas— y consolidando un entorno en el que las pequeñas empresas no pueden crecer.** Compararnos con los países de la OCDE sin considerar las diferencias de institucionalidad, capacidad estatal, capital acumulado y libertad económica no es solo una imprecisión técnica, es un error político.

Las políticas públicas deben fundarse en diagnósticos rigurosos, no en relatos ideológicos que encubren los costos reales de las decisiones regulatorias.

El debate sobre el empleo y los ingresos no puede seguir ignorando dos pilares esenciales del crecimiento sostenido: el ahorro y la inversión privada que contribuye a la formación de capital. Son estas variables, no el consumo forzado por ley ni la expansión burocrática, las que explican el aumento en la productividad y, con ello, el ingreso laboral sostenible en el tiempo.

Desde el ICP insistimos en que una propuesta que articule los principios de la democracia liberal y la libertad económica, basada en reglas claras, libre competencia, seguridad jurídica y respeto a la iniciativa privada, puede avanzar hacia una dignidad laboral real y sostenible. **Pero esa dignidad no puede surgir de decretos ni de discursos, sino de un entorno donde las personas puedan crear valor, acumular capital, competir en igualdad de condiciones y acceder libremente a oportunidades de trabajo productivo y formal.**

Desde el ICP insistimos en que el trabajo digno no se decreta; se construye cuando más personas acceden a oportunidades reales, voluntarias y sostenibles. Una propuesta que articule los principios de la democracia liberal y la libertad económica —basada en reglas claras, libre competencia, seguridad jurídica y respeto a la iniciativa privada— puede avanzar hacia una dignidad laboral auténtica y perdurable.

Esta dignidad no se logra solo con disposiciones normativas ni con declaraciones de intención, sino mediante un entorno donde las personas puedan crear valor, acumular capital, competir en condiciones equitativas y acceder libremente a trabajo productivo y formal.

[L3P, la visión para liberar el potencial de las personas y del país](#), es la hoja de ruta que el Instituto de Ciencia Política propone para transformar a Colombia a partir de 2026. Se trata de una iniciativa coherente, estructural y viable, que parte del reconocimiento de los límites del Estado, prioriza la eficiencia, promueve reglas claras y apuesta por un mercado laboral más libre y flexible, y por lo tanto, más competitivo y más inclusivo. Porque un país no se transforma por decreto, sino creando las condiciones para que las personas puedan crecer, producir, elegir y prosperar en libertad.

Referencias

Alaniz, E., Gindling, T., & Terrell, K. (2011). *The impact of minimum wage on wages, work and poverty in Nicaragua*. *Labour Economics*, 18(1), S45–S59.

ANIF. (2025). *Ahorro e inversión: el talón de Aquiles del crecimiento en Colombia*. ANIF. Recuperado de <https://www.anif.com.co/comentarios-economicos-del-dia/ahorro-e-inversion-el-talon-de-aquiles-del-crecimiento-en-colombia/>

Banco Mundial. (2024). *World Bank Open Data: Desempleo, total (% de la fuerza laboral total) (estimación modelada de la OIT) - Colombia*. Recuperado de <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.UEM.TOTL.ZS?locations=CO>

Bernal S, Raquel. (2009). *The Informal Labor Market in Colombia: Identification and Characterization*. *Desarrollo y Sociedad*, (63), 145-208. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-35842009000100005&lng=en&tlng=en.

Bernal, M. (2022). *Informalidad: definiciones, causas y propuestas* [Tesis de maestría, Universidad EAFIT]. Recuperado de <https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/8b71f20b-780b-47fb-a243-c61f40c51b63/content>

Colombia Productiva. (2024). *Cinco desafíos que deben superar las mipymes colombianas para ser más productivas y rentables*. Recuperado de <https://www.colombiaproductiva.com/ptp-comunica/noticias/comunicadodiadelasmipymes#:~:text=Bogot%C3%A1%2C%2027%20de%20junio%20de,mejorar%20su%20productividad%20y%20eficiencia>.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2025a). *GEIH Mercado Laboral: empleo y desocupación*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2025b). *GEIH Mercado Laboral: Empleo informal y seguridad social*. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social>

Egebark, J., & Kaunitz, N. (2018). *Payroll taxes and youth labor demand*. *Labour Economics*, 55, 163–177.

Enache, C. (2024). *2024 Corporate Tax Rates by Country*. Tax Foundation. <https://taxfoundation.org/data/all/global/corporate-tax-rates-by-country-2024/>

Fernández M., C. (2020). *Informalidad empresarial en Colombia*. *Coyuntura Económica: Investigación Económica y Social*, 50, 133–168. Fedesarrollo. <https://repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/4055>

Fraser Institute. (2022). *Economic Freedom*. Recuperado de <https://efotw.org/?geozone=world&page=map&year=2022&countries=COL,DNK,FIN>

Harasztosi, P., & Lindner, A. (2019). Who pays for the minimum wage? *American Economic Review*, 109(8), 2693–2727.

Kawaguchi, D., Naito, H., & Yokoyama, I. (2017). Assessing the effects of reducing standard hours. *Journal of the Japanese and International Economies*, 43, 59–76.

Kugler, A., & Kugler, M. (2008). *Labor market effects of payroll taxes in developing countries: Evidence from Colombia* (Working Paper No. 13855). National Bureau of Economic Research. <http://www.nber.org/papers/w13855.pdf>

Lasso, Francisco and Rodríguez-Quintero, Laura. (2018). *Ciclo y composición del cambio en los salarios: una aproximación a la estructura salarial de Colombia*. Borradores de Economía. Banco de la República de Colombia. Recuperado de <https://EconPapers.repec.org/RePEc:bdr:borrec:1057>.

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (2024). *Colombia tiene cerca de 1,56 millones de empresas formales activas, la mayor cifra de la última década*. Recuperado de <https://www.mincit.gov.co/prensa/noticias/industria/colombia-tiene-cerca-de-1-56-millones-de-empresas>

Muravyev, A., & Oshchepkov, A. (2013). *Minimum wages, unemployment and informality: Evidence from panel data on Russian regions* (IZA Discussion Paper No. 7878). Institute of Labor Economics (IZA). <https://www.iza.org/en/publications/dp/7878>

Property Rights Alliance. (2024). *Comparing Colombia, Denmark and Finland*. <https://internationalpropertyrightsindex.org/compare/country?id=96,6,8>

Romero, E. (2014). *Reducción de los costos laborales en Colombia: Implicaciones sobre el nivel de empleo y la informalidad. Ley 1607 de 2012 de reforma tributaria*. <https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/d73747d4-66ae-4245-9e99-e23dac6c8f73/content>

Rybczynski, K., & Sen, A. (2018). Employment effects of the minimum wage: Panel data evidence from Canadian provinces. *Contemporary Economic Policy*, 36(1), 116–135.

Sánchez, F., Duque, V., & Ruiz, M. (2009). *Costos laborales y no laborales y su impacto sobre el desempleo, la duración del desempleo y la informalidad en Colombia, 1980-2007*. Documentos CEDE. Recuperado de <https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/91ca3a3e-98a6-492c-b453-274f093f99bf/content>

Torrealba, Oscar. (junio, 2020). *La Pandemia y la Ley de Say*. Centro de Divulgación del Conocimiento Económico CEDICE. Recuperado de <https://cedice.org.ve/la-pandemia-y-la-ley-de-say-por-oscar-j-torrealba/>



ICP

DESDE 1987

Instituto de Ciencia Política Hernán Echavarría Olózaga
info@icpcolombia.org / Cel. +57 313 431 20 95
Calle 70 #7A - 29 Bogotá, Colombia
www.icpcolombia.org