

Más allá del rebusque

Informalidad laboral en Colombia y la importancia de rutas diversas de protección social

Resumen ejecutivo

La informalidad laboral **es uno de los mayores y más complejos desafíos del mercado en Colombia. No es marginal ni transitoria, más de la mitad de las personas ocupadas trabaja en condiciones informales y es algo que se mantiene en el tiempo.** Aunque medidas como la Reforma Tributaria de 2012 (Bernal, Eslava, Meléndez & Pinzón, 2017), la Ley de Primer Empleo de 2010 (Becerra & Morales, 2025) y el Decreto 2616 de 2013 (Samaniego de la Parra, Otero & Morales, 2024) lograron algunos avances en la formalización de jóvenes y en los empleos de tiempo parcial, las altas tasas de informalidad persisten. Este desafío no se resolverá solo con marcos normativos diseñados para trayectorias lineales hacia el empleo formal. **Se requiere una mirada centrada en proteger, reconocer y dignificar lo que millones ya hacen, simplificando las vías de protección, fortaleciendo la autogestión y abriendo rutas diversas que garanticen derechos y reduzcan la precariedad.** Este enfoque no solo reduce la precariedad: también fortalece la cohesión social y la resiliencia, ampliando la confianza institucional y la capacidad de respuesta ante choques externos.

Socios fundadores

Fundación corona

ANDI

MÁS
PAÍS

Fundación
ANDI

Aliados

FUNDACIÓN
PROMIGAS

P
N
U
D

Este documento busca ofrecer insumos para una conversación basada en evidencia que reconozca las dinámicas y la persistencia histórica de la informalidad laboral y oriente acciones sostenidas desde el Estado y todo el ecosistema de empleo.

Este policy brief resume los hallazgos y propuestas centrales alrededor de la informalidad laboral y está estructurado en cinco secciones: concepto de informalidad, razones de su relevancia, caracterización de quienes la integran, un análisis poblacional y territorial de los más afectados, y un cierre con recomendaciones de acción. Estas orientaciones apuntan a políticas que tengan en cuenta la diversidad del trabajo, reduzcan la precariedad y garanticen la protección social como un derecho universal, sin imponer una única ruta de formalización¹.

Pero entonces, ¿por qué es tan importante hablar de informalidad laboral?

La tasa de desempleo alcanzó un mínimo histórico del 8,8% en abril de 2025 (la más baja registrada en un mes de abril desde 2001), este resultado contrasta con el incremento observado en abril del 2020, cuando la desocupación se disparó al 20,5%, principalmente como consecuencia de los efectos de la pandemia.

Sin embargo, **más del 55% de las personas ocupadas siguen en la informalidad, es decir cerca de 13 millones de personas.**

Esto refleja una dinámica conocida: **cuando disminuye el desempleo, muchas veces aumenta la informalidad, pues la recuperación no siempre se da en empleos formales y con garantías.**

Este no es un problema técnico, es una realidad que condiciona el bienestar de millones de personas y reproduce ciclos de pobreza, desigualdad y exclusión.



Entre 2021 y 2024, la tasa de informalidad **bajó apenas 4,3 puntos porcentuales (p.p)**, es decir, de 60,2% a 55,9%. (DANE, 2021-2024).

Más de la mitad de las personas trabajadoras informales **vive en pobreza monetaria**, y 1 de cada 2 en pobreza extrema (DANE, 2023).

El 70,7% de los hogares presentan privación en la dimensión de informalidad en el Índice de Pobreza Multidimensional (IPM), lo que significa que **al menos una persona del hogar trabaja en la informalidad** (DANE, 2024).

¹Reconocemos que todas las acciones para contrarrestar la informalidad son importantes, este documento tiene un enfoque en las personas trabajadoras y su protección, en donde la informalidad significa, ante todo, déficit de derechos laborales y protección social (OIT, 2018) y así mismo se encamina la propuesta.

La informalidad limita la protección social: **solo 42% de las personas ocupadas cotiza a pensión; apenas 4,8% de los informales tiene cobertura en riesgos laborales.** Lo que a su vez debilita el sistema pensional, al no aportar de forma regular, millones de personas quedan por fuera de una vejez protegida y se reduce la sostenibilidad financiera del sistema (DANE, 2024).

La informalidad también **reduce la base tributaria en un 25%,** generando mayor presión sobre subsidios estatales (DNP, 2021).

La **base tributaria** corresponde al conjunto de personas y actividades económicas que contribuyen al recaudo de impuestos.

Las personas informales son, en promedio, **30,3% menos productivas que las formales** en el mismo sector, lo que representa una pérdida agregada del 19,3% en productividad nacional (Banrep, 2024).

La informalidad no siempre implica **desconexión total:** muchas personas combinan trabajos formales e informales o acceden parcialmente a la seguridad social. Sin embargo, la medición actual, aunque amplia, no logra distinguir entre estas trayectorias mixtas, reconocer los múltiples caminos es fundamental.

El impacto de la informalidad **es mayor para poblaciones que históricamente han sido más vulneradas:** mujeres (53,4%), jóvenes (57,6%), población rural (83,9%), étnica (82%) y migrante (83,3%). (DANE, 2024). Aunque algunas poblaciones han logrado mejorar parcialmente su situación de informalidad, las tasas siguen siendo altas cuando se cruzan múltiples factores de exclusión, como ocurre en el caso de las mujeres afrodescendientes (49,2%) (ANDI, Fundación ANDI, USAID & ACDI/VOCA, 2024).

Además, entender quiénes están en la informalidad y qué tan desprotegidos están es fundamental.

Solo el 36,1% tiene algún tipo de contrato y de ellos, el 93,3% es verbal. Y aunque la cobertura en salud con mecanismos de protección subsidiada parece no ser un problema (95,6% de ocupados afiliados a salud en el primer trimestre de 2025), la desprotección para adultos mayores y los mecanismos legales para protegerse de abusos o accidentes laborales son casi nulos en condiciones de informalidad.

79,7%

De las personas trabajadoras informales lo hacen por cuenta propia

Plomería, conducción, ventas, cocina, cuidado, entre otras. Sus ingresos son variables y sus actividades, muchas veces intermitentes.

10,1%

De las personas trabajadoras informales cuentan con un negocio propio

Son emprendimientos de subsistencia, usualmente fuera del sistema financiero.

Entonces, ¿qué proponemos?

Colombia ha avanzado en reconocer nuevas formas de trabajo y en ampliar la protección para quienes se ocupan por cuenta propia, pero estos logros solo serán sostenibles si se implementan de manera gradual, efectiva y adaptada a las realidades territoriales y ocupacionales².

Superar la informalidad exige construir un ecosistema de protección social más flexible y conectado con las realidades del país. **Esto implica:**

■ **Consolidar rutas** de formalización progresiva.

■ **Permitir afiliaciones proporcionales o por evento** y reducir barreras de entrada al sistema contributivo (trámites complejos, costos altos, ingresos inestables, baja cobertura en pensiones y riesgos laborales, requisitos de ingreso mínimo, protección parcial en salud y brechas educativas).

■ **Fortalecer la inclusión productiva** con enfoque territorial y diferencial.

■ **Reconocer trayectorias laborales diversas** y certificar saberes no formales.

■ **Proteger a quienes hoy trabajan** sin garantías mínimas.

Formalizar no debe ser imponer una sola vía, sino construir un sistema que reconozca, proteja y dignifique todas las formas de trabajo, partiendo de lo ya legislado y orientando su implementación hacia la inclusión efectiva.



² Conozca una síntesis de lo que se ha hecho en Colombia y en algunos países de América Latina: [Véase anexo 1](#)

Hoja de ruta del documento

1. Introducción	6
2. Pero entonces, ¿qué entendemos realmente como informalidad?	8
3. ¿Por qué es tan importante hablar de informalidad laboral?	9
4. ¿Quiénes son las personas que están en la informalidad y qué tan desprotegidas están?	13
5. ¿A quiénes afecta más la informalidad laboral en Colombia?	18
6. ¿Qué proponemos? Recomendaciones	22
Referencias	25
Anexo 1	27

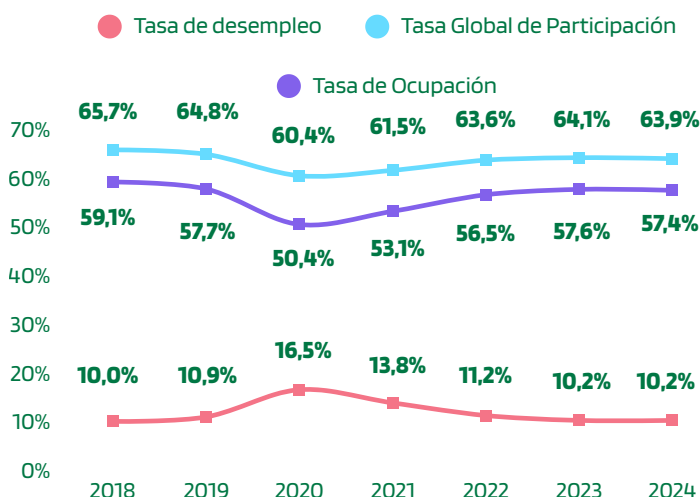
**Continúa leyendo, el reto
apenas comienza**



Introducción

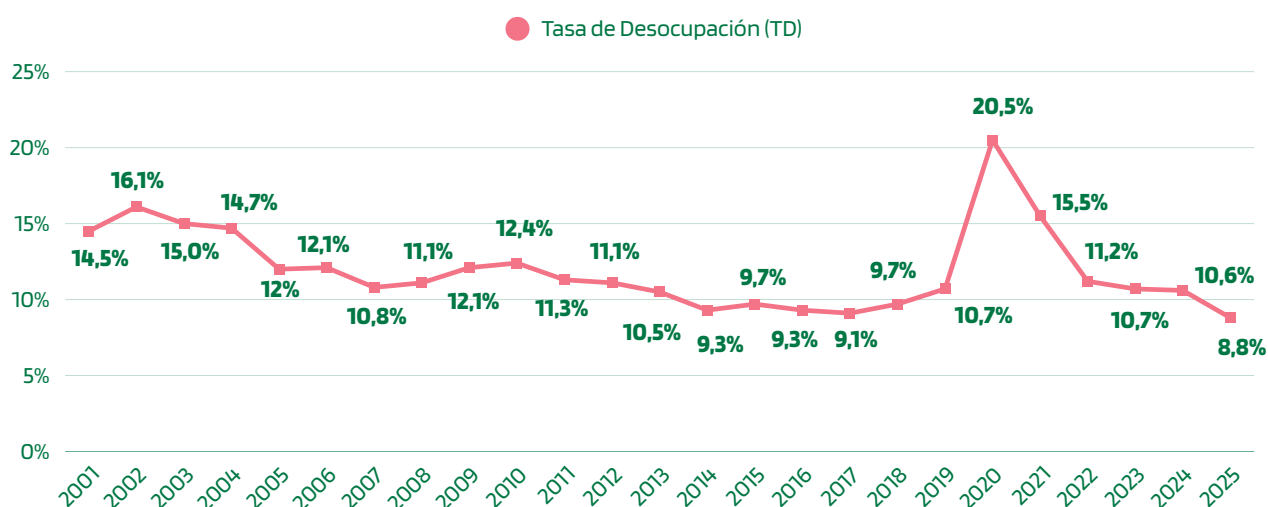
Entre 2018 y 2024, el mercado laboral en Colombia ha experimentado importantes tensiones estructurales y coyunturales. La pandemia en 2020 profundizó fragilidades existentes³, y aunque hubo una recuperación en los indicadores agregados de ocupación y participación laboral, la calidad del empleo sigue siendo una deuda persistente. En ese contexto, es importante **reconocer que la informalidad y el desempleo no siempre evolucionan de forma paralela, con frecuencia, una reducción en el desempleo puede estar acompañada por un aumento en empleos informales.**

Gráfica 1: Indicadores del mercado laboral. 2018-2024



Elaboración propia – Alianza por la Inclusión Laboral a partir de datos GEIH – DANE, 2018 – 2024.

La tasa de desempleo en Colombia alcanzó en abril de 2025 un mínimo histórico del 8,8%, la más baja para ese mes desde 2001. Si bien esta cifra refleja una mejora en la ocupación, gran parte de estos empleos no son formales ni garantizan derechos laborales. **Entre abril de 2024 y abril de 2025 se generaron 711 mil nuevos puestos de trabajo, de los cuales 214 mil fueron informales, es decir, el 30% (DANE, 2025).**



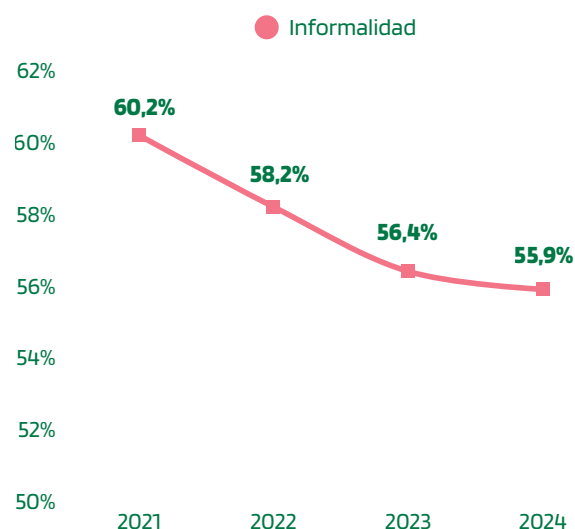
Gráfica 2: Evolución de la Tasa de Desempleo en Abril (2001-2025)

Elaboración propia – Alianza por la Inclusión Laboral a partir de datos GEIH – DANE, 2001 – 2025.

³ Antes de la pandemia, el mercado laboral colombiano ya presentaba varias vulnerabilidades como las tasas de desempleo altas y persistentes y la segmentación del mercado (Fedesarrollo, 2022; Eslava, 2022); brechas de género con menor participación y peores resultados para las mujeres (Bernal y Ramírez, 2022); y baja cobertura de la protección social (Banco de la República, 2022).

En Colombia, más de la mitad de la población ocupada trabaja en la informalidad (54,5% en el primer semestre de 2025), ubicándose por encima del promedio regional (46,7%) y en un nivel comparable al de países como México y República Dominicana (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2025). Si bien las tasas de informalidad han disminuido en los últimos años, es necesario reconocer que la informalidad constituye un componente estructural del mercado laboral en América Latina y el Caribe (Galli & Kucera, 2003), ya que actúa como un mecanismo de absorción de fuerza laboral excluida del empleo formal y, aun bajo condiciones precarias, aporta al funcionamiento del mercado laboral y de la economía. Es una expectativa irreal asumir que todas las personas pueden transitar por la misma vía hacia el empleo, o que el mercado laboral formal puede absorber de manera inmediata a la población ocupada informalmente.

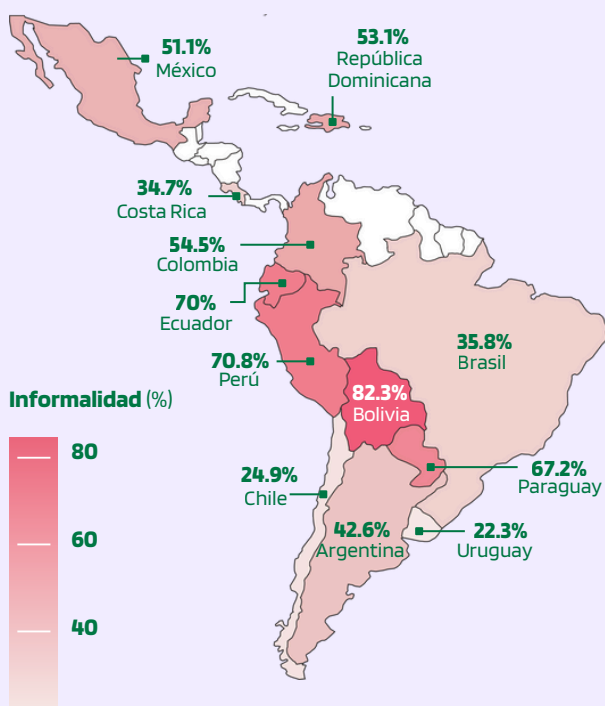
Gráfica 3: Evolución de la tasa de informalidad laboral en Colombia (2021-2024)⁴



Elaboración propia – Alianza por la Inclusión Laboral a partir de datos GEIH – DANE, 2021 – 2024.

⁴ La medición de informalidad solo cubre el período 2021–2024, teniendo en cuenta que, a partir de 2022, la GEIH adoptó el nuevo marco muestral (GEIH-M18 basado en el censo de 2018), reemplazando la metodología anterior (GEIH-M05). Este ajuste implicó cambios en la definición de población en edad de trabajar, cobertura geográfica y caracterización del empleo informal.

Mapa 1: Tasa de informalidad laboral en América Latina – Primer Semestre 2025



Elaboración propia – Alianza por la Inclusión Laboral a partir de datos del Informe Panorama laboral de América Latina y el Caribe 2025 (OIT).



Muchas personas construyen su sustento desde el autoempleo u oficios donde no las formalizan, lo que exige comprender la informalidad más allá del objetivo de formalización tradicional. **Es necesario reconocer sus dinámicas, formas de organización y persistencia en el tiempo. Solo así será posible diseñar mecanismos de protección social que respondan efectivamente a las condiciones reales de quienes trabajan por fuera del modelo formal.** Avanzar hacia un sistema más justo, incluyente y adaptado a la diversidad del trabajo en Colombia implica garantizar que toda persona, sin importar su ocupación o tipo de vínculo laboral, acceda al menos a un mínimo de protección social, ingresos dignos y reconocimiento.

Aunque las medidas implementadas han tenido impactos positivos, muchas comparten una limitación estructural: insisten en que la única vía para superar

la informalidad es insertar a las personas en vacantes del mercado formal, ya sea nuevas o existentes. Este enfoque parte de un ideal que resulta profundamente desconectado de la realidad. No toda la población en situación de informalidad puede —ni podrá— ser incorporada en el aparato productivo formal, o al menos no en los tiempos que se espera. **Las trayectorias laborales de millones de personas no encajan en ese modelo, y el mercado no tiene la capacidad de generar empleos formales de calidad a la escala necesaria.** Por eso, es urgente que la política pública abandone la rigidez del esquema tradicional y comience a reconocer e incluir formas alternativas de protección social y laboral que respondan a las condiciones reales del trabajo en Colombia.

.....
Ojo esto no significa que deben abandonarse las acciones por promover el empleo formal y la generación de vacantes, **es entender otras dinámicas de trabajo que necesitan protección.**

Pero entonces, ¿qué entendemos realmente por informalidad?

Según el DANE, la informalidad laboral se puede entender desde dos dimensiones complementarias: la naturaleza de la unidad económica⁵ donde se trabaja y las condiciones de la ocupación de las personas. Se considera informal a toda persona que trabaja en negocios o unidades económicas que no están registradas formalmente, no llevan contabilidad estructurada o funcionan a pequeña escala, así las personas tengan contrato formal y seguridad social.

También, se clasifica como informal a quienes no tienen acceso a seguridad social (salud y pensión) a través de su vínculo laboral, como trabajadores sin contrato, las y los empleados domésticos no afiliados, los trabajadores familiares sin remuneración, vendedores y vendedoras informales o quienes realizan actividades sin garantías laborales básicas.

⁵ Se entiende como la empresa, negocio, institución o lugar donde el trabajador desarrolla su actividad principal, ya sea como empleado, cuenta propia, familiar sin remuneración, entre otros.

Frente a esta definición, acogida también por entidades como el Ministerio de Trabajo y el Departamento Nacional de Planeación, es importante reconocer que, a pesar de los avances en su delimitación y medición, **la informalidad laboral no se reduce a la ausencia de contrato o afiliación a la seguridad social. Es la manifestación de múltiples formas de trabajo precario y desprotegido, con realidades distintas para cada una de las cerca de 13 millones de personas que se estima trabajan en estas condiciones.**

Este documento aborda la informalidad laboral con **una mirada amplia y centrada en las personas**, que incluye tanto a quienes laboran por cuenta propia sin registro como a quienes, aun contando con algún tipo de vinculación, carecen de garantías. Se trata de un fenómeno persistente y desigual que afecta con mayor intensidad a mujeres, jóvenes, personas mayores, personas con bajo nivel educativo, poblaciones étnicas, migrantes y habitantes rurales.

¿Por qué es tan importante hablar de informalidad laboral?

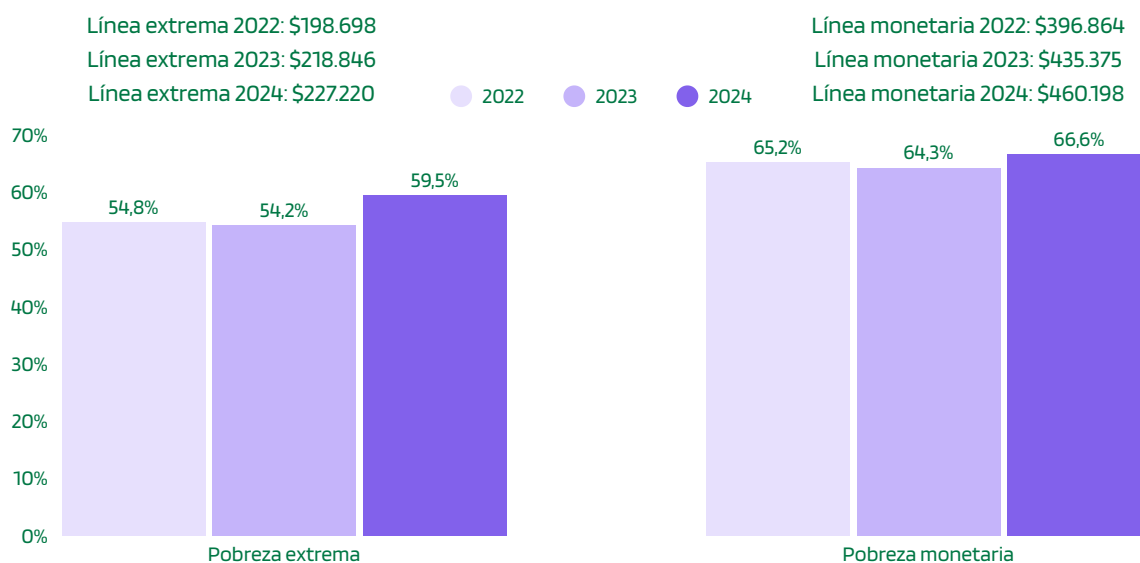
Porque más de la mitad de las personas en Colombia trabaja sin acceso pleno a derechos laborales y no es una realidad que parezca cambiar sustancialmente sin importar la administración, las coyunturas internas o externalidades.

La informalidad no solo limita oportunidades, también reproduce pobreza y desigualdad. No es solo un asunto técnico o económico, es reconocer una realidad que involucra a millones de personas en Colombia, condiciona su bienestar y reproduce ciclos de exclusión, la noción de protección social debe concebirse como derecho universal y progresivo, independiente de la posición ocupacional, y no únicamente como un beneficio derivado del vínculo laboral.

Las personas que trabajan en la informalidad enfrentan una mayor probabilidad de ser pobres en comparación con quienes tienen un empleo formal.

Según la OIT (2022), en América Latina, una de cada dos personas trabajaba en la informalidad, y estos trabajadores tenían entre 2 y 5 veces más probabilidades de vivir en situación de pobreza. Esto genera un círculo vicioso: la informalidad mantiene la pobreza y la desigualdad, porque no hay acceso a seguridad social, contratos estables ni ingresos suficientes. Sin protección frente a eventualidades como enfermedad, accidentes, desempleo o vejez, las personas quedan expuestas a mayores riesgos y con pocas posibilidades de ahorro o movilidad social. En Colombia, entre 2022 y 2024, más de la mitad de las personas que trabajaban en la informalidad vivían en pobreza extrema y casi dos de cada tres en pobreza monetaria, lo que muestra que con este tipo de empleo no se alcanza a cubrir lo básico para vivir.

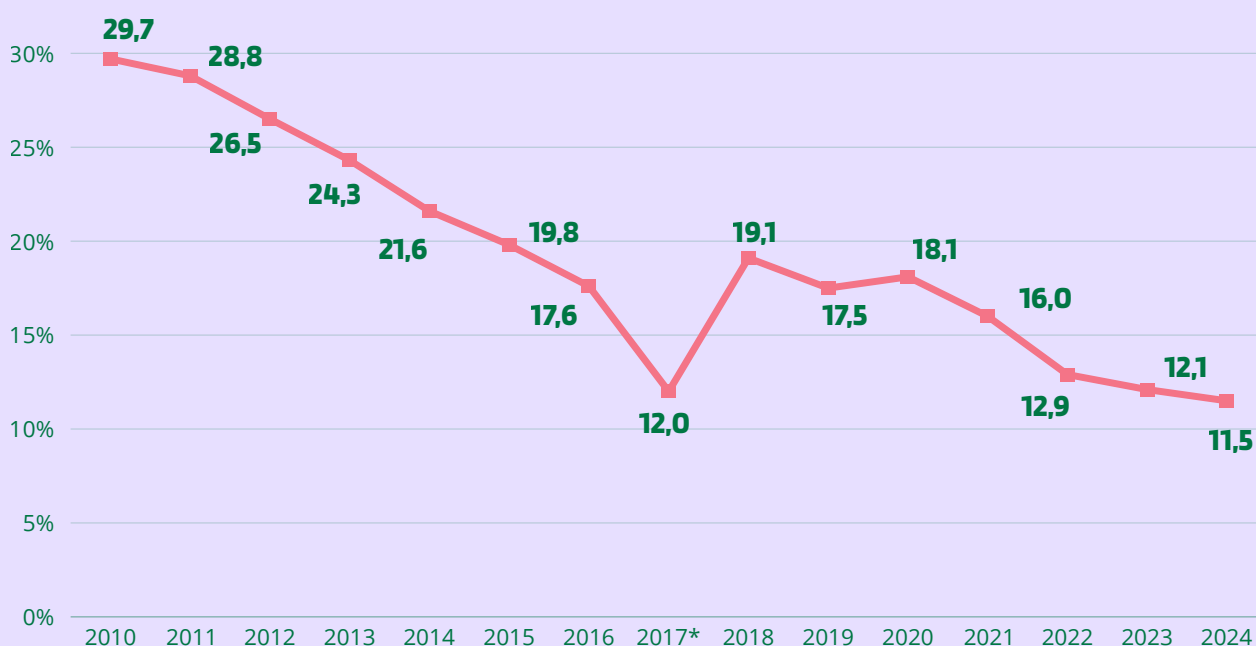
Grafica 4: Pobreza monetaria y extrema entre personas trabajadoras informales (2022-2024)



Elaboración propia – Alianza por la Inclusión Laboral a partir de datos de pobreza monetaria y extrema – DANE, 2022 – 2024.

Además, **para 2024, el 70,7% de las personas en condición de pobreza multidimensional vivía en hogares donde al menos una persona trabajaba en la informalidad.** Según la OIT (2025) iniciar la vida laboral en la informalidad —como les ocurre a más del 60% de las personas jóvenes en Latinoamérica, que enfrentan tasas 1,3 veces mayores que las personas adultas— dificulta salir de ella más adelante, perpetuando las condiciones de precariedad.

Grafica 5: Índice de pobreza multidimensional – Indicador de informalidad (2010 - 2024)



Elaboración propia – Alianza por la Inclusión Laboral a partir de datos del Índice de Pobreza Multidimensional (IPM) – DANE, 2024. **Nota:** Para el año 2017 los datos son representativos únicamente para Cabeceras.

Sumado a lo anterior, la informalidad es causa y consecuencia de:

📌 Pérdida de productividad agregada:

El Banco de la República (ESPE 108) estima que el empleo informal es, en promedio, un 30,3% menos productivo que el formal dentro del mismo sector, generando una pérdida agregada de productividad nacional del 19,3%. Frente a ello, los modelos de protección flexible pueden impulsar la productividad y la sostenibilidad fiscal, al reducir pérdidas, ampliar la base contributiva y mitigar costos futuros.

📌 Horizontes de vida restringidos:

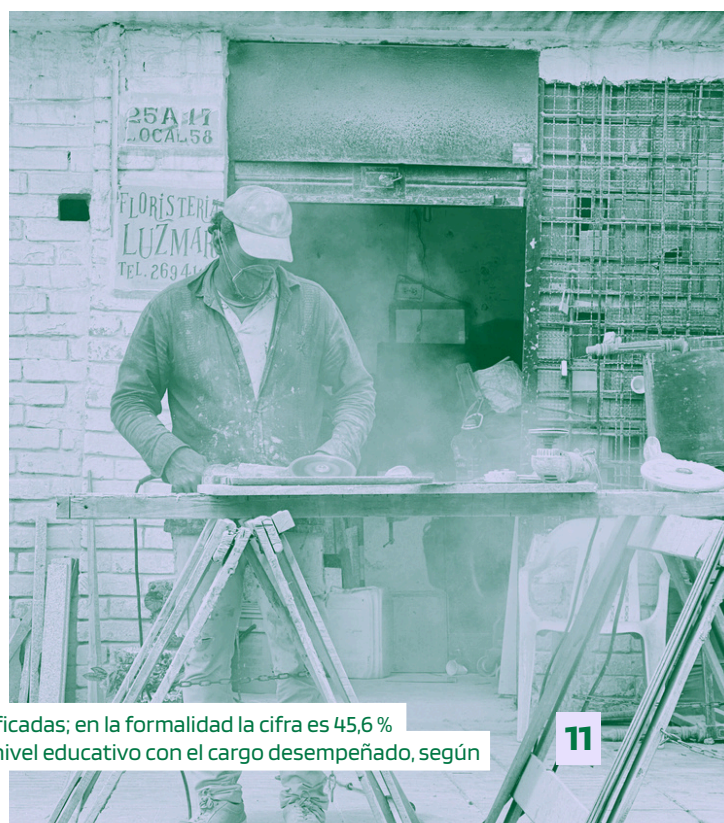
Quienes trabajan en la informalidad tienen ingresos inestables y pocas opciones para crecer laboralmente o acumular experiencia reconocida, lo que limita sus oportunidades, hace difícil planear a futuro y reduce sus posibilidades de desarrollo (CEPAL, 2022).

📌 Asignación ineficiente de la fuerza laboral:

Aproximadamente un 50,4% de las personas trabajadoras informales están en sectores que no corresponden a sus habilidades⁶, lo que refleja una asignación ineficiente de la fuerza laboral y limita la movilidad laboral, afectando la eficiencia del mercado de trabajo (cálculos propios con base en DANE, 2024).

📌 Falta de protección en la vejez:

La ausencia de cotización al sistema de pensiones expone a millones a una vejez en pobreza y dependencia económica, generando presión adicional sobre los sistemas de ayuda estatal. Según el Ministerio de Trabajo de Colombia (2023), cerca del 60% de los trabajadores informales no cotizan al sistema de pensiones, lo que los expone a una vejez en condición de pobreza y dependencia económica. Carga fiscal y social al Estado: El Departamento Nacional de Planeación (DNP, 2021) indica que la informalidad laboral reduce la base tributaria en un 25%, obligando al Estado a incrementar subsidios y transferencias para cubrir a quienes no tienen acceso a la seguridad social, lo que afecta la sostenibilidad fiscal.



⁶ Esto equivale a un 26,9 % de personas sobrecalificadas y 23,5 % subcalificadas; en la formalidad la cifra es 45,6 % (29,8 % sobrecalificadas y 15,8 % subcalificadas). La medición compara el nivel educativo con el cargo desempeñado, según CINE 2011 y CIUO 08 (PNUD, 2024).

Sumado a lo anterior, la informalidad es causa y consecuencia de:

Desprotección laboral:

La falta de regulación y respaldo legal expone a estas personas a conflictos, accidentes o incumplimientos de pago, y limita su capacidad de proyectar trayectorias laborales estables. Esta realidad cobra mayor relevancia considerando que la mayoría de las empresas en Colombia son pequeñas, informales y con bajos niveles de productividad (Alvarado et al., 2022, p.10), lo que perpetúa un círculo de precariedad laboral y económica.

Brechas en equidad y bienestar:

Según un informe de la OIT (2023), la informalidad afecta desproporcionadamente a mujeres (con una tasa informal 15% mayor que la de hombres), jóvenes (más del 50% en informalidad), personas con baja educación, población étnica, migrantes y habitantes rurales, perpetuando la exclusión social y la pobreza. No es falta de esfuerzo, es un sistema que no ha garantizado las mismas condiciones de inserción laboral para todos.



¿Quiénes son las personas que están en la informalidad y qué tan desprotegidas están?

La informalidad no es un bloque homogéneo, detrás de la cifra global hay trayectorias, oficios y realidades muy distintas que exigen respuestas diferenciadas. Poner el foco en las personas permite entender mejor las condiciones en que trabajan, el grado de protección que realmente tienen y las barreras que enfrentan para acceder a derechos laborales. Este enfoque es clave porque evita soluciones únicas y abre la puerta a políticas más justas y efectivas.

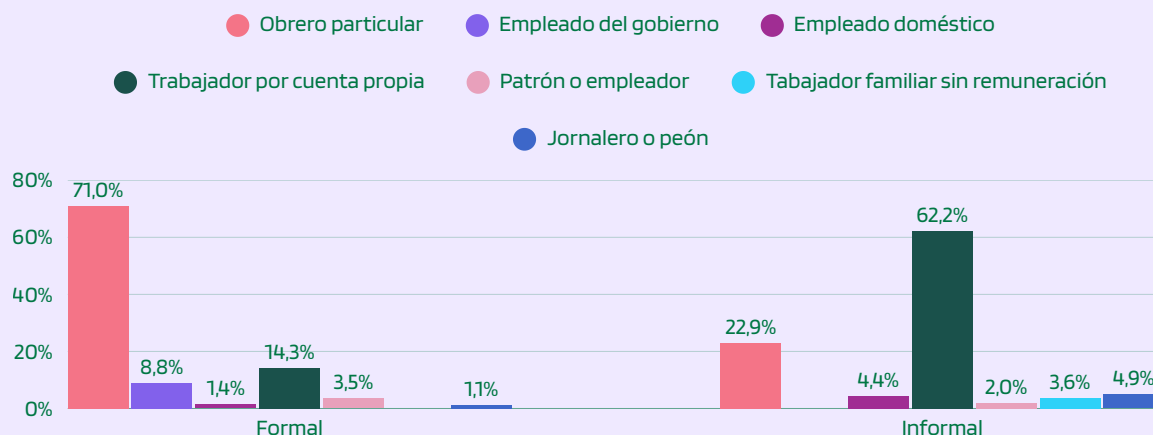
Las personas trabajadoras del gobierno y particulares (asalariados) concentran la mayor proporción de empleo formal, mientras jornaleros, trabajadores domésticos, familiares sin remuneración y trabajadores por cuenta propia representan una mayoría en empleos informales. En 2024, el 62,2% de las personas trabajadoras por cuenta propia están en la informalidad, y de ellos, cerca del 80% se dedica a oficios como plomería, transporte o servicios personales. Además, un 10% afirma tener negocio propio, en su mayoría microemprendimientos de subsistencia sin cobertura en seguridad social.

La fragilidad de estos vínculos laborales se acentúa al ver que solo el 36,1% de trabajadores informales cuenta con algún contrato, y en el 93,3% de los casos son verbales. Estas cifras refuerzan **la idea planteada, de la urgencia de avanzar hacia esquemas de protección social más flexibles, que reconozcan las trayectorias reales de millones de personas trabajadoras y permitan ampliar su cobertura sin condicionar el acceso a la protección social a un único tipo de vínculo laboral.**

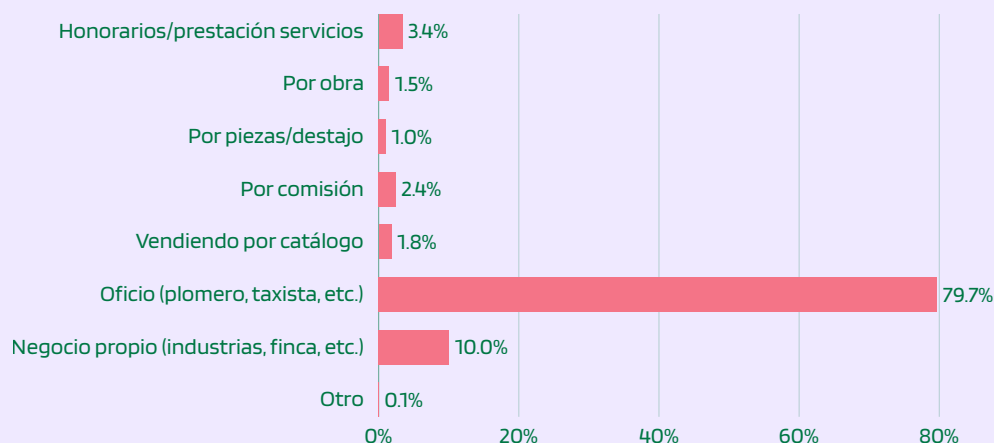


¿Quiénes son las personas que están en la informalidad y qué tan desprotegidas están?

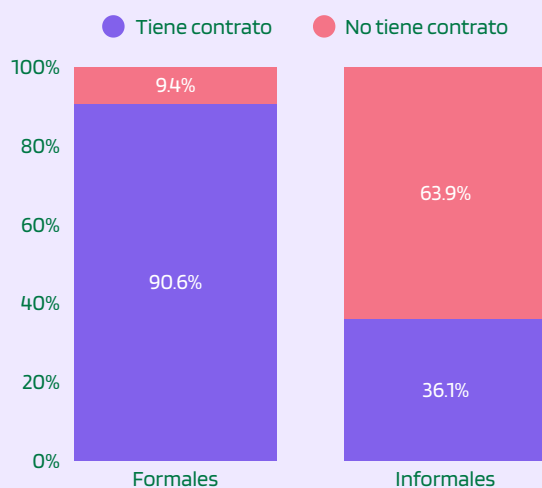
Gráfica 6: Posición ocupacional de los y las trabajadoras (2024)



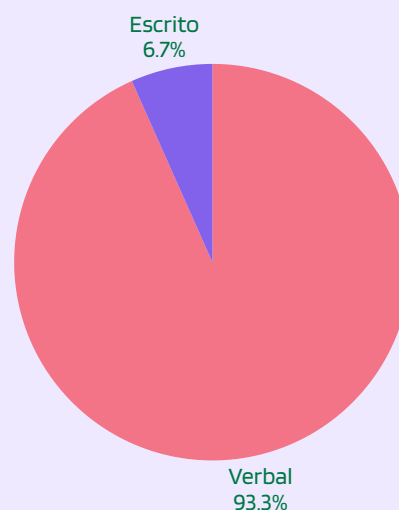
Gráfica 7: Tipo de ocupación de los y las trabajadoras informales por cuenta propia (2024)



Gráfica 8: Tenencia de contrato (2024)



Gráfica 9: Tipo de contrato entre trabajadores (as) informales (2024)

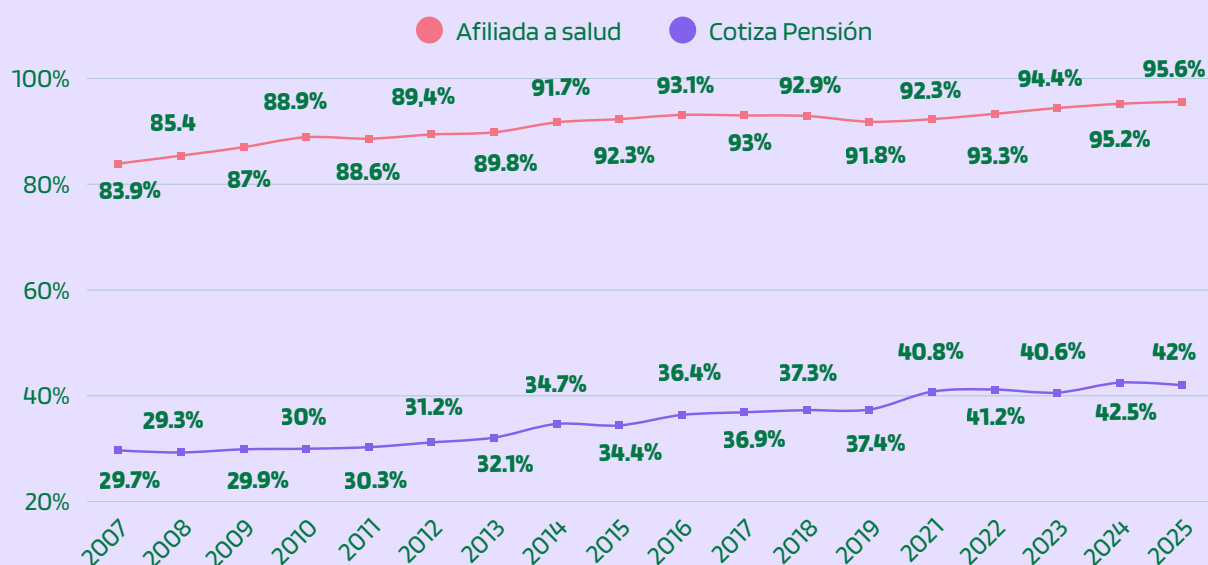


Aunque la afiliación a salud ha mejorado en los últimos 18 años, persisten brechas significativas dentro de la misma protección social. En el primer trimestre de 2025, el 95,6% de la población ocupada estaba afiliada al sistema de salud, pero solo el 43,3% como aportante. Esto significa que más de la mitad accede al sistema como beneficiario o por el régimen subsidiado, lo cual, aunque garantiza atención médica, no asegura derechos laborales como licencias, incapacidades o protección frente a enfermedades/accidentes laborales.⁷ Además, si la mayoría de las personas afiliadas lo están a través del régimen subsidiado, el sistema no se fortalece

financieramente ni de forma sostenible, lo que limita su capacidad de garantizar cobertura y calidad a largo plazo.

La situación es más crítica en pensión, solo el 42% cotiza, apenas 12 puntos más que en 2007. Esto compromete gravemente la protección en la vejez y perpetúa la vulnerabilidad estructural del empleo informal. Además, en sistemas pensionales como el régimen de prima media⁸, la sostenibilidad depende de la cotización continua de la población trabajadora. Si la mayoría no aporta, se debilita el principio de solidaridad intergeneracional que lo sostiene, limitando la capacidad de garantizar ingresos dignos para quienes se retiran.

Gráfica 10: Afiliación a salud y pensión entre la población ocupada (Primer trimestre 2007 - 2025)



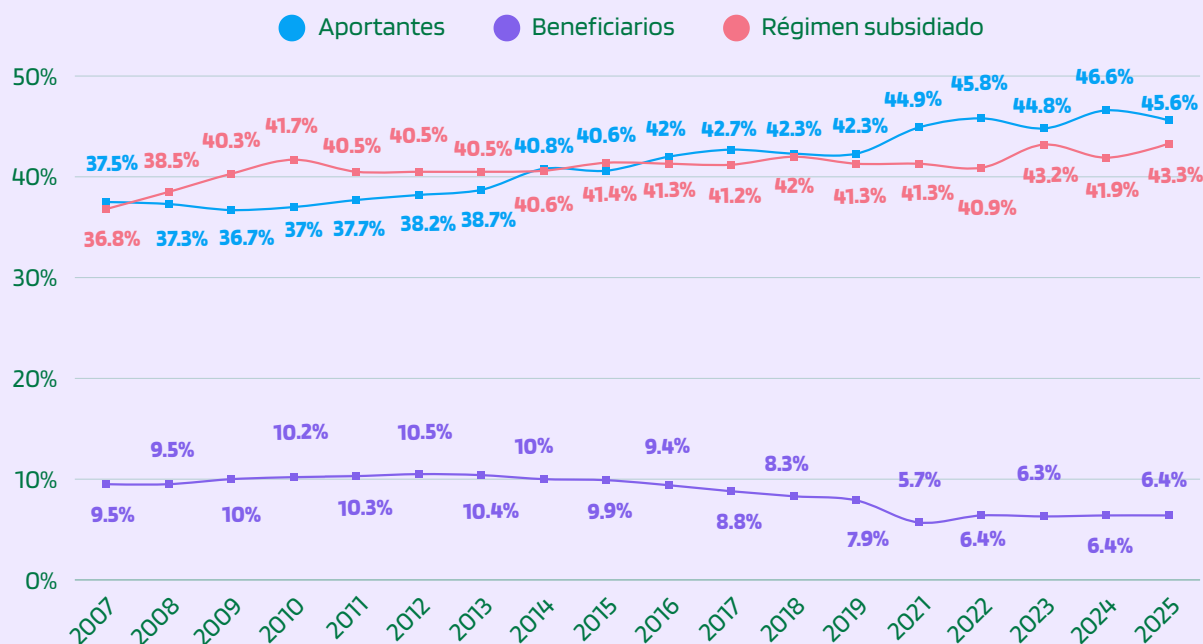
Elaboración propia – Alianza por la Inclusión Laboral a partir de datos de la GEIH – DANE, 2025.

Nota: Para el año 2020 no fue posible recolectar esta información, se excluye de la gráfica este periodo.

⁷ Existen modalidades de empleo formal en las que las personas, aunque afiliadas al régimen subsidiado de salud, acceden a las garantías propias de un contrato laboral. Es el caso de trabajadoras del servicio doméstico por días formalizadas o personas con contratos parciales inferiores a un mes, están cubiertas por riesgos laborales, licencias, incapacidades y todos los derechos derivados de la formalidad.

⁸ El Régimen de Prima Media en Colombia es un sistema público de pensiones que funciona bajo un esquema de reparto simple, es decir, las cotizaciones de los trabajadores activos se utilizan para financiar el pago de las pensiones actuales. A cambio, los trabajadores que cotizan adquieren el derecho a una pensión definida, siempre que cumplan requisitos de edad y semanas de cotización establecidos por la ley.

Grafica 11: Estado de afiliación a salud de la población ocupada (Primer trimestre 2007 -2025)



Elaboración propia – Alianza por la Inclusión Laboral a partir de datos de la GEIH – DANE, 2025.

Nota: Para el año 2020 no fue posible recolectar esta información, se excluye de la gráfica este periodo.

La desprotección se evidencia aún más en el caso de los riesgos laborales. En 2024, apenas el 4,8% de trabajadores informales en Colombia contaba con alguna cobertura frente a accidentes o enfermedades laborales. Aunque legalmente los trabajadores informales pueden afiliarse de forma voluntaria a una Administradora de Riesgos Laborales (ARL), esto solo aplica para quienes tienen ingresos mensuales estables e iguales o superiores a un salario mínimo⁹. lo que excluye a quienes trabajan por horas o de forma intermitente. Casos como personas recicladoras, empleadas domésticas por días no formalizadas o artistas urbanos ilustran esta exclusión. **Esquemas de afiliación parcial o por evento, con aportes proporcionales y coberturas ajustadas a los riesgos reales de quienes trabajan en condiciones de informalidad, pueden ser una vía para atender las diversas realidades¹⁰.**

Además de la posición ocupacional y las condiciones de contratación, el nivel educativo marca una diferencia clara en las condiciones laborales. La informalidad afecta de manera desproporcionada a personas con baja escolaridad y esta se convierte en una barrera que impide el acceso a trabajos con contrato, estabilidad o protección social (Otero Cortés et al., 2025).

Es importante recordar que, según la metodología del DANE, toda persona afiliada al Sisbén se clasifica como informal. Por eso, este porcentaje de personas informales afiliadas a riesgos laborales puede corresponder a quienes, aunque están en el régimen subsidiado, tienen contratos parciales. Estas modalidades permiten mantener la afiliación al régimen subsidiado en salud y, al mismo tiempo, acceder a algunos componentes del sistema de seguridad social, como los riesgos laborales, sin que esto implique una transición completa hacia la formalidad laboral.

⁹ Decreto 1072 de 2015

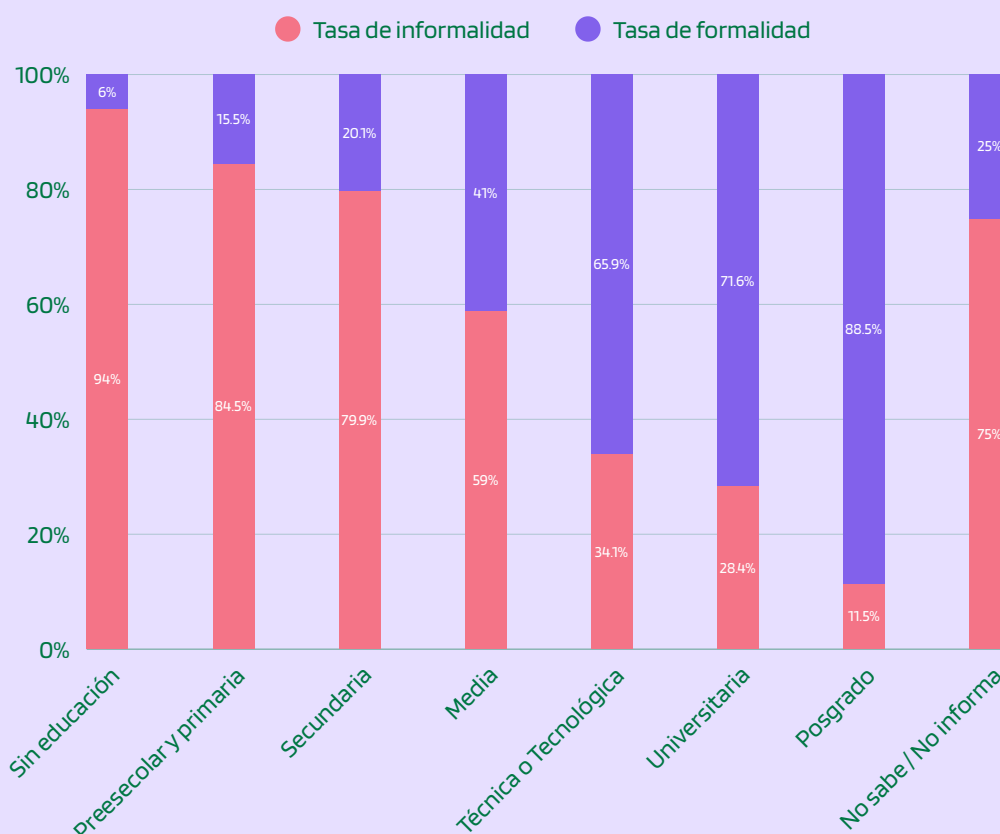
¹⁰ La FIAP (2024) documenta mecanismos alternativos para ampliar la protección social a personas en la informalidad en América Latina. Entre ellos: aportes flexibles tipo "sachet", monotributos simplificados, cotizaciones vinculadas al consumo, esquemas parciales o por evento y bonos previsionales indexados al nivel de vida (SeLFIIES). Estas experiencias buscan adaptar la seguridad social a ingresos variables y trayectorias laborales no tradicionales (FIAP, Notas de Pensiones No. 84, 2024).

En 2024, el 94% de quienes no tenían educación formal y el 84,5% de quienes solo cursaron primaria se encontraban en empleos informales. Incluso con formación media, más de la mitad de las personas trabajaban sin protección. Solo quienes alcanzan niveles universitarios o de posgrado mostraban niveles de informalidad menores, aunque persiste una tasa del 28,4% y 11,5% de informalidad respectivamente.

Esta brecha educativa también se traduce en ingresos, las personas trabajadoras formales ganan sistemáticamente más que sus pares informales, incluso dentro del mismo nivel educativo.

Por ejemplo, en 2024 quienes tenían formación universitaria, con un empleo informal ganaban en promedio un poco más del salario mínimo (1.300.000 pesos colombianos), mientras que con uno formal alcanzaban cerca de 3 millones de pesos colombianos. **Esta desigualdad en el retorno de la educación refleja que, aún con formación, el acceso a empleos formales y estables¹¹ no está garantizado, y refuerza la necesidad de rutas de protección laboral que consideren trayectorias educativas y laborales distintas y reales.**

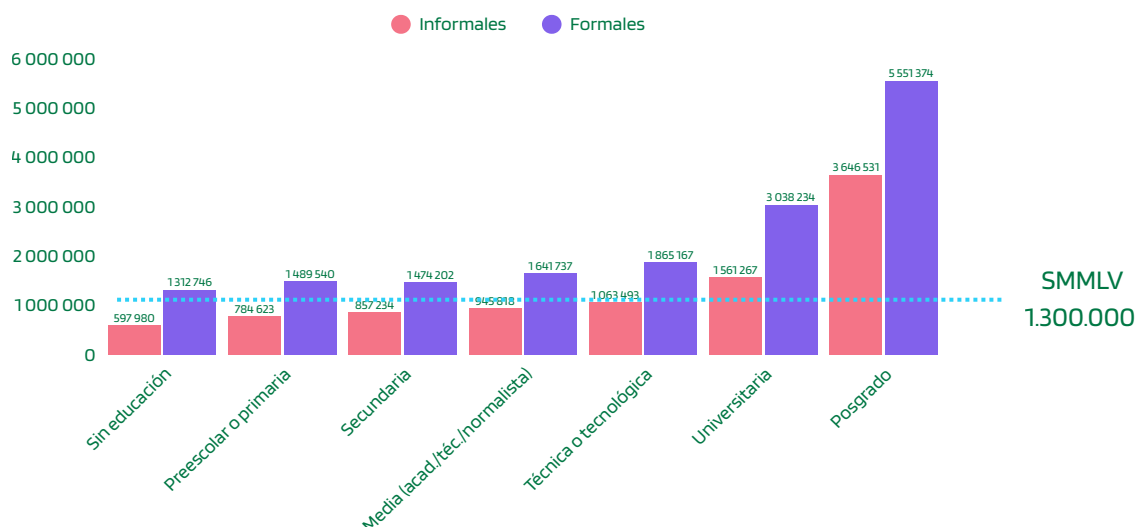
Gráfica 12: Formalidad según nivel educativo (2024)



Elaboración propia – Alianza por la Inclusión Laboral a partir de datos GEIH – DANE, 2024.

¹¹ La referencia a empleos formales y estables se basa en su reconocimiento legal y contractual. Esto no implica que todos los empleos de esta naturaleza ofrezcan condiciones laborales adecuadas ni que respondan de manera homogénea a las expectativas del talento disponible en términos de tipo de tarea, jornada, localización u oportunidades de desarrollo. Esta heterogeneidad también incide en las dificultades de las empresas para atraer y retener talento, aun cuando los puestos sean formales.

Gráfica 13: Ingreso medio por nivel educativo para trabajadores(as) formales e informales



Elaboración propia – Alianza por la Inclusión Laboral a partir de datos GEIH – DANE, 2024.

¿A quiénes afecta más la informalidad laboral en Colombia?

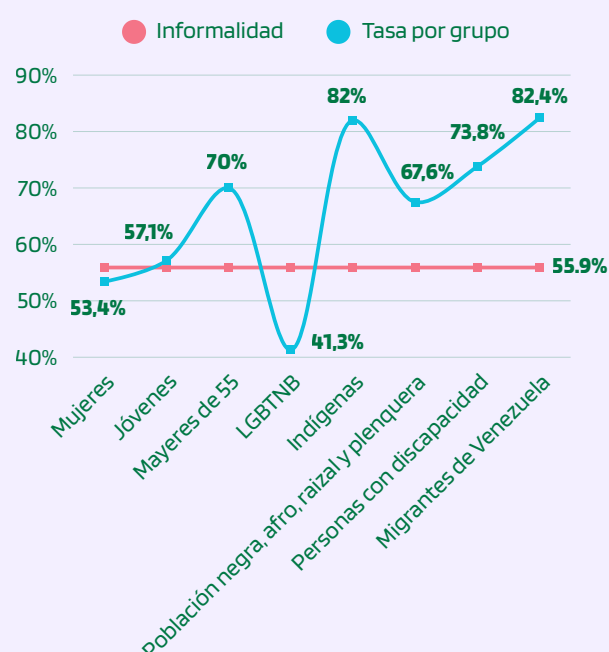
Mientras que la tasa de informalidad nacional se situó en 2024 en 55,9%, algunos grupos, como la juventud, personas mayores de 55 años, personas indígenas, población negra, afrocolombiana, raizal y palenquera, personas migrantes de Venezuela y personas con discapacidad, enfrentan niveles más altos. Aunque para algunas de estas poblaciones se han registrado mejoras en las cifras, como en el caso de las mujeres afrodescendientes cuya tasa pasó de 56,4% en 2014 a 49,2% en 2022 (ANDI, Fundación ANDI, USAID & ACDI/VOCA, 2025), la alta y persistente informalidad sigue siendo una expresión de exclusión múltiple acumulada.

Por ejemplo, en las comunidades indígenas y afrodescendientes, la informalidad se suma a condiciones estructurales de discriminación, falta de acceso a educación de calidad y baja presencia del Estado en sus territorios. Pero también debe reconocerse que la informalidad no puede medirse igual para todos: algunas comunidades indígenas tienen formas propias de asociación y distribución del trabajo, distintas a las lógicas del mercado laboral formal. Por lo tanto, categorizar la informalidad laboral de la misma manera invisibiliza estas dinámicas y puede llevar a diagnósticos errados o a políticas que no se ajustan a sus realidades.

En el caso de las personas migrantes de origen venezolano, los altos niveles de informalidad pueden responder a la dificultad para validar títulos, acceder a redes de apoyo o dificultades en los procesos de regularización de su estatus migratorio en el país. Esto se refleja en su concentración ocupacional en actividades como alojamiento y servicios de comida (20,3%), comercio y reparación de vehículos (19,9%), y actividades de suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos (14,7%), sectores que pueden presentar menores barreras de entrada (Fundación ANDI & Fundación Santo Domingo, 2025). Finalmente, las personas con discapacidad enfrentan un rezago estructural en inclusión laboral dada la falta de ajustes razonables, sesgos y ausencia de políticas efectivas para su inclusión laboral

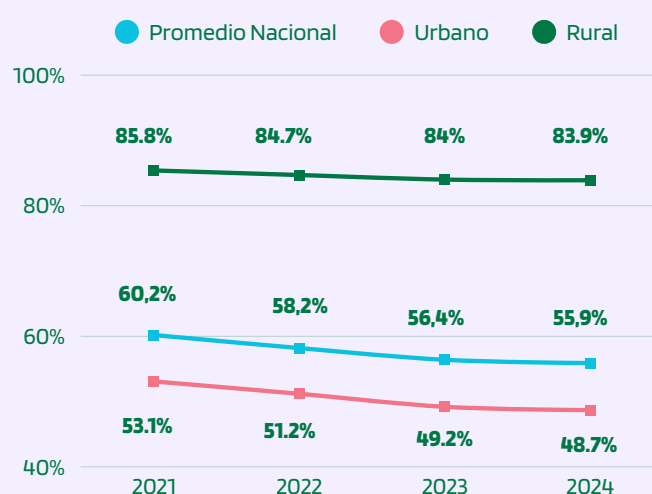
Además, la brecha de formalidad también es evidente a nivel territorial. Para 2024, el 83,9% de las personas ocupadas en áreas rurales trabajaban en la informalidad, frente al 48,7% en zonas urbanas. Factores estructurales como el predominio del autoempleo, bajos niveles educativos, dificultad de acceso a transporte y tecnología, y débil presencia institucional, pueden explicar esta brecha. La diferencia con la ruralidad también responde a las dinámicas propias del campo colombiano, donde predominan los jornales, los trabajos estacionales ligados a cosechas, y ocupaciones itinerantes o nómadas según la región y los ciclos de cultivo, lo que dificulta la estabilidad y continuidad de un empleo formal tradicional.

Gráfica 14: Tasa de informalidad por grupo poblacional (2024)



Elaboración propia – Alianza por la Inclusión Laboral a partir de datos GEIH – DANE, 2024.

Gráfica 15: Tasa de informalidad por zona de residencia (urbana vs rural) en Colombia (2021- 2024)



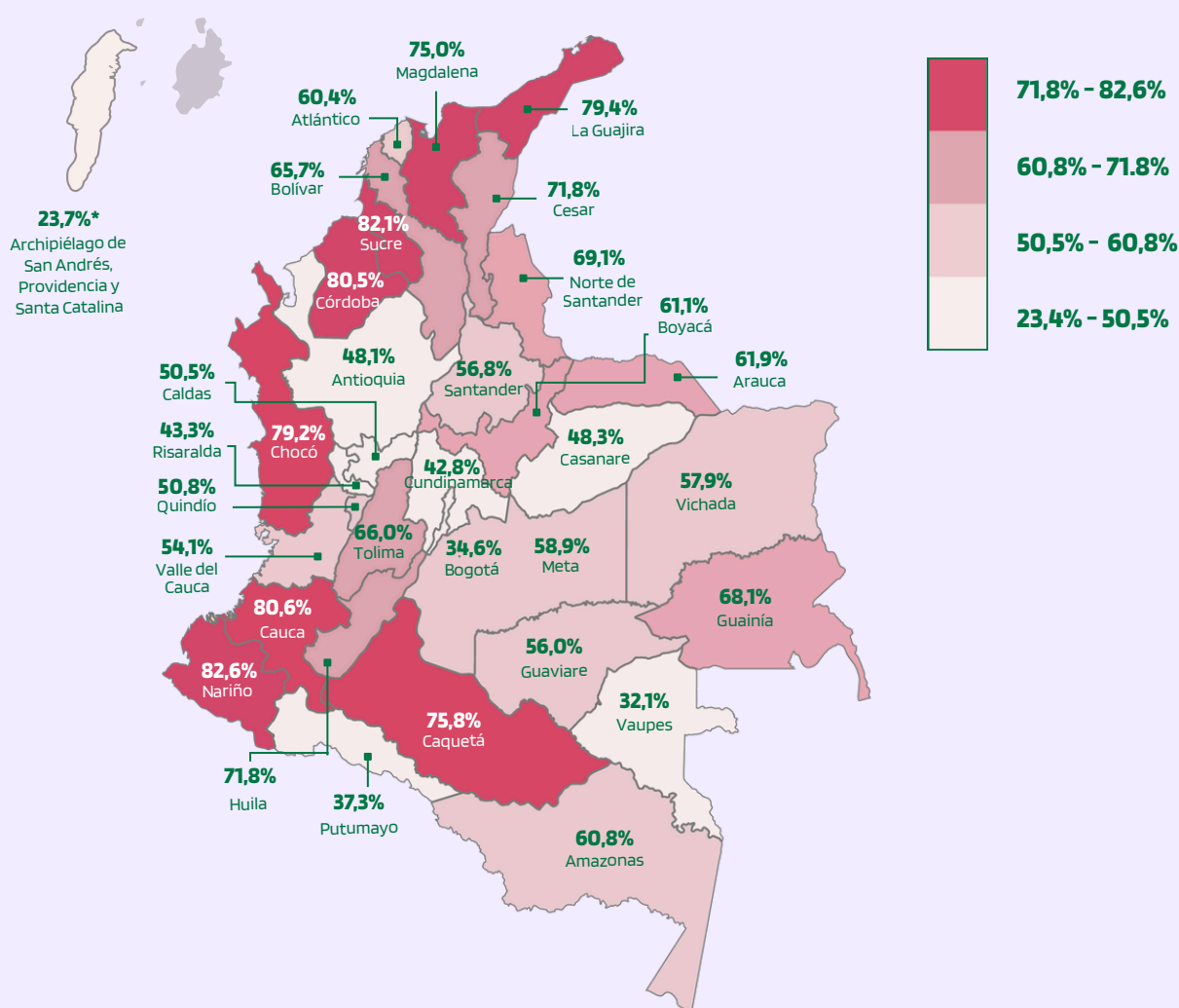
Elaboración propia – Alianza por la Inclusión Laboral a partir de datos GEIH – DANE, 2021-2024.

Por ejemplo, pequeños productores que cultivan y venden su cosecha sin contrato, o jornaleros que trabajan de manera estacional y por días en fincas difícilmente pueden acceder a protección social bajo los esquemas actuales.

En el sector panelero, la formalización laboral enfrenta barreras porque **las exigencias de las ARL no se ajustan a las jornadas extensas de cosecha ni a las condiciones reales del trabajo con caña**, lo que dificulta cumplir los requisitos y limita el acceso a la protección social.

Así mismo, **departamentos como La Guajira, Córdoba, Sucre, Magdalena, Chocó, Caquetá y Guainía presentan tasas de informalidad superiores al 71%**. En muchos de estos territorios, se combinan altos niveles de ruralidad con baja cobertura institucional. En contraste, departamentos como Bogotá, Antioquia, Santander, Cundinamarca, Boyacá y Caldas muestran una informalidad mucho más baja. Esta realidad territorial refuerza la necesidad de políticas diferenciadas y flexibles, que reconozcan las dinámicas productivas locales y permitan avanzar en esquemas de protección social adaptados.

Mapa 2: Tasa de informalidad por departamento (2024)



Elaboración propia – Alianza por la Inclusión Laboral a partir de datos GEIH – DANE, 2024.

***Nota:** Corresponde únicamente al área urbana de San Andrés.

Avanzar hacia un modelo laboral más flexible que transite hacia lo justo, productivo y sostenible **implica reconocer la multiplicidad de trayectorias y formas de trabajo** que existen en Colombia.

La informalidad no es una situación lejana. Está presente en la venta callejera, en quienes reciclan, en servicios a domicilio, peluquerías, plazas de mercado, en la agricultura de pequeña escala o en múltiples oficios que sostienen la economía local, todos los días la formalidad laboral se entrecruza con la informalidad de camino a los trabajos y colegios, actividades de fin de semana. Reconocer esta diversidad de trabajos, que forman parte de la vida cotidiana y aportan valor social y económico, es fundamental para comprender la magnitud del fenómeno y la necesidad de garantizar condiciones de protección y dignidad a quienes los realizan. Es una realidad cotidiana, cercana y estructural.

Avanzar hacia un modelo laboral más flexible que transite hacia lo justo, productivo y sostenible implica reconocer la multiplicidad de trayectorias y formas de trabajo que existen en Colombia.

Garantizar derechos no puede depender exclusivamente del tipo de vínculo laboral, sino del compromiso colectivo por construir un sistema que proteja, valore y potencie el trabajo en todas sus expresiones. Este documento no pretende cerrar el debate, sino abrir espacios de diálogo informado y acción compartida. Reconocerlo es el primer paso para transformar el sistema y construir un país donde trabajar no sea sinónimo de vulnerabilidad, sino de dignidad y derechos. Repensar la formalización como un proceso amplio, flexible y centrado en las personas requiere la articulación decidida del sector público, el sector privado y la sociedad civil. Solo así será posible avanzar hacia un modelo laboral que combine productividad con equidad, inclusión con protección y crecimiento con justicia social.



¿Qué proponemos? Recomendaciones

La formalización debe partir del reconocimiento de la diversidad laboral que caracteriza al país. **No puede ser la imposición de un único modelo, sino la construcción de esquemas flexibles que se ajusten a las realidades del trabajo informal, rural, étnico y comunitario, que eviten que el acceso a la protección social dependa exclusivamente de una única condición laboral.** Reducir la informalidad es, sobre todo, una apuesta por la equidad, la cohesión social y la dignidad.

En un país donde casi la mitad de la población ocupada trabaja sin protección, avanzar hacia un sistema más justo implica repensar la protección social desde la inclusión¹², todas las acciones para contrarrestar la informalidad desde distintos frentes son importantes, necesarias y se deben complementar entre sí. Asimismo, la formalización y las garantías de protección social para las y los trabajadores fortalecen el tejido social y la confianza institucional, reduciendo riesgos de exclusión, conflictividad y desafección ciudadana.

Algunas vías de acción:

Consolidar rutas de formalización progresiva:

Implementar de manera efectiva los mecanismos ya contemplados en la legislación, como el registro simplificado, la afiliación parcial para algunos sectores y la facturación por servicios, con enfoque diferencial, territorial y por sector económico.

Diseñar esquemas de afiliación proporcional y por evento:

Implementar modalidades de afiliación parcial o por tarea específica, con aportes ajustados a los ingresos reales y formas de ocupación, especialmente en sectores como el trabajo por horas, el empleo rural, o el trabajo artístico y cultural. Este tipo de esquemas permitiría ampliar coberturas básicas sin exigir estabilidad laboral que muchas personas no pueden garantizar.

¹² Este enfoque encuentra respaldo en análisis recientes sobre protección social y productividad, que plantean que los sistemas altamente vinculados al empleo formal limitan la inclusión y la productividad, y que avanzar hacia arquitecturas de protección social más flexibles y menos dependientes del estatus laboral es fundamental para un crecimiento socialmente inclusivo (Levy, 2025).

¿Qué proponemos? Recomendaciones

Reducir barreras de entrada al sistema contributivo:

Los actuales requisitos de ingreso para afiliarse al sistema de seguridad social (como cotizar sobre un salario mínimo) excluyen a millones de personas. Es necesario permitir pisos de cotización diferenciados y modelos contributivos proporcionales, que reflejen la realidad económica de los trabajadores informales.

Reconocer trayectorias laborales diversas y proteger sin excluir:

Avanzar hacia un ecosistema de protección social flexible que reconozca las múltiples formas de trabajo existentes en Colombia, garantizando acceso efectivo a salud, pensión y riesgos laborales sin exigir condiciones que muchas personas no pueden cumplir.

Fortalecer la inclusión productiva con enfoque diferencial:

Diseñar rutas integrales de inclusión productiva por regiones, trabajadores independientes y pequeñas unidades productivas, que combinen formación pertinente, acceso a tecnologías, bancarización, orientación legal, acceso a crédito y acompañamiento técnico.

Aprender de buenas prácticas internacionales adaptables al contexto colombiano:

Reconocer qué está funcionando en otros países con características similares permite ampliar el horizonte de soluciones. Experiencias como la de Costa Rica, con su iniciativa "Mecanismos para extender la cobertura del seguro social a trabajadores independientes", han mostrado resultados significativos al volver obligatorios los aportes a la seguridad social bajo esquemas diferenciados. Estas estrategias, que combinan flexibilidad con obligatoriedad gradual, pueden ofrecer claves valiosas para avanzar en la formalización y protección de personas trabajadoras por cuenta propia en Colombia.

Fortalecer coordinación interinstitucional, diálogo social y la participación:

Según la estrategia FORLAC2.0 de la OIT, una transición efectiva hacia la formalidad requiere una hoja de ruta integral, con coordinación entre sectores públicos, privados y trabajadores, y mecanismos tripartitos de diálogo que involucren al sector informal en el diseño e implementación de políticas

La superación de la informalidad requiere un conjunto amplio y complementario de acciones. Estrategias como promover transiciones graduales hacia la formalidad con apoyos diferenciados a pequeñas unidades productivas, o ampliar la certificación de saberes no formales para trabajadores con oficios empíricos, también pueden ser piezas necesarias dentro de un enfoque integral que reduzca barreras y genere más oportunidades.

En esta dirección, la reciente Ley 2466 de 2025 introdujo medidas que buscan responder a algunos de estos retos: formalización del trabajo en plataformas digitales, cotización por tiempo parcial, contratos especiales para sectores como el cultural, agropecuario y doméstico, así como programas para la inclusión de jóvenes, mujeres y personas mayores.

Sin embargo, su impacto dependerá de la forma en que se reglamente y de la capacidad de los actores públicos y privados para articular su implementación con las dinámicas reales del empleo.

El desafío ya no es identificar el problema, sino decidir cómo actuar frente a él. Estado, sector productivo, organizaciones sociales y de la sociedad civil, deben asumir la responsabilidad compartida de impulsar soluciones graduales, sostenibles y adaptadas a la diversidad del trabajo en Colombia. **Construir esquemas flexibles que reconozcan y dignifiquen todas las formas de trabajo es urgente y fundamental para reducir las brechas que sostienen la informalidad y avanzar hacia un mercado laboral más justo e inclusivo.**



Referencias

- Alvarado, F., Álvarez, A., Chaparro, J. C., González, C., Levy, S., Maldonado, D., Meléndez, M., Pantoja, M., Ramírez, N., & Villaveces, M. J. (2022). Reporte ejecutivo de la Misión de Empleo de Colombia. Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo, Universidad de los Andes. Recuperado el 9 de junio de 2025, de <https://gobierno.uniandes.edu.co/wp-content/uploads/DT-85.pdf>
- ANDI, Fundación ANDI, USAID & ACDI/VOCA. (2024). Movilidad laboral: Brechas y desafíos para la inclusión de la población afrodescendiente [Informe]. https://issuu.com/andicolombia/docs/paper_movilidad_laboral_-_fundacion_andi
- Arango, Luis E. y Luz Adriana Flórez. 2021. "Regional Labour Informality in Colombia and a Proposal for a Differential Minimum Wage". The Journal of Development Studies 57(6): 1016-1037. <https://doi.org/10.1080/00220388.2020.1841170>
- Attanasio, Orazio, Arlen Guarín, Carlos Medina y Costas Meghir. 2017. "Vocational Training for Disadvantaged Youth in Colombia: A Long-Term Follow-Up." American Economic Journal: Applied Economics 9(2): 131-143. <https://doi.org/10.1257/app.20150554>
- Banco de la República (2022). Panorama fiscal de las pensiones en Colombia. Borradores de Economía No. 1229.
- Banco de la República. (2021). Nueva evidencia sobre la informalidad laboral y empresarial en Colombia (Ensayos sobre Política Económica, ESPE No. 108). Banco de la República. <https://repositorio.banrep.gov.co/items/2eab4ca5-7b60-4373-934d-1f5897b70d58>
- Banco Mundial. (2022, enero 10). Formalizar la informalidad tras la pandemia en América Latina. Banco Mundial. <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2022/01/10/informalidad-tras-pandemia-america-latina>
- Becerra, O., Eslava, M., Fernández, M., Isaacs, M., & Perez-Reyna, D. (2020). Nota Macroeconómica 28: Empleo femenino durante la crisis del COVID-19. Universidad de los Andes.
- Becerra, Óscar y Leonardo Fabio Morales. 2025. "Labor Demand Responses to Payroll Taxes in an Economy with Wage Rigidity: Evidence from Colombia". Borradores de Economía 1297.4
- Bernal, Raquel, Marcela Eslava, Marcela Meléndez y Álvaro Pinzón. 2017. "Switching from Payroll Taxes to Corporate Income Taxes: Firms Employment and Wages after the 2012 Colombian Tax Reform". Economía Journal 18: 41-74. <http://dx.doi.org/10.18235/0009369>
- Britto, V. (2024, 21 de agosto). En 2022, Brasil tenía 14,6 millones de microemprendedores individuales. Agencia de Noticias IBGE.
- Centro Nacional de Consultoría. (2018). Evaluación de impacto de la certificación de competencias laborales en el SENA: Resultados evaluación de impacto 2016 – 2018. Organización Internacional del Trabajo. https://testwww.oitcenterfor.org/sites/default/files/file_evento/pacifico_certifica/colombia/evalua_impacto_colombia.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2022). Panorama social de América Latina y el Caribe 2022. CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/15cfc3c4-9095-47c5-add6-c1b6205a3365/content>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE. (2023). Boletín técnico: Pobreza monetaria en Colombia, 2022. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Disponible en: DANE – Pobreza monetaria 2022
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE. (2024). Boletín técnico: Pobreza monetaria en Colombia, 2023. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Disponible en: DANE – Pobreza monetaria
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE. (2024). Boletín técnico: Pobreza multidimensional en Colombia, 2023. Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ENCV). Disponible en: DANE – Pobreza multidimensional
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2024). Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2024. [Microdatos de encuesta]. Disponible en: <https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/819/get-microdata>.
- Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2021). CONPES 3956: Política para la formalización empresarial en Colombia. DNP. <https://colaboracion.dnp.gov.co/cdt/conpes/econ%C3%B3micos/3956.pdf>
- Eslava, M. & Fernández, M. (2022). Nota Macroeconómica 36: El mercado laboral en Colombia – diagnóstico y recomendaciones. Universidad de los Andes.
- Fedesarrollo (2022). ¿Qué hacer en mercado laboral? Proyecto "Qué hacer en políticas públicas".
- Fundación ANDI & Fundación Santo Domingo. (2025). Inclusión laboral y socioeconómica de la población migrante en Colombia: Avances y pendientes. Fundación ANDI; Fundación Santo Domingo.
- Galli, R., & Kucera, D. (2003). Informal employment in Latin America: Movements over business cycles and the effects of worker rights (Vol. 145). Geneva, Switzerland: International Institute for Labour Studies.
- García, Gustavo Adolfo, Leidy Gómez, Andrea Otero-Cortés y Christian Posso. 2024. "Live or Let Die: Formality, Firm Survival, and Credit Access in Colombia". Mimeo.
- Gobierno de Colombia, Ministerio de Trabajo. (2015, 26 de mayo). Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo [Decreto]. Diario Oficial
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (2021, septiembre). IMSS firma convenios con plataformas de servicios digitales para promover la incorporación voluntaria de personas trabajadoras independientes. IMSS. Disponible en IMSS.
- Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional. (2025). Uruguay Certifica: Reconocimiento de habilidades y actitudes. INEFOP. Disponible en Uruguay Certifica.
- Levy, S. (2025). Protección social y productividad en América Latina. En Repensar el desarrollo en América Latina y el Caribe: contribuciones de la CEPAL en su 75° aniversario (pp. 151-174). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Referencias

- Ministerio de Justicia de Argentina. (2025). Ley simple: Monotributo social. Argentina.gob.ar. Disponible en Argentina.gob.ar.
- Ministerio de Trabajo de Colombia. (2023, octubre). Políticas de empleo del Gobierno Nacional mantienen en un dígito la tasa de desocupación. Ministerio de Trabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/comunicados/2023/octubre/pol%C3%ADticas-de-empleo-del-gobierno-nacional-mantienen-en-un-digito-la-tasa-de-desocupacion>
- Mondragón, Camilo, Ximena Peña y Daniel Wills. 2010. "Labor market rigidities and informality in colombia". *Economía Journal* 11(1): 65–101. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1565512>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Empleo e informalidad en América Latina y el Caribe: una recuperación insuficiente y desigual. Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2021. OIT. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_819022.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). FORLAC 2.0: Hacia una transición efectiva a la economía formal en América Latina y el Caribe. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/FORLAC-English_web_0.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2025). Juventud en cambio: Desafíos y oportunidades en el mercado laboral de América Latina y el Caribe. <https://www.ilo.org/es/publications/informe-juventud-en-cambio-lac>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Update, 2023. OIT. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/ILC113-VI-%5BAP-FORMALIZATION-250131-003%5D-Web-SP.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). Elevada informalidad es detonante de pobreza laboral en América Latina y el Caribe. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 9 de junio de 2025, de <https://www.ilo.org/es/resource/news/elevada-informalidad-es-detonante-de-pobreza-laboral-en-america-latina-y-el>
- Organización Internacional del Trabajo. (2025). Panorama laboral de América Latina y el Caribe 2025 (Informe). Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.
- Otero Cortés, A., Acosta, K., Arango, L. E., Aristizábal, D., Ávila, Ó., Becerra, Ó., Fernández, C., Flórez, L. A., Galvis, L. A., Grajales, Á., Granda, C., Hamann, F., Jaramillo, J., Medina, C., Morales, J., Morales, A., Morales, L., Ospina, J. J., Posso, C., Pulido, J. D., Ramos, M., & Sarasti, A. (2025). Nueva evidencia sobre la informalidad laboral y empresarial en Colombia. *Ensayos sobre Política Económica (ESPE)*, (108), febrero. <https://doi.org/10.32468/espe108>
- Otero, A., & Bonet, J. (2025, 14 de mayo). Avances y desafíos de la informalidad laboral en Colombia. OECD Cogito. Banco de la República.
- Samaniego de la Parra, Brenda, Andrea Otero Cortés y Leonardo Morales. 2024. "The Labor Market Effects of Facilitating Social Security Contributions Under Part-Time Employment Contracts: Evidence from Colombia". *Labour Economics* 91: 1–19. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2024.102630>

Anexo 1

¿Qué se ha hecho en Colombia?

En las últimas décadas, Colombia ha implementado diversas estrategias para reducir la informalidad laboral, varias de ellas analizadas por Otero et al. (2025). Una de las más importantes fue la Reforma Tributaria de 2012, que redujo en 13,5 puntos las cargas parafiscales y de salud de las empresas con al menos dos empleados que contrataran personas con ingresos entre uno y diez salarios mínimos. Por ejemplo, una panadería con tres empleados que antes evitaba formalizar por los altos costos pudo afiliarse a sus trabajadores a seguridad social sin afectar su sostenibilidad financiera. Según Bernal et al. (2017), cinco meses después de implementarse, las empresas que accedieron al beneficio aumentaron su empleo formal en un 4,3%.

Otra medida relevante fue la Ley de Primer Empleo de 2010, que ofreció exenciones tributarias a empresas que contrataran jóvenes. Esto ayudó a reducir la informalidad entre la población joven, que suele tener más barreras de entrada al mercado laboral. Becerra y Morales (2025) estiman que la contratación formal de jóvenes aumentó entre un 7,6% y un 12,8%.

También se destaca el Decreto 2616 de 2013, luego incluido en el Decreto 1072 de 2015, que permitió formalizar a personas con empleos de tiempo parcial y bajos ingresos. Por ejemplo, una peluquería que contrataba a alguien solo unos días por semana pudo afiliarla al sistema pensional sin tener que asumir el costo de un mes completo de aportes.

Samaniego de la Parra et al. (2024) encontraron que este cambio aumentó en 5,5% el empleo formal en las empresas más expuestas a este tipo de contrataciones, sin afectar los empleos a tiempo completo.

Además de estas medidas, también se han implementado programas sociales como Jóvenes en Acción. Attanasio et al. (2017) muestra que los jóvenes que participaron en el programa tenían un 4% más de probabilidad de ingresar al empleo formal, un 3% más de trabajar en empresas grandes y un aumento del 13% en sus ingresos. Estos efectos se explican por la combinación de formación técnica, prácticas laborales reales y un esquema de incentivos que vinculaba los resultados laborales con la gestión de los centros de formación.



A pesar de los esfuerzos, las políticas públicas no han logrado reducir completamente la informalidad laboral. Otero et al. (2025) destacan que uno de los principales obstáculos es el alto salario mínimo en comparación con la mediana salarial, especialmente en zonas de baja productividad. Citando a Mondragón et al. (2010) y Arango & Flores (2021), los autores señalan que esta situación puede excluir del empleo formal a trabajadores con menor calificación, como jóvenes y personas con bajo nivel educativo, empujándolos hacia la informalidad. Aunque algunos estudios han planteado la discusión sobre esquemas diferenciados de salario mínimo según territorio o sector, se trata de un debate sensible y complejo, que requiere mayor evidencia y un análisis.

Según Otero y Bonet (2025), otro gran desafío es el alto costo y la complejidad del proceso de formalización, especialmente para las pequeñas empresas. Cumplir con normas fiscales, laborales y de seguridad social implica tiempo, dinero y personal capacitado. En zonas rurales o en sectores con baja productividad, esto resulta inviable para muchas personas que trabajan por cuenta propia, como jornal o en negocios familiares. Ante estos desafíos, una estrategia efectiva es la implementación de ventanillas únicas de formalización, como las desarrolladas por el Ministerio de Trabajo de Perú en su programa Formaliza Perú. Estas ventanillas integran en un solo lugar, servicios como orientación jurídica, capacitación, inscripción a bolsas de empleo, trámites tributarios y registros laborales. Esta iniciativa ha demostrado ser eficaz para reducir barreras administrativas y facilitar el paso a la formalidad, especialmente para las poblaciones más vulnerables.

En la línea de certificación y capacitación otro ejemplo es el programa Uruguay Certifica, que permite a personas con experiencia en oficios como construcción, cuidado o servicios validar sus conocimientos sin necesidad de tener títulos académicos (INEFOP, 2025). En Colombia existe una iniciativa similar: la Certificación de Competencias Laborales (ECCL) del SENA, que reconoce habilidades aprendidas de forma empírica. Según una evaluación del Centro Nacional de Consultoría (2018), entre 2016 y 2018, el 4,05% de quienes estaban desocupados consiguieron trabajo formal tras recibir la certificación, y el 35,6% de quienes no tenían contrato indefinido lograron acceder a uno.

Por otro lado, muchos microemprendimientos no logran sostenerse en el tiempo. La Ley de Primer Empleo también dio beneficios entre 2011 y 2014 a nuevas empresas creadas por jóvenes menores de 28 años. Por ejemplo, un estudiante que abrió una tienda de accesorios digitales pudo formalizar su negocio y recibir apoyo inicial. Sin embargo, Otero et al. (2025) y García et al. (2024) advierten que, aunque los registros empresariales aumentaron entre un 19,7% y 32%, muchas de estas empresas enfrentaron dificultades como bajo acceso a crédito y poca supervivencia en el tiempo. De hecho, la evidencia internacional, citada por Otero et al. (2025), muestra que en países como Brasil e India los efectos positivos desaparecen al terminar los subsidios, lo que indica que este tipo de medidas tienen un impacto limitado y temporal.

Anexo 1

El Régimen del Microempreendedor Individual (MEI) en Brasil, permite a trabajadores informales registrarse con trámites sencillos y una cuota fija baja. A cambio, acceden a salud, pensión, posibilidad de emitir facturas y apoyo para acceder a crédito. Para 2022, más de 14,6 millones de personas estaban inscritas en este régimen, lo que representaba casi el 19 % de los trabajadores formales del país (Britto, 2024). Algo similar ocurre con el Monotributo Social en Argentina, que permite a trabajadores independientes de bajos ingresos registrarse pagando una cuota mínima —muchas veces subsidiada— para acceder a salud y pensión.

Esta herramienta ha sido muy útil para formalizar a pequeños productores, comerciantes, artesanos y emprendedores de la economía popular (Ministerio de Justicia de Argentina, 2025).

Estas experiencias, tanto nacionales como internacionales, muestran que reducir la informalidad no implica replicar el esquema tradicional, sino crear opciones adaptadas a las realidades de trabajadores y empresas. La formalización debe ser progresiva, flexible y diseñada desde la diversidad del trabajo, con mecanismos que faciliten el acceso y garanticen derechos básicos sin excluir por nivel de ingreso o tipo de ocupación.



Este producto también puede ser útil para tu organización:

Analizar datos + contar historias + generar impacto = Cambiar perspectivas y abrir caminos.

Desde la **Alianza por la Inclusión Laboral**, convertimos información en productos reales: **investigamos, comunicamos y visibilizamos las dinámicas del empleo inclusivo**, conectando a las audiencias con datos, historias y conocimiento, generando diálogos cotidianos que permitan mostrar realidades que quieren ser transformadas.

Si buscas generar impacto a través de tus investigaciones, documentos, generación de contenido y difusión de iniciativas **contáctanos**, conectados podremos trabajar para avanzar en un presente y futuro más equitativo:
comunicacionesail@corona.org

Alianza por la Inclusión Laboral
2026

Adriana M. Lloreda León
Líder de la Alianza por la Inclusión Laboral

Laura Lozano Rodríguez
Coordinadora de Conocimiento

Andrey Rincón Rojas
Analista de datos

Estefanie Yunis Gómez
Coordinadora de comunicaciones

Wolfgang Prieto
Diseño y diagramación

Las fotografías utilizadas en este documento son de autoría del equipo de la Alianza por la Inclusión Laboral con las autorizaciones correspondientes cuando ha sido necesario. Las demás imágenes provienen de bancos de fotografías de uso libre.

Síguenos en nuestras redes sociales:



Alianza por
la Inclusión Laboral

 @ailaboral_