

¿Qué tan mínimo es el salario mínimo en Colombia?¹

Mario Eduardo Hidalgo Villota²

Resumen

Esta nota examina qué tan mínimo es el salario mínimo en Colombia a partir de su posición en la distribución salarial. Para ello se utiliza microdatos anonimizados de la GEIH de junio de 2007 y junio de 2026, y se compara dicha posición con el grupo de países que conforman la OCDE. Asimismo, se calculan índices de Kaitz, se clasifica a los trabajadores según su ingreso con respecto al mínimo y se analizan la concentración salarial, el tamaño de las empresas y la informalidad. En el año 2026, el salario mínimo equivale al 100% de la mediana salarial sin auxilio de transporte en comparación con el 98,6% registrado en 2007. Ya en 2024, el país tenía el cociente más alto entre 30 países de la OCDE: 92,3% con respecto a un promedio de 55,9%. Los asalariados que ganan alrededor del mínimo pasaron de 21,1% a 34,8% entre 2007 y 2026. El 61% de los ocupados trabaja en microempresas con una tasa de informalidad muy elevada que alcanza el 86%, y entre los asalariados formales de estas empresas, el 57% gana exactamente el mínimo. De los 11,3 millones de ocupados que ganan menos del mínimo, el 93% es informal. En el país, el salario mínimo opera como el salario típico del empleo formal y como una frontera entre la formalidad y la informalidad, de modo que el ajuste del mercado laboral fluye hacia los empleos informales, el autoempleo y el estrechamiento de las diferencias salariales.

Palabras clave: economía del trabajo, mercado de trabajo, política salarial, salario mínimo, sector informal.

Introducción

El adjetivo “mínimo” alude a una función jurídica, la de fijar un piso a la remuneración, y no a que la cuantía sea pequeña. Medido en pesos, el salario mínimo colombiano es bajo; para el año 2026 este se fijó en \$ 1.750.905 mensuales, sin sumar el auxilio de transporte. Ahora bien, este monto es bajo en comparación con lo que cuesta vivir en una ciudad y también con respecto a los salarios mínimos de la mayoría de los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (Cortés, 2024). Si se compara el mínimo con los salarios medio y mediano del país, la lectura es otra: entre los miembros de la OCDE con mínimo legal, ninguno es tan alto en relación con sus propios salarios porque en Colombia el mínimo es prácticamente igual a la mediana salarial. Para el mercado de trabajo es importante esta segunda lectura. Un piso que coincide con la mediana se vuelve el precio de referencia de buena parte del empleo asalariado y sirve, además, de ancla para la negociación salarial, la pensión mínima y muchos otros valores. Si los salarios no pueden bajar de ahí, los choques económicos se absorben por otros lados; por ejemplo, esto significa menos contratación formal, más informalidad, más personas en el rebusque, menos horas trabajadas, menor producción y más desempleo.

¹ El contenido, los análisis, los resultados y las conclusiones de esta nota son de exclusiva responsabilidad del autor y no comprometen ni representan necesariamente la posición institucional del Departamento de Economía ni de la Universidad de Nariño.

² Profesor Asociado del Departamento de Economía de la Universidad de Nariño, Pasto, Colombia. Grupo de Investigación en Economía, Gobierno y Políticas Públicas. mariohidalgo@udenar.edu.co <https://orcid.org/0000-0002-5579-6136>

La cuestión examinada tiene interés práctico porque se aproxima la negociación del aumento del salario mínimo para 2027. La Ley 278 de 1996 le encarga a la Comisión Permanente de Concertación buscar un acuerdo en diciembre de cada año; si no hay consenso, el Gobierno nacional decreta el incremento antes de que finalice el año. Esta vez la discusión llega justo después del alza más grande en más de dos decenios y con una demanda de nulidad contra el Decreto de 2026 todavía sin resolver en el Consejo de Estado. Saber dónde queda el salario mínimo dentro de la distribución, a quién cubre y en qué segmentos pesa más, le da a la negociación un insumo empírico para indagar junto con la inflación y la productividad, lo que puede ocurrir con la formalidad y con la escala salarial vigente.

Con ese propósito, esta nota mide la posición relativa del mínimo en dos momentos históricos (junio de 2007 y junio de 2026), cuantifica cuántos trabajadores se ubican por debajo, en y por encima del salario mínimo, compara su posición con la de los 30 países de la OCDE con mínimo legal y examina su relación con el tamaño de las empresas y la informalidad. Los resultados son descriptivos, pues no se estiman efectos causales del salario mínimo sobre el empleo, el desempleo o la informalidad.

1. Estrategia metodológica

Para el análisis se utilizan microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) de junio de 2007 y junio de 2026 del DANE ponderados con sus factores de expansión. Se eligió el año 2007 porque es el primer año completo de la GEIH: el DANE comenzó a recolectarla el 7 de agosto de 2006, en reemplazo de la Encuesta Continua de Hogares con un formulario que indaga con más detalle por los ingresos y las condiciones de trabajo (DANE, 2023). Así, la comparación no se ve afectada por un cambio de encuesta. Se toma el mismo mes en ambos años para que los efectos estacionales sean equivalentes. Junio, además, está lejos de los picos estacionales del mercado laboral, como el alza del desempleo en enero y la contratación de temporada de diciembre. Como la pregunta de ingresos se refiere al mes anterior, en junio el reajuste anual del mínimo ya está incorporado en los salarios declarados.

El universo es los ocupados de 15 años o más. Como asalariados comparables se toman los empleados particulares, los del gobierno y los domésticos; como independientes, los trabajadores por cuenta propia y los patrones. En el caso de los asalariados se trabaja con la remuneración monetaria del empleo principal, sin el auxilio de transporte, y en el de los independientes, con la ganancia neta llevada a valor mensual. Medias y medianas se calculan solo sobre ingresos positivos; en los conteos por tramo, en cambio, sí entran quienes declaran cero. Para comparar los dos años hizo falta un indicador propio de informalidad, de tipo contributivo (es informal quien no cotiza a salud o a pensión), porque la definición oficial del DANE solo puede replicarse con los datos de 2026 (ver sección 6).

La posición del mínimo se mide con el índice de Kaitz, que expresa el salario mínimo como porcentaje de un salario de referencia: la media o la mediana. La mediana es la referencia preferida en la comparación internacional porque no se ve afectada por los ingresos muy altos. Un índice de 100% significa que el mínimo iguala el salario del trabajador ubicado en el centro de la distribución, no que todos lo reciban. Como el índice compara valores del mismo año, no se requiere deflactar. Para contrastar con la OCDE que mide salarios de tiempo completo, se calcula además una versión para asalariados con jornadas de 35 horas o más. No existe un umbral universal a partir del cual un salario mínimo sea excesivo, pero la evidencia de efectos pequeños sobre el

empleo proviene, sobre todo, de mínimos inferiores a cerca del 60% de la mediana (Dube & Lindner, 2024; Manning, 2021).

2. El salario mínimo en la distribución salarial colombiana

En 2026 el mínimo quedó en \$ 1.750.905 mensuales; con el auxilio de transporte (\$ 249.095) el total da exactamente \$ 2.000.000. Frente a 2025 el alza fue de 23,8%, la mayor en más de dos décadas. Como punto de comparación, en 2007 el mínimo era de \$ 433.700 y había crecido 6,3% (Decreto 4580 de 2006). El camino jurídico del valor de 2026 ha sido accidentado. En febrero, el Consejo de Estado suspendió de manera provisional el Decreto 1469 de 2025, y el Gobierno respondió con el Decreto 159 de 2026, que conservó la misma cifra mientras se resolvía el asunto. Meses después la suspensión se levantó y el decreto original volvió a regir sin que el monto cambiara. La demanda de nulidad, de todos modos, sigue su curso (Murillo, 2026).

La tabla 1 presenta los índices de Kaitz (el salario mínimo como porcentaje de la media y de la mediana salarial) de los asalariados comparables en los años 2007 y 2026. Se muestran todas las jornadas y, para comparar con la OCDE, las de 35 horas o más, divididas entre trabajadores formales e informales.

Tabla 1. *Índices de Kaitz de los asalariados comparables*

Año y grupo	Mediana (\$)	SM/media (%)	SM/mediana (%)
2007 – Todas las jornadas (sin auxilio)	440.000	62,6	98,6
2007 – 35 horas o más	450.000	60,7	96,4
2007 – Formales, 35 horas o más	600.000	45,7	72,3
2007 – Informales, 35 horas o más	400.000	108,4	108,4
2026 – Todas las jornadas (sin auxilio)	1.751.000	66,1	100
2026 – 35 horas o más	1.800.000	63,3	97,3
2026 – Formales, 35 horas o más	2.000.000	55,6	87,5
2026 – Informales, 35 horas o más	1.500.000	109,1	116,7

Fuente: Cálculos propios del autor a partir de microdatos de la GEIH de junio de 2007 y junio de 2026.

El salario mínimo colombiano ha estado muy cerca de la mediana en los dos cortes: equivalía al 98,6% en 2007 y al 100,0% en 2026. En este último año, la mediana sin auxilio de transporte (\$ 1.751.000) supera al mínimo en apenas \$ 95, y la mediana con auxilio (\$ 2.000.000) es igual al paquete legal (mínimo más auxilio). Frente a la media, los cocientes son menores (62,6% en 2007 y 66,1% en 2026), porque los salarios altos elevan el promedio. Si se consideran solo las jornadas de 35 horas o más, el cociente apenas baja (97,3% en 2026), lo que indica que esa cercanía no se debe al trabajo a tiempo parcial. Entre los asalariados formales de tiempo completo, el mínimo pasó de representar el 72,3% de la mediana en 2007 al 87,5% en 2026, mientras que entre los informales la supera (116,7% en 2026). En otras palabras, el piso legal se acercó al centro de la distribución del propio empleo formal, mientras que para el empleo informal es un valor que la mayoría de los trabajadores no alcanza.

3. Colombia en relación a los países de la OCDE

Según la OCDE, en 2024 el salario mínimo colombiano equivalía al 92,3% de la mediana salarial de los trabajadores de tiempo completo. Era el cociente más alto entre los 30 países miembros con salario mínimo legal y superaba en 36 puntos el promedio de ese grupo (55,9%). En su revisión más reciente, la organización relaciona esa cercanía con una escala salarial comprimida y con trabas para que los trabajadores de baja productividad consigan un empleo formal (OCDE, 2026); el Banco de la República (2022) había llegado a una conclusión parecida. No es casual que los cuatro primeros lugares sean latinoamericanos (Colombia, Costa Rica, Chile y México). Donde los salarios medianos son bajos y la informalidad es alta, un mínimo modesto en dinero termina pesando mucho dentro de la distribución. Las estimaciones propias para 2026, entre 97% y 100%, indican que el aumento del 23% abrió todavía más esa distancia. Como referencia, en Francia, el Reino Unido o Portugal, países donde el mínimo suele considerarse alto, el cociente está entre 59% y 63% (tabla 2).

Tabla 2. Salario mínimo como porcentaje de la mediana salarial de trabajadores de tiempo completo, países de la OCDE, 2024.

País	%	País	%
Colombia	92,3	Eslovaquia	51
Costa Rica	87,1	Alemania	50,6
Chile	74,6	Hungría	50,2
México	73,7	Irlanda	50,1
Nueva Zelanda	68,7	Israel	50,0
Francia	62,5	Canadá	49,9
Reino Unido	61,1	Bélgica	49,5
Eslovenia	60,8	Lituania	48,5
Corea	60,5	Grecia	48,5
Polonia	59,1	Países Bajos	48,3
Portugal	58,9	Japón	46,8
Turquía	56,3	Letonia	45,7
Luxemburgo	54,1	Chequia	45,3
Australia	53,9	Estonia	41,8
España	53,4	Estados Unidos	25,0
Promedio simple (30 países)	55,9	Mediana (30 países)	52,2

Fuente: OCDE, base Minimum relative to average wages of full-time workers

4. Trabajadores por debajo, en y por encima del salario mínimo en Colombia

En 2026, uno de cada tres asalariados (33,5%) declaraba un ingreso inferior al salario mínimo, y siete de cada diez independientes (71,8%) obtenían una ganancia menor a ese valor; en 2007 esas proporciones eran de 35,2% y 66,7%, respectivamente. La ganancia mediana de los independientes (\$ 1.000.000) equivale apenas al 57% del piso legal. Para ellos, el mínimo es una referencia lejana, porque no tienen un empleador obligado a pagarlo. Estas cifras no deben leerse como tasas de incumplimiento de la ley, ya que en ellas influyen las jornadas parciales, los pagos en especie y el redondeo de las respuestas (ver tabla 3).

Tabla 3. Distribución porcentual por rangos del salario mínimo en Colombia, 2007 y 2026

Ingreso en salarios mínimos	2007		2026	
	Asalariados*	Independientes**	Asalariados*	Independientes**
Menos de 0,5	14,9	42,5	8,8	45,4
0,5 a 0,95	18,3	23,3	11,7	24,5
0,95 a 1,05	21,1	3,8	34,8	4,3
1,05 a 1,5	17,6	12,1	20	11,7
1,5 a 2	10	6,1	9,2	6
2 a 4	12,6	7,1	11,1	5,8
4 o más	5,5	5	4,3	2,3

**Asalariados*: personas que trabajan para un empleador, sea una entidad pública o una empresa privada, a cambio de una remuneración en dinero o en especie. El grupo reúne a los empleados de empresa particular, a los del gobierno y a los domésticos. Los jornaleros o peones, que la GEIH registra aparte, entran únicamente en el análisis por tamaño de empresa (tablas 5 y 6).

***Independientes*: trabajadores por cuenta propia, que manejan su negocio o ejercen un oficio sin contratar personal remunerado, y patrones o empleadores, que sí tienen trabajadores a su cargo. Los trabajadores familiares sin remuneración no se incluyen en el análisis de ingresos.

Fuente: Cálculos del autor a partir de microdatos de la GEIH de junio de 2007 y junio de 2026.

Lo que más cambió entre 2007 y 2026 fue la acumulación de asalariados en torno al mínimo. Quienes ganan entre 0,95 y 1,05 mínimos eran el 21,1% y en 2026 son el 34,8%; ese año, además, un 29,2% reporta justo el valor legal o una cifra que difiere de él en menos de 0,1%. En la literatura a este pico se le llama *spike* y es la marca típica de un mínimo vinculante, o sea, de un mínimo que de verdad condiciona los salarios que se pagan. En los independientes no aparece nada parecido y casi la mitad (45,4% en 2026) gana menos de medio mínimo.

5. El salario mínimo como variable de ajuste del mercado de trabajo

Cuando los salarios son flexibles, una caída de la productividad puede traducirse en menores salarios y una reducción del empleo. Con un mínimo vinculante, la primera salida desaparece para quienes lo devengan, pues la empresa no puede pagarles menos, y el ajuste se carga sobre cuántos empleos hay y de qué tipo son. Si el mínimo solo toca a una franja estrecha de trabajadores de bajos ingresos, el problema es menor. En Colombia, donde el mínimo está en la mediana, la rigidez cubre buena parte del empleo formal y el ajuste busca otras rutas: se contrata menos en la formalidad, aumentan el empleo sin cobertura de seguridad social y el trabajo por cuenta propia, se ajustan las horas trabajadas y se reducen las diferencias salariales. Con apoyo en la tabla 4, a continuación, se revisan tres de dichas rutas: informalidad, compresión salarial³ y autoempleo.

³ La compresión salarial es el acortamiento de las diferencias de pago entre niveles de experiencia, calificación o responsabilidad. No es negativa en sí misma, pues reduce la desigualdad en la parte baja de la distribución. Se vuelve problemática cuando la causa un piso que crece más rápido que la productividad: debilita los incentivos para

Tabla 4. Porcentaje de asalariados e independientes sin cotización a salud o a pensión, según su ingreso en salarios mínimos en Colombia, 2007 y 2026.

Ingreso en salarios mínimos	2007		2026	
	Asalariados	Independientes	Asalariados	Independientes
0,5 a 0,95	81,7	97,4	87,4	95,4
0,95 a 1,05	38,4	90,7	12,8	83,3
1,05 a 1,5	34,9	92,2	22,4	68,8
1,5 a 2	17,4	86,3	11,6	49,4
2 a 4	8,8	77,2	4,9	30,9
4 o más	8,1	68,7	3	30,1

Fuente: Cálculos del autor a partir de microdatos de la GEIH de junio de 2007 y junio de 2026.

Primer margen: la informalidad. Por debajo del mínimo casi todo el empleo asalariado es informal. En 2026 la informalidad llega al 87,4% entre quienes ganan de 0,5 a 0,95 mínimos y al 95,7% entre quienes no alcanzan medio mínimo. En la franja del mínimo (0,95 a 1,05) baja a 12,8%, cuando en 2007 era de 38,4%. Mirado desde el otro lado, solo el 3,5% de los asalariados formales declara menos del mínimo, contra el 65,8% de los informales. El mínimo actúa, así, como línea divisoria entre los dos sectores. Un empleo cuya productividad no cubre el mínimo más los aportes a seguridad social no necesariamente desaparece; muchas veces se crea o se sostiene por fuera del sistema contributivo. Y esa línea se hizo más nítida entre 2007 y 2026.

Segundo margen: la compresión salarial. En 2026 el 43,0% de los asalariados formales gana entre 0,95 y 1,05 mínimos; en 2007 era el 24,6%. Si el mínimo sube más rápido que el resto de los salarios, se estrechan las diferencias que suelen reconocer la experiencia, la calificación o las responsabilidades del cargo. Al trabajador que gana el mínimo y no pierde su puesto esto lo beneficia. A la empresa le deja poco espacio para premiar a sus mejores trabajadores sin que la nómina se encarezca. ANIF lo resume en la imagen de un piso que termina convertido en techo (Salas, 2026). Y el fenómeno no se queda en la formalidad, porque los salarios informales también se fijan mirando el mínimo, algo que la literatura llama efecto faro (Boeri et al., 2011; Maloney & Núñez, 2004).

Tercer margen: el autoempleo y el desempleo. Entre 2007 y 2026 el trabajo por cuenta propia pasó de 36,1% a 41,3% de los ocupados. Ese aumento ocurrió pese a que, en el mismo lapso, la informalidad contributiva aproximada cayó de 70,7% a 56,6% y el desempleo de junio bajó de 11,2% a 8,0%. Con todo, en estas cifras influyen muchos factores, como el ciclo económico, la migración venezolana, las reformas tributarias y laborales y los cambios en el diseño de la encuesta.

La evidencia econométrica para Colombia apunta en una dirección: el mínimo incide en toda la distribución y afecta el empleo de bajos salarios (Maloney & Núñez, 2004), favorece a los hogares del medio a costa de los más pobres (Arango & Pachón, 2004), y sus incrementos reducen la creación de empleo formal, aumentan la informalidad y presionan la inflación (Banco de la

capacitarse o ascender y les deja a las empresas menos margen para retener a sus mejores trabajadores (OCDE, 2026; Salas, 2026).

República, 2022); a su vez, la reducción de parafiscales de 2012 aumentó la formalidad (Kugler et al., 2017). La teoría no es unívoca: en monopsonio⁴, aumentos moderados pueden elevar salarios y empleo, y mayores ingresos sostienen la demanda (OIT, 2016). Pero la evidencia de efectos pequeños proviene de mínimos inferiores al 60% de la mediana (Cengiz et al., 2019; Dube y Lindner, 2024). Con un cociente cercano a 100% y más de la mitad de los ocupados en la informalidad, el país está en la zona donde es más probable que el salario mínimo afecte negativamente al empleo formal.

El mínimo es también variable de ajuste por su uso como unidad de indexación. Desde la reforma constitucional de 2005 (Acto Legislativo 01 de 2005, 2005), ninguna pensión puede estar por debajo de él; además, varios topes y pagos se expresan en salarios mínimos, y las multas también lo hacían hasta que la Ley 1955 de 2019 las pasó a unidades de valor tributario (UVT). Por esa vía, cada aumento repercute en el gasto público, en los precios regulados y en las expectativas de inflación. A la hora de fijarlo, la Ley 278 de 1996 y la *Sentencia C-815/99* obligan a considerar la inflación, la productividad, el peso de la remuneración del trabajo dentro del ingreso nacional y el ritmo de crecimiento de la economía.

6. Tamaño empresarial, informalidad laboral y remuneración

En Colombia predominan las unidades productivas muy pequeñas. De los 1,74 millones de empresas registradas y activas en 2023, cerca del 95% eran microempresas (Forbes Colombia, 2024). A esto hay que sumar un número enorme de negocios sin registro: la Encuesta de Micronegocios (EMICRON) contó 5,3 millones en 2024, en el 82,3% trabajaba una sola persona y el 89,5% no tenía matrícula mercantil (DANE, 2025). La mayor parte de las unidades económicas del país, por tanto, no tiene empleados y no está sujeta a la obligación de pagar el mínimo. Para estudiar cómo se relacionan tamaño e informalidad, en esta sección se replica con la GEIH de junio de 2026 la medición oficial del DANE. Bajo ese criterio se clasifican como informales los asalariados que no aportan ni a salud ni a pensión, los independientes (cuenta propia y empleadores) cuyo negocio carece de registro mercantil y de contabilidad, y los trabajadores no remunerados. La réplica da 55,3%, prácticamente el mismo 55,1% publicado por el DANE (2026a). Los tamaños se definen así: microempresa, hasta 10 personas; pequeña, de 11 a 50; mediana, de 51 a 200, y grande, más de 200 trabajadores.

Como muestra la tabla 5, en junio de 2026 el 61,2% de los ocupados trabajaba en microempresas, y un tercio del total (33,3%) lo hacía solo. La informalidad disminuye de forma abrupta a medida que aumenta el tamaño de la unidad económica: es de 94,3% entre quienes trabajan solos, de 75,1% en unidades de 2 a 10 personas, de 20,0% en las pequeñas empresas y de apenas 4,3% y 3,0% en las medianas y grandes, respectivamente. En la práctica, la separación entre el empleo formal y el informal se corresponde, en buena medida, con las diferencias entre las microempresas y las unidades productivas de mayor tamaño.

⁴ Hay monopsonio cuando los empleadores tienen poder para fijar salarios por debajo del valor que aporta el trabajador, por ejemplo, porque concentran la contratación o porque los trabajadores tienen pocas alternativas de empleo. Para Colombia existe evidencia de ese poder en la industria manufacturera (Amodio y de Roux, 2024). Sin embargo, el argumento respalda aumentos moderados desde niveles bajos del mínimo, no un mínimo que ya iguala la mediana y frente al cual la informalidad ofrece una alternativa al empleo formal.

Tabla 5. *Ocupados según tamaño de las empresas e informalidad laboral en Colombia, 2026*

Tamaño de la empresa	Ocupados (en miles de personas)	% de ocupados	Informalidad (%)
Trabaja solo	8.139	33,3	94,3
Micro de 2 a 10 personas	6.828	27,9	75,1
Microempresa (hasta 10)	14.967	61,2	85,5
Pequeña (11 a 50)	2.529	10,3	20,0
Mediana (51 a 200)	1.548	6,3	4,3
Grande (más de 200)	5.415	22,1	3,0
Total	24.459	100,0	55,3

Fuente: Cálculos del autor a partir de microdatos de la GEIH de junio de 2026, DANE. Se incluyen personas de 15 años o más.

De acuerdo con la tabla 6, en las microempresas más de la mitad de los asalariados (54,6%) gana menos del salario mínimo, y la mediana de su remuneración (\$ 1.600.000) es inferior al piso legal. Entre los asalariados formales, en cambio, el pago exacto del mínimo es la norma en una proporción alta de los casos: lo recibe el 57,1% en las microempresas, el 44,4% en las pequeñas, el 42,1% en las medianas y el 37,4% en las grandes. Entre los informales de las microempresas ocurre lo contrario: el 71,0% gana menos del mínimo. Así, cuanto más pequeña es la empresa formal, más probable es que pague su nómina en el mínimo, y cuanto más pequeña es la unidad informal, más probable es que pague por debajo del mínimo. Estos resultados coinciden con los de la ANIF: entre el 44% y el 46% de los formales en empresas de 6 a 50 trabajadores gana entre 1 y 1,2 mínimos con relación al 32% en las de más de 50, y nueve de cada diez vacantes colocadas en 2026 pagan exactamente el mínimo (Salazar, 2026). No existe, no obstante, una estadística pública sobre la proporción de empresas que pagan el mínimo. La GEIH mide personas, no empresas, y la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) no se publica con ese nivel de detalle.

Tabla 6. *Asalariados privados según tamaño de las empresas y posición frente al salario mínimo en Colombia, 2026.*

Tamaño de la empresa	Miles de personas	% bajo el SM	% en el SM	% por encima del SM	Mediana (\$)	SM/mediana (%)	Informalidad (%)
Microempresa	4.355	54,6	18,8	26,7	1.600.000	109,4	74,2
Pequeña	2.102	11,8	37,5	50,7	1.753.000	99,9	18,4
Mediana	1.358	5,4	41,2	53,4	1.800.000	97,3	3,0
Grande	3.949	3,9	37	59,2	2.000.000	87,5	1,4
Total	11.763	24,2	30,8	45,0	1.750.905	100,0	31,6

Fuente: Cálculos del autor a partir de microdatos de la GEIH de junio de 2026, DANE. Se incluyen personas de 15 años o más.

En junio de 2026 había 11,3 millones de ocupados con ingresos por debajo de un mínimo, el 46,6% de los que reportan ingreso. El dato es cercano al 48,9% que el DANE informó para 2025 (Jaimes, 2026). Es un grupo de perfil muy definido. El 92,9% es informal, el 64,8% trabaja por cuenta propia y el 93,7% está solo o en un micronegocio de hasta 10 personas. Entre los formales, apenas el 7,4% gana menos del mínimo. Más que un incumplimiento de las empresas formales, la cifra refleja la existencia de un sector muy amplio de trabajo independiente y microempresarial, de baja productividad, hasta donde el piso legal no alcanza.

7. Diferencias en los ingresos laborales por sexo, territorio y actividad económica

En los dos cortes, la proporción con ingreso laboral inferior al mínimo es más alta entre las mujeres: 56,0% frente a 44,4% de los hombres en 2007, y 54,4% frente a 48,6% en 2026. La brecha pasó de 11,6 a 5,8 puntos, aunque se trata de diferencias descriptivas que no controlan por horas ni por ocupación. La brecha territorial es mucho mayor. En el resto rural, en 2026 el salario mínimo equivale a más del doble de la mediana de los ingresos laborales (218,9%) y el 81,9% de los trabajadores gana menos que el mínimo. Sin embargo, entre los asalariados rurales la mediana sin auxilio (\$ 1.750.000) coincide con el mínimo, lo que indica que el elevado cociente rural refleja sobre todo el peso y los bajos ingresos del trabajo independiente. Por ramas de actividad económica, el mínimo coincide con la mediana salarial en comercio, alojamiento y comidas; agropecuario; construcción, y manufacturas. Son actividades intensivas en trabajo con alta participación de micro y pequeñas empresas, donde un aumento del salario mínimo tiene mayor incidencia sobre los costos y la contratación formal. En cambio, en finanzas y servicios empresariales (79,6%) y en minería (73,0%) el mínimo se ubica más lejos de la mediana.

Conclusiones

La respuesta a la pregunta que orienta esta nota es doble: El salario mínimo en Colombia es bajo en términos absolutos, pero elevado en relación con los salarios medio y mediano. Esa posición no es coyuntural, sino un rasgo persistente de la estructura salarial del país. El incremento excepcional decretado por el Gobierno nacional para 2026, sin un acuerdo entre las partes en la negociación salarial, agravó aún más esta situación.

Estar tan próximo a la mediana le cambia el carácter al salario mínimo. Más que un piso para proteger a quienes menos ganan, pasa a ser el precio de referencia del empleo formal, y el mercado laboral termina ajustándose por la cantidad y el tipo de empleos antes que por los salarios. De ahí se deriva un mercado de trabajo partido en dos: por una parte, quien consigue un puesto formal queda protegido por el mínimo; y por otra, una porción grande de la fuerza laboral queda por fuera, sobre todo en el trabajo por cuenta propia y en micronegocios poco productivos. Más que un piso legal de cumplimiento limitado, el salario mínimo puede representar para las empresas de menor capacidad productiva, una línea delgada entre la formalidad y la informalidad.

De estos resultados no se deduce que haya que bajar el mínimo, ni que sus aumentos eliminen una cantidad determinada de empleos. Lo que sugieren es que su fijación debe discutirse junto con la productividad, los costos no salariales del empleo formal, el ajuste de las obligaciones y pagos indexados al salario mínimo y las particularidades de las micro y pequeñas empresas, que representan una proporción significativa del tejido empresarial del país. Cualquier decisión en estos frentes genera costos y beneficios que se distribuyen de manera dispar entre trabajadores formales e informales, empresas y Estado. Por ello, estas decisiones requieren deliberación pública, además de análisis técnico.

Referencias

- Acto Legislativo 01 de 2005. (2005, 22 de julio). Congreso de la República. Diario Oficial No. 45.980.
https://normativa.colpensiones.gov.co/compilacion/docs/Acto_Legislativo_01_2005.htm
- Amodio, F. & de Roux, N. (2024). Measuring labor market power in developing countries: Evidence from Colombian plants. *Journal of Labor Economics*, 42(4), 949–977.
<https://doi.org/10.1086/725248>
- Arango, C. A. & Pachón, A. (2004). *Minimum wages in Colombia: Holding the middle with a bite on the poor* (Borradores de Economía n° 280). Banco de la República.
- Banco de la República. (2022). Efectos macroeconómicos del salario mínimo en Colombia. *Ensayos sobre Política Económica*, (103).
<https://repositorio.banrep.gov.co/handle/20.500.12134/10482>
- Boeri, T., Garibaldi, P. & Ribeiro, M. (2011). The lighthouse effect and beyond. *Review of Income and Wealth*, 57(s1), S54–S78.
- Cengiz, D., Dube, A., Lindner, A. & Zipperer, B. (2019). The effect of minimum wages on low-wage jobs. *The Quarterly Journal of Economics*, 134(3), 1405–1454.
- Cortés R., N. (2024, 25 de diciembre). Colombia tiene el segundo salario mínimo más bajo dentro de los países de la OCDE. *La República*.
<https://www.larepublica.co/globoeconomia/colombia-tiene-el-segundo-salario-minimo-mas-bajo-dentro-de-los-paises-de-la-ocde-4028854>
- Decreto 159 de 2026. (2026, 19 de febrero). Presidencia de la República. Diario Oficial No. 53.403. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=192181>
- Decreto 1469 de 2025. (2025, 29 de diciembre). Presidencia de la República. Diario Oficial No. 53.350. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=191925>
- Decreto 4580 de 2006. (2006, 27 de diciembre). Presidencia de la República. Diario Oficial No. 46.494.
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=22621
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2007). *Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), junio de 2007*. Archivo Nacional de Datos (ANDA).
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2025). *Encuesta de Micronegocios (EMICRON) 2024*. Boletín técnico.
<https://www.dane.gov.co/files/operaciones/EMICRON/bol-EMICRON-2024.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2026a). *Empleo informal y seguridad social, trimestre abril–junio 2026*. Boletín técnico.
<https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHEISS-abr-jun2026.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2026b). *Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), junio de 2026* [Conjunto de datos]. Archivo Nacional de Datos (ANDA).

- Dube, A. & Lindner, A. (2024). Minimum wages in the 21st century. En C. Dustmann y T. Lemieux (Eds.), *Handbook of Labor Economics* (Vol. 5). Elsevier.
- Forbes Colombia. (2024, 11 de marzo). *De 1,7 millones de empresas registradas y activas, el 68% son personas naturales, según MinCIT*. <https://forbes.co/actualidad/de-17-millones-de-empresas-registradas-y-activas-el-68-son-personas-naturales-segun-mincit>
- Jaimes, C. (2026, 23 de febrero). Cada vez menos personas ganan al menos un salario mínimo en Colombia. *Valora Analitik*. <https://www.valoraanalitik.com/?p=556454>
- Kugler, A., Kugler, M. & Herrera-Prada, L. O. (2017). Do payroll tax breaks stimulate formality? Evidence from Colombia's reform. *Economía*, 18(1), 3–40.
- Ley 278 de 1996. (1996, 30 de abril). Congreso de la República. Diario Oficial No. 42.783. https://normas.cra.gov.co/gestor/docs/ley_0278_1996.htm
- Ley 1955 de 2019. (2019, 25 de mayo). Congreso de la República. Diario Oficial No. 50.964. https://normograma.mintic.gov.co/MINTIC/docs/pdf/ley_1955_2019.pdf
- Maloney, W. F. & Núñez Méndez, J. (2004). Measuring the impact of minimum wages: Evidence from Latin America. En J. J. Heckman y C. Pagés (Eds.), *Law and employment: Lessons from Latin America and the Caribbean* (pp. 109–130). University of Chicago Press.
- Manning, A. (2021). The elusive employment effect of the minimum wage. *Journal of Economic Perspectives*, 35(1), 3–26.
- Murillo Herrera, J. M. (2026, 17 de julio). Revive el aumento del salario mínimo del 23% tras importante fallo del Consejo de Estado. *Portafolio*. <https://www.portafolio.co/economia/gobierno/consejo-de-estado-reactiva-el-aumento-del-23-del-salario-minimo-de-2026-esto-determino-498416>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). *Employment effects in different economic theories*. <https://www.ilo.org/resource/employment-effects-different-economic-theories>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]. (2026). *OECD reviews of labour market and social policies: Colombia 2026*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/bf7ac38f-en>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]. (s. f.). *Minimum relative to average wages of full-time workers*. https://db.nomics.world/OECD/DSD_EARNINGS@MIN2AVE
- Salas, L. M. (2026, 10 de julio). Cuando el piso se vuelve el techo. *Portafolio*. <https://www.portafolio.co/opinion/analisis/cuando-el-piso-se-vuelve-el-techo-497959>
- Salazar Castellanos, D. (2026, 16 de junio). Alza del salario mínimo en Colombia dejó a más informales con menores ingresos y a los formales estancados: Anif. *Bloomberg Línea*. <https://www.bloomberglinea.com/economia/alza-del-salario-minimo-en-colombia-dejo-a-mas-informales-con-menores-ingresos-y-a-los-formales-estancados-anif/>
- Sentencia C-815/99. (1999, 20 de octubre). Corte Constitucional (José Gregorio Hernández Galindo, M.P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/C-815-99.htm>