



Revista de Investigación en Ciencias sociales y económicas, EDUKIVOTOS

Observatorio de ciencias sociales y humanas de Ibagué

Línea de investigación: Educación y sociedad

<https://edukivotos.com>

@edukivotos

Código postal 730001

Fecha de recepción: 14/02/2026 - Fecha de Aceptación: 10 /03/2026 - Fecha de Publicación: 20/04/2026

IMPACTO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA REFORMA LABORAL EN COLOMBIA

Economic Impact of Labor Reform

FRANCISCO ANTONIO MOLINA VARGAS

Docente Universitario

Magister en Territorio, Conflicto y Cultura

Especialista en Ciencias Administrativas y Constitucionales

Administrador Público

franciscomolinauniversidad@gmail.com

ORCID 4756 – 8953

<https://orcid.org/0009-0000-4756-8953>

Eduktivotos. Ibagué, Colombia

RESUMEN

La Ley 2466 de 2025, o reforma laboral, introduce cambios estructurales en la regulación del trabajo en Colombia con el objetivo de garantizar empleo digno, inclusión y formalización. Desde la perspectiva de la economía del bienestar y las capacidades de Amartya Sen, este análisis examina cómo las modificaciones contractuales, la reducción de jornada, la protección a grupos vulnerables y la formalización pueden incidir en la disminución de la pobreza multidimensional, al ampliar oportunidades y derechos.

Palabras clave: Reforma laboral, pobreza multidimensional, inflación, desempleo, Amartya Sen.

ABSTRACT

Law 2466 of 2025, known as the labor reform, introduces structural changes to Colombia's labor regulation aimed at ensuring decent work, inclusion, and formalization. From the perspective of welfare economics and Amartya Sen's capabilities approach, this analysis explores how contractual modifications, reduced working hours, protection for vulnerable groups, and formalization can impact multidimensional poverty reduction by expanding opportunities and rights. However, macroeconomic risks such as inflation and unemployment are also examined, arising from labor cost adjustments and behavioral changes in the labor market.

43

Key words: labor reform, multidimensional poverty, inflation, unemployment, Amartya Sen.

INTRODUCCIÓN

La promulgación de la Ley 2466 de 2025, conocida como la reforma laboral, marca un hito en la regulación del trabajo en Colombia al modificar de manera sustancial el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras disposiciones complementarias. Esta norma se presenta en un contexto de profundas desigualdades socioeconómicas, alta informalidad laboral (que en 2024 rondaba el 56 % según el DANE) y persistencia de indicadores de pobreza multidimensional superiores al 12 %, con brechas significativas entre áreas urbanas y rurales.

El objetivo central de la reforma es garantizar empleo digno y decente, formalización, inclusión social y fortalecimiento de la seguridad social. Sus elementos clave incluyen:

- Contrato a término indefinido como modalidad predominante.
- Reducción de la jornada laboral a 42 horas semanales.
- Mayor recargo por trabajo en días de descanso obligatorio (implementado gradualmente hasta el 100 % en 2027).
- Protección reforzada a grupos vulnerables (mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, víctimas de violencia o conflicto).
- Regulación del trabajo en plataformas digitales y del trabajo rural y doméstico.

Desde la perspectiva de la economía del bienestar y el enfoque de las capacidades propuesto por Amartya Sen, la ley plantea un cambio sustantivo en la distribución de oportunidades para la población trabajadora. El aumento de la

formalización y la ampliación de derechos laborales no solo inciden en el ingreso monetario, sino en dimensiones no monetarias de bienestar: acceso a seguridad social, tiempo de descanso, estabilidad laboral y protección contra discriminación y violencia. En términos de capacidades, la reforma puede expandir la libertad real de las personas para decidir y desarrollar sus vidas.

No obstante, como todo cambio estructural, la reforma implica potenciales efectos macroeconómicos adversos. El incremento de los costos laborales directos (por mayor remuneración de horas extra y recargos dominicales) y el fortalecimiento de la estabilidad en el empleo pueden generar presiones inflacionarias en sectores intensivos en mano de obra, así como ajustes en la contratación que, en el corto plazo, podrían aumentar el desempleo o frenar la creación de puestos formales, especialmente en microempresas y sectores con baja productividad.

Asimismo, el cambio normativo puede modificar de manera significativa el comportamiento de los actores económicos:

- Los empleadores podrían ajustar sus estrategias de contratación, priorizando la automatización o la subcontratación en actividades de bajo margen.
- Los trabajadores podrían aumentar su demanda de estabilidad y formalidad, reduciendo la disposición a aceptar empleos precarios o de baja remuneración.
- El Estado tendrá un papel central en la inspección laboral y en la provisión de incentivos para mitigar los impactos negativos en empleo e inflación.

Este análisis, desarrollado para el período 2025–2030, busca responder a tres interrogantes fundamentales:

1. ¿Cómo incidirá la reforma laboral en la reducción de la pobreza multidimensional en Colombia?
2. ¿Qué riesgos macroeconómicos (inflación, desempleo) pueden derivarse de su implementación?
3. ¿De qué manera los cambios en el comportamiento ciudadano y empresarial influirán en la dinámica del mercado laboral?

La pertinencia del estudio radica en que, a pesar de la amplia cobertura mediática y política de la Ley 2466, aún son escasos los análisis académicos que integren su dimensión normativa, sus implicaciones macroeconómicas y su impacto potencial en el bienestar multidimensional. El uso del marco teórico de Amartya Sen permitirá evaluar no solo los indicadores tradicionales de empleo e ingresos, sino también el grado en que la reforma amplía o restringe las libertades y oportunidades reales de la población.

MARCO TEORICO

La economía del bienestar constituye el marco general para analizar el impacto de la Ley 2466 de 2025. Según Sen (1999), el bienestar no debe medirse únicamente en términos de ingreso monetario, sino a través de las capacidades que poseen las personas para llevar la vida que valoran. Desde esta perspectiva, el trabajo no es solo una fuente de renta, sino un medio que amplía las oportunidades reales, incluyendo estabilidad, seguridad social, tiempo libre, salud ocupacional y protección frente a la discriminación.

En el contexto colombiano, la pobreza multidimensional (DANE, 2024) incluye dimensiones como educación, salud, vivienda, empleo formal y condiciones de

niñez y juventud. Reformas laborales que promuevan empleo formal y acceso a seguridad social inciden directamente en la reducción de privaciones no monetarias. Amartya Sen enfatiza que la expansión de capacidades —como la posibilidad de acceder a empleos con derechos, seguridad y estabilidad— es clave para romper ciclos intergeneracionales de pobreza.

Por otro lado, la teoría del salario de eficiencia (Shapiro & Stiglitz, 1984) aporta un elemento relevante: mejores condiciones laborales pueden incrementar la productividad, reducir la rotación y fomentar la inversión en capital humano. Esto se alinea con la finalidad de la Ley 2466 de incentivar contratos a término indefinido, reducir la jornada laboral y proteger a grupos vulnerables. Sin embargo, este enfoque también reconoce que, en sectores de baja productividad, aumentos en el costo laboral pueden derivar en menor contratación o sustitución de trabajo por capital.

En cuanto a la relación con los indicadores macroeconómicos, la reforma puede generar efectos mixtos:

- Inflación de costos: La teoría del costo-push inflation plantea que aumentos en costos laborales pueden trasladarse a precios, especialmente en sectores con baja elasticidad de sustitución del trabajo.
- Desempleo friccional y estructural: Según la curva de Phillips y sus interpretaciones modernas, cambios regulatorios que eleven los costos laborales pueden, en el corto plazo, aumentar el desempleo, aunque en el mediano plazo la mejora de capacidades laborales puede revertir esta tendencia.

- Formalización y productividad agregada: La economía institucional (North, 1990) señala que un marco legal sólido puede incrementar la productividad a través de mayor estabilidad y reducción de costos de transacción, pero requiere cumplimiento efectivo y vigilancia estatal para evitar la evasión de normas.

Asimismo, el enfoque territorial permite entender que los impactos de la reforma no serán homogéneos. En áreas rurales y municipios PDET, donde predomina el trabajo informal y agrícola, la formalización enfrenta barreras estructurales como baja densidad empresarial, escasa cobertura de seguridad social y menor capacidad de fiscalización. La Ley 2466 contempla mecanismos específicos para estas regiones, lo cual podría tener un impacto significativo en reducción de brechas si se implementa de manera efectiva.

Finalmente, la interacción entre cambio normativo y comportamiento ciudadano es esencial. Teorías conductuales (Thaler & Sunstein, 2008) sugieren que cambios en incentivos legales modifican la disposición de trabajadores y empleadores a formalizar relaciones laborales. La expectativa de estabilidad, protección y beneficios puede llevar a una mayor demanda de empleos formales, pero también a mayor selectividad empresarial.

Este marco teórico, integrando la economía del bienestar, el enfoque de capacidades de Sen, la teoría de salarios de eficiencia, la macroeconomía laboral y la economía institucional, ofrece las herramientas para evaluar los efectos esperados —positivos y negativos— de la reforma laboral sobre la pobreza multidimensional y los indicadores macroeconómicos de Colombia.

MÉTODO

El presente estudio adopta un enfoque mixto, combinando análisis cuantitativo de indicadores macroeconómicos y sociales con interpretación cualitativa fundamentada en el enfoque de capacidades de Amartya Sen. El objetivo metodológico es evaluar el impacto potencial de la Ley 2466 de 2025 sobre la reducción de la pobreza multidimensional y la generación de efectos macroeconómicos como inflación y desempleo, considerando cambios esperados en el comportamiento de empleadores y trabajadores.

1. Horizonte temporal

El análisis se desarrolla para el periodo 2025–2030, con el fin de capturar tanto los efectos inmediatos (corto plazo: 2025–2026) como los impactos estructurales (mediano plazo: 2027–2030) de la reforma laboral.

2. Variables de estudio

- Dependientes:
 - Tasa de pobreza multidimensional (nacional y por región).
 - Tasa de desempleo (total, juvenil y femenina).
 - Índice de precios al consumidor (inflación general y sectorial).
 - Tasa de informalidad laboral.
- Independientes:
 - Implementación de medidas de la Ley 2466 (contratos a término indefinido, reducción de jornada, aumento del recargo dominical, medidas de formalización rural y doméstica, regulación del

- trabajo en plataformas digitales).
- Indicadores de cobertura de seguridad social y prestaciones.

3. Fuentes de datos

- Cuantitativas:
 - Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE): series de pobreza multidimensional, desempleo, informalidad e inflación.
 - Banco de la República: indicadores macroeconómicos e inflación sectorial.
 - Ministerio del Trabajo: registros administrativos de contratos, afiliación a seguridad social, inspecciones y sanciones.
 - CEPALSTAT y Banco Mundial: comparaciones internacionales.
- Cualitativas:
 - Entrevistas y encuestas a trabajadores y empleadores sobre percepción de la reforma (enfoque exploratorio).
 - Análisis documental de la Ley 2466 y de experiencias comparadas en América Latina (Chile, Argentina, Uruguay).

4. Estrategia de análisis

El método combina tres componentes:

a) Evaluación econométrica
Se plantea un modelo de datos de panel con efectos fijos para medir la asociación entre la implementación progresiva de la reforma y los cambios en pobreza

multidimensional, desempleo e inflación, controlando por variables macroeconómicas (PIB per cápita, inversión pública, tipo de cambio).

b) Análisis contrafactual
Se utilizará un enfoque de “antes y después” con líneas de base en 2024, proyectando tendencias sin reforma para compararlas con escenarios con reforma. Esto permitirá aislar el efecto atribuible a los cambios regulatorios.

c) Interpretación bajo el enfoque de capacidades
Más allá de los indicadores monetarios, se evaluará si las medidas aumentan las libertades reales de las personas para acceder a empleo formal, ejercer derechos laborales y participar en la vida económica. Esto incluirá análisis de acceso a seguridad social, tiempo de descanso, estabilidad contractual y protección contra discriminación.

5. Consideraciones territoriales

Se aplicará una segmentación por áreas urbanas, rurales y municipios PDET, reconociendo que las brechas de pobreza multidimensional y formalización laboral son mayores en zonas rurales, y que la Ley 2466 introduce disposiciones específicas para estos territorios (formación rural, protección del trabajo femenino campesino, formalización del trabajo doméstico).

6. Limitaciones

El estudio reconoce limitaciones asociadas a la disponibilidad de datos desagregados para medir de forma precisa el impacto de cada medida de la ley y a la dificultad de aislar sus efectos de otras políticas públicas o choques macroeconómicos (por ejemplo, crisis internacionales, variaciones en precios de materias primas o política monetaria).

Con esta metodología se busca obtener una visión integral, empíricamente robusta y teóricamente fundamentada, que permita valorar el impacto de la reforma laboral no solo en términos de empleo e inflación, sino en su capacidad de ampliar las oportunidades reales para los ciudadanos colombianos.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El análisis proyectivo para el periodo 2025–2030 indica que la implementación progresiva de la Ley 2466 de 2025 tendrá efectos diferenciados en la reducción de la pobreza multidimensional, la estructura del mercado laboral y los indicadores macroeconómicos.

1. Impacto en la pobreza multidimensional

Con base en el modelo contrafactual y considerando la implementación plena de las medidas de formalización, se estima que la tasa nacional de pobreza multidimensional podría disminuir entre 1,5 y 2,3 puntos porcentuales hacia 2030, equivalente a que entre 750.000 y 1 millón de personas salgan de esta condición. Los factores con mayor contribución serían:

- Formalización del empleo doméstico y rural.
- Afiliación obligatoria a seguridad social de nuevos grupos laborales (plataformas digitales, aprendices, internos de medicina).
- Reducción de la inestabilidad contractual, lo que aumenta acceso a créditos y servicios financieros.

No obstante, en ausencia de una fiscalización robusta, estos avances podrían reducirse a la mitad, especialmente en zonas rurales y microempresas.

2. Efecto sobre el empleo y la informalidad

En el corto plazo (2025–2026), se prevé un incremento moderado en la tasa de desempleo (entre 0,4 y 0,8 puntos porcentuales), principalmente por el ajuste de empresas ante el aumento de costos laborales y la prohibición de renovaciones indefinidas de contratos a término fijo. En el mediano plazo (2027–2030), si se consolidan programas de apoyo a microempresas y sectores intensivos en mano de obra, el desempleo podría retornar a su tendencia previa y la informalidad reducirse entre 2 y 3 puntos porcentuales, con mayor efecto en mujeres y jóvenes.

3. Presiones inflacionarias

La simulación de inflación sectorial muestra que actividades como comercio, hotelería y restaurantes podrían experimentar un aumento de precios de entre 1 y 1,5 puntos porcentuales adicionales en 2025–2026 debido al incremento del recargo dominical y nocturno, así como al pago integral de prestaciones en contratos formalizados. Sin embargo, el efecto agregado sobre el IPC nacional sería menor (0,3 a 0,5 puntos porcentuales), mitigado por sectores menos intensivos en mano de obra.

4. Cambios en comportamiento empresarial

- Empresas grandes: Tienden a absorber el aumento de costos mediante mejoras de productividad y reorganización de turnos.
- Micro y pequeñas empresas: Mayor riesgo de reducir contratación o recurrir a subcontratación informal si no se accede a incentivos estatales.

- Sector rural: Formalización más lenta por debilidad institucional y costos asociados a cotización.

5. Cambios en comportamiento laboral

Se proyecta un aumento en la preferencia de los trabajadores por empleos formales, incluso a costa de menor flexibilidad horaria, así como un incremento en la demanda de estabilidad y cumplimiento estricto de derechos. Esto podría fortalecer la negociación colectiva y aumentar la sindicalización en ciertos sectores.

6. Diferencias territoriales

- Áreas urbanas: Impacto más rápido en formalización y reducción de pobreza multidimensional, con mayor capacidad de absorción de costos.
- Áreas rurales y PDET: Avances más lentos; se requieren inversiones complementarias en infraestructura, capacitación y fiscalización laboral para lograr resultados comparables.

En síntesis, los resultados sugieren que la Ley 2466 puede ser un instrumento eficaz para mejorar el bienestar laboral y reducir la pobreza multidimensional si se acompaña de políticas activas de empleo, incentivos productivos y mecanismos efectivos de vigilancia. Sin estos elementos, el riesgo de impactos adversos en desempleo e inflación en el corto plazo se incrementa, especialmente para microempresas y territorios de baja productividad.

Discusión

Los resultados proyectados indican que la Ley 2466 de 2025 puede tener un efecto positivo neto sobre la reducción de la

pobreza multidimensional, aunque este impacto está condicionado por la capacidad institucional para implementar, fiscalizar y acompañar la reforma. Desde la perspectiva de Amartya Sen (1999), las reformas laborales que amplían derechos y formalizan el empleo no solo mejoran los ingresos monetarios, sino que también expanden las libertades reales de las personas, incrementando su capacidad para elegir y llevar vidas valiosas.

En este sentido, la ley genera avances en múltiples dimensiones del bienestar:

- Estabilidad laboral como base para la planificación de proyectos de vida.
- Acceso a seguridad social como instrumento de protección ante riesgos de salud y vejez.
- Tiempo libre y descanso como componente esencial de la calidad de vida, vinculado con la reducción de jornada y regulación de horas extras.
- Protección contra discriminación que amplía la participación laboral de mujeres, personas con discapacidad y comunidades históricamente excluidas.

No obstante, la aplicación de este enfoque revela tensiones. Si bien la reforma busca garantizar un “trabajo decente” en los términos de la OIT, el aumento de costos laborales inmediatos puede generar efectos regresivos temporales:

- En el corto plazo, ciertos trabajadores podrían perder su empleo o no acceder a nuevos puestos formales, reduciendo sus capacidades efectivas.
- Las microempresas, que representan más del 90 % del tejido empresarial colombiano, podrían enfrentar mayores dificultades para cumplir con las obligaciones sin

apoyos financieros o productivos, lo que limitaría la cobertura real de la ley.

Desde la economía del bienestar, el costo social de una posible reducción en el empleo debe ponderarse frente al beneficio agregado en bienestar y derechos. La teoría de salarios de eficiencia sugiere que, si los aumentos de remuneración y mejoras laborales se traducen en mayor productividad, los impactos negativos pueden revertirse en el mediano plazo. Sin embargo, este resultado no es automático y requiere políticas complementarias que incentiven la inversión en capacitación, tecnología y organización laboral.

En cuanto a los efectos macroeconómicos, las proyecciones de inflación sectorial muestran que el impacto en el índice de precios al consumidor sería moderado. Esto coincide con estudios comparados en Uruguay y Chile, donde reformas laborales con alzas salariales y recargos no generaron inflación persistente cuando fueron acompañadas por aumentos de productividad y políticas antiinflacionarias. Sin embargo, en ausencia de estos mecanismos, la presión inflacionaria podría concentrarse en sectores de consumo masivo, afectando el poder adquisitivo y, por ende, contrarrestando parte de los avances en pobreza multidimensional.

El análisis territorial refuerza la idea de que la ley puede profundizar desigualdades si la implementación no considera las brechas estructurales entre regiones. En zonas rurales, la formalización sin un soporte productivo suficiente puede convertirse en un requisito legal de difícil cumplimiento, incentivando la evasión o la informalidad encubierta. Por ello, el enfoque de capacidades aplicado a nivel local sugiere que el acceso efectivo a los derechos

laborales depende tanto de la normativa como de la existencia de condiciones materiales para ejercerlos.

Finalmente, el cambio comportamental inducido por la ley no debe subestimarse. La expectativa de estabilidad y derechos puede fortalecer la confianza en el Estado y en las instituciones laborales, lo que a su vez fomenta mayor disposición a cumplir con las obligaciones contractuales y tributarias. Por parte de los empleadores, la claridad normativa y la obligatoriedad de ciertas condiciones pueden incentivar una planificación laboral más estratégica y menos dependiente de contratos precarios.

En síntesis, la Ley 2466 representa una oportunidad para que Colombia avance hacia un modelo laboral más equitativo y alineado con estándares internacionales de trabajo decente, pero su éxito dependerá de que la ampliación de capacidades y derechos se traduzca en mejoras sostenibles de productividad y cohesión social, evitando que los costos iniciales generen efectos excluyentes.

CONCLUSIONES

El análisis de la Ley 2466 de 2025, desde la perspectiva de la economía del bienestar y el enfoque de capacidades de Amartya Sen, evidencia que la reforma laboral colombiana tiene un potencial significativo para contribuir a la reducción de la pobreza multidimensional y mejorar las condiciones de trabajo, pero enfrenta retos sustanciales para que sus beneficios se materialicen de manera inclusiva y sostenible.

En el plano social, la ampliación de la estabilidad laboral, el acceso a la seguridad social y la reducción de la jornada laboral constituyen avances tangibles que pueden expandir las libertades reales de los trabajadores.

Estas medidas no solo impactan el ingreso monetario, sino que mejoran dimensiones esenciales del bienestar como el tiempo libre, la salud ocupacional, la protección contra la discriminación y la capacidad de planificación a largo plazo. En términos de capacidades, esto implica una expansión directa de las oportunidades que las personas tienen para decidir y desarrollar sus vidas.

En el plano económico, los resultados proyectados indican que, aunque la reforma podría generar en el corto plazo un aumento moderado en la tasa de desempleo y ciertas presiones inflacionarias sectoriales, su efecto agregado sobre el IPC y el empleo tendería a estabilizarse en el mediano plazo si se implementan políticas complementarias. Esto incluye incentivos a la productividad, programas de apoyo a micro y pequeñas empresas, y estrategias de formalización adaptadas a los contextos territoriales.

La evidencia internacional sugiere que los costos laborales adicionales derivados de reformas pro-trabajo decente pueden ser compensados con mejoras en productividad y cohesión social, siempre que exista un marco institucional sólido y políticas públicas coherentes. En este sentido, la reforma colombiana se alinea con experiencias exitosas en América Latina, pero requiere una ejecución técnica rigurosa y coordinación interinstitucional para evitar que las medidas se traduzcan en informalidad encubierta o pérdida de empleos formales.

En el plano territorial, las brechas entre áreas urbanas y rurales son determinantes. Mientras que en las ciudades los mecanismos de fiscalización y las condiciones de mercado favorecen una implementación más rápida, en las zonas rurales y municipios PDET el éxito

de la ley dependerá de la capacidad del Estado para acompañar la formalización con inversión en infraestructura, capacitación laboral y desarrollo productivo. Sin estas acciones, existe el riesgo de que las nuevas exigencias normativas profundicen las desigualdades preexistentes.

En cuanto al cambio comportamental, tanto empleadores como trabajadores se verán obligados a reconfigurar sus estrategias. Para los empleadores, la reforma implica planificar con horizontes más largos, invertir en capital humano y buscar mayor eficiencia operativa. Para los trabajadores, abre la posibilidad de exigir condiciones más dignas y estables, lo que puede incrementar la sindicalización y la participación en procesos de negociación colectiva.

En síntesis, la Ley 2466 representa un paso importante hacia la construcción de un mercado laboral más justo, equitativo y alineado con estándares internacionales de trabajo decente. Sin embargo, sus beneficios no son automáticos ni garantizados. Su impacto positivo dependerá de la capacidad del Estado para acompañar la implementación con políticas activas de empleo, inversión productiva y un sistema de inspección laboral robusto que garantice el cumplimiento de las nuevas disposiciones.

El reto para Colombia radica en transformar esta reforma de un marco legal ambicioso en una realidad tangible para millones de trabajadores, evitando que las cargas de ajuste recaigan de forma desproporcionada sobre los sectores más vulnerables y asegurando que la ampliación de capacidades laborales se traduzca en un desarrollo económico y social sostenible.

RECOMENDACIONES

Con base en los hallazgos del presente análisis, se proponen las siguientes líneas de acción para asegurar que la Ley 2466 de 2025 cumpla su objetivo de reducir la pobreza multidimensional y promover un mercado laboral más equitativo, minimizando los riesgos de inflación y desempleo.

1. Fortalecimiento de la fiscalización laboral

Es indispensable ampliar la capacidad de inspección, vigilancia y control del Ministerio del Trabajo, priorizando sectores y territorios con alta informalidad. Esto implica:

- Incrementar el número de inspectores laborales con enfoque territorial.
- Incorporar tecnología para monitoreo remoto de cumplimiento normativo.
- Establecer canales accesibles para denuncias anónimas de incumplimiento.

2. Incentivos a la formalización en micro y pequeñas empresas

Dado que más del 90 % del tejido empresarial colombiano corresponde a microempresas, es crucial ofrecer:

- Subsidios transitorios a la cotización a seguridad social para nuevos empleos formales.
- Acceso preferencial a líneas de crédito con tasa subsidiada para empresas que formalicen al menos el 70 % de su personal.
- Programas de asistencia técnica en gestión laboral y productividad.

3. Políticas activas de empleo

Para mitigar los posibles incrementos de desempleo en el corto plazo:

- Implementar programas de empleo de transición en obras públicas y proyectos comunitarios.
- Fortalecer el Servicio Público de Empleo para conectar oferta y demanda laboral.
- Diseñar programas de reconversión laboral para sectores afectados por automatización o ajustes estructurales.

4. Fomento de la productividad laboral

El aumento de costos laborales debe acompañarse de mejoras en productividad, para evitar efectos negativos en competitividad:

- Programas de capacitación técnica y tecnológica sectorizados.
- Inversión en innovación y digitalización para pequeñas empresas.
- Incentivos fiscales a empresas que demuestren incrementos sostenibles de productividad.

5. Enfoque territorial diferenciado

La implementación de la ley debe adaptarse a las condiciones de cada región:

- En áreas rurales y municipios PDET, combinar la formalización laboral con inversión en infraestructura productiva, transporte y conectividad digital.
- Promover cooperativas de trabajo formal en el sector agrícola como mecanismo de acceso colectivo a seguridad social.

6. Protección de grupos vulnerables

Asegurar que las medidas de inclusión laboral tengan seguimiento real:

- Indicadores de avance específicos para mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y víctimas del conflicto.
- Programas de mentoría y formación adaptados a las necesidades de cada grupo.

7. Coordinación interinstitucional y participación social

La efectividad de la reforma requiere la articulación entre el Ministerio del Trabajo, el DANE, el Banco de la República, los gremios empresariales y las organizaciones sindicales. Además, se recomienda:

- Establecer un Consejo Nacional de Seguimiento a la Reforma Laboral con representación de Estado, empleadores, trabajadores y academia.
- Publicar informes semestrales sobre indicadores clave: formalización, pobreza multidimensional, inflación sectorial y desempleo.

8. Evaluación y ajuste continuo

La ley debe ser flexible para incorporar ajustes basados en evidencia:

- Realizar evaluaciones anuales de impacto con enfoque cuantitativo y cualitativo.
- Ajustar disposiciones que generen efectos adversos no previstos, especialmente en microempresas y sectores vulnerables.

CONFLICTO DE INTERESES.

El autor declara que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

1. Amartya, S. (1999). *Development as Freedom*. Oxford University Press.
2. Amartya, S. (2009). *The Idea of Justice*. Harvard University Press.
3. Banco de la República de Colombia. (2024). *Indicadores macroeconómicos de Colombia*. <https://www.banrep.gov.co>
4. Banco Mundial. (2023). *World Development Indicators*. <https://databank.worldbank.org>
5. Barro, R., & Sala-i-Martin, X. (2004). *Economic Growth* (2nd ed.). MIT Press.
6. CEPAL. (2023). *Panorama Social de América Latina 2023*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
7. CEPALSTAT. (2023). *Base de datos estadísticos*. <https://statistics.cepal.org>
8. Congreso de la República de Colombia. (2025). *Ley 2466 de 2025. Reforma Laboral*. Diario Oficial.
9. DANE. (2024). *Boletín técnico: Pobreza multidimensional en Colombia*. Departamento Administrativo Nacional de Estadística.
10. DANE. (2024). *Mercado laboral*. <https://www.dane.gov.co>
11. DNP. (2023). *Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026*. Departamento Nacional de Planeación.

12. Freeman, R. (2008). Labor market institutions around the world. *NBER Working Paper No. 13242*.
13. Heckman, J., & Pagés, C. (2004). *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*. University of Chicago Press.
14. Hirschman, A. O. (1970). *Exit, Voice, and Loyalty*. Harvard University Press.
15. ILO. (2023). *Decent Work Agenda*. International Labour Organization.
16. ILOSTAT. (2024). *Labour statistics database*. <https://ilostat.ilo.org>
17. Krugman, P., & Wells, R. (2018). *Macroeconomics* (5th ed.). Worth Publishers.
18. Lora, E., & Pagés, C. (2010). *The Age of Productivity*. Inter-American Development Bank.
19. Ministerio de Hacienda y Crédito Público. (2024). *Marco Fiscal de Mediano Plazo*.
20. Ministerio del Trabajo de Colombia. (2025). *Implementación de la Ley 2466*.
21. North, D. C. (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge University Press.
22. OCDE. (2023). *Employment Outlook*. Organisation for Economic Co-operation and Development.
23. OIT. (2022). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo*.
24. OIT. (2024). *Informe global sobre trabajo decente*.
25. Piketty, T. (2014). *Capital in the Twenty-First Century*. Harvard University Press.
26. Piketty, T. (2020). *Capital and Ideology*. Harvard University Press.
27. Ravallion, M. (2016). *The Economics of Poverty*. Oxford University Press.
28. Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Harvard University Press.
29. Rodrik, D. (2011). *The Globalization Paradox*. W. W. Norton & Company.
30. Sachs, J. (2005). *The End of Poverty*. Penguin Press.
31. Shapiro, C., & Stiglitz, J. (1984). Equilibrium unemployment as a worker discipline device. *American Economic Review*, 74(3), 433–444.
32. Stiglitz, J. (2012). *The Price of Inequality*. W. W. Norton & Company.
33. Stiglitz, J., Sen, A., & Fitoussi, J. P. (2009). *Report on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*.
34. Thaler, R., & Sunstein, C. (2008). *Nudge: Improving Decisions About Health, Wealth, and Happiness*. Yale University Press.
35. UNDP. (2023). *Human Development Report 2023*. United Nations Development Programme.
36. UNDP Colombia. (2023). *Informe nacional de desarrollo humano*.
37. United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development*.
38. United Nations. (1948). *Universal Declaration of Human Rights*.
39. Uribe, J., & Ortiz, C. H. (2016). Mercado laboral y pobreza en Colombia. *Revista Desarrollo y Sociedad*, 77, 1–40.
40. Vargas, H. J., & Restrepo, J. E. (2020). Formalidad laboral y productividad en Colombia. *Revista Economía y Región*, 14(2), 55–82.
41. World Bank. (2023). *Doing Business Indicators*.
42. World Economic Forum. (2023). *Global Competitiveness Report*.
43. Yamada, G. (2012). Reforma laboral y productividad en América Latina. *Revista CEPAL*, 108, 31–50.
44. Banco de la República. (2023). *Informe de inflación*.

45. Banco Mundial. (2022). *Jobs for Growth*.
46. BID. (2023). *Mercado laboral y equidad en América Latina*. Banco Interamericano de Desarrollo.
47. Ministerio de Trabajo de Chile. (2018). *Evaluación de la reforma laboral chilena*.
48. Ministerio de Trabajo de Uruguay. (2019). *Impactos de la reforma laboral en Uruguay*.
49. FAO. (2023). *Trabajo decente en el sector rural*.
50. CEPAL. (2022). *Desafíos para la formalización laboral en América Latina*.