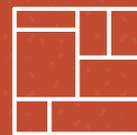


RÉGIMEN SIMPLE DE CONTRATACIÓN LABORAL: UNA PROPUESTA DE FORMALIZACIÓN LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

Este documento brinda insumos para propuestas legislativas sencillas con alto impacto en el empleo. Se enfoca en simplificar la contratación y el pago de prestaciones, y en crear incentivos para la formalización. Las medidas beneficiarían especialmente a pequeñas y medianas empresas.





ÍNDICE

Introducción.....	03
Propuestas	04
Contexto económico.....	05
Articulado	09

INTRODUCCIÓN

A partir de la versión 2.0 de la reforma laboral elaborada por el Observatorio Laboral y el Observatorio Fiscal de la Universidad Javeriana, hemos diseñado una propuesta innovadora que busca transformar el sistema de contratación laboral en Colombia, con el fin de fomentar la formalización del empleo y simplificar los procesos administrativos tanto para empleadores como para trabajadores. En este contexto se presenta el Régimen Simple de Contratación Laboral: un esquema opcional que ofrece un enfoque más ágil y eficiente, permitiendo a los empleadores cumplir con sus obligaciones laborales y de seguridad social de manera simplificada, mientras que los trabajadores se benefician de un acceso más directo y seguro a sus derechos.

Este régimen tiene como objetivos fundamentales: **a)** proteger y garantizar los derechos mínimos laborales vigentes de los trabajadores; **b)** facilitar e incrementar la formalización laboral, **c)** mejorar la rentabilidad de los ahorros laborales con favorecimiento directo al trabajador y a su núcleo familiar, **d)** reducir la carga administrativa y operacional para los empleadores, **e)** asegurar eficiencia en las cargas logísticas y operativas de los empleadores para garantizar su cumplimiento y **f)** hacer partícipe y aprovechar la estructura operativa del Estado en la consecución de los anteriores objetivos. A continuación, se exponen las principales disposiciones del Régimen Simple de Contratación Laboral, que buscan ofrecer un marco jurídico más flexible y beneficioso para todas las partes involucradas sin incurrir en precarización laboral.

El empleador que no desee hacer uso del Régimen Simple de Contratación Laboral podrá mantener sus condiciones actuales.

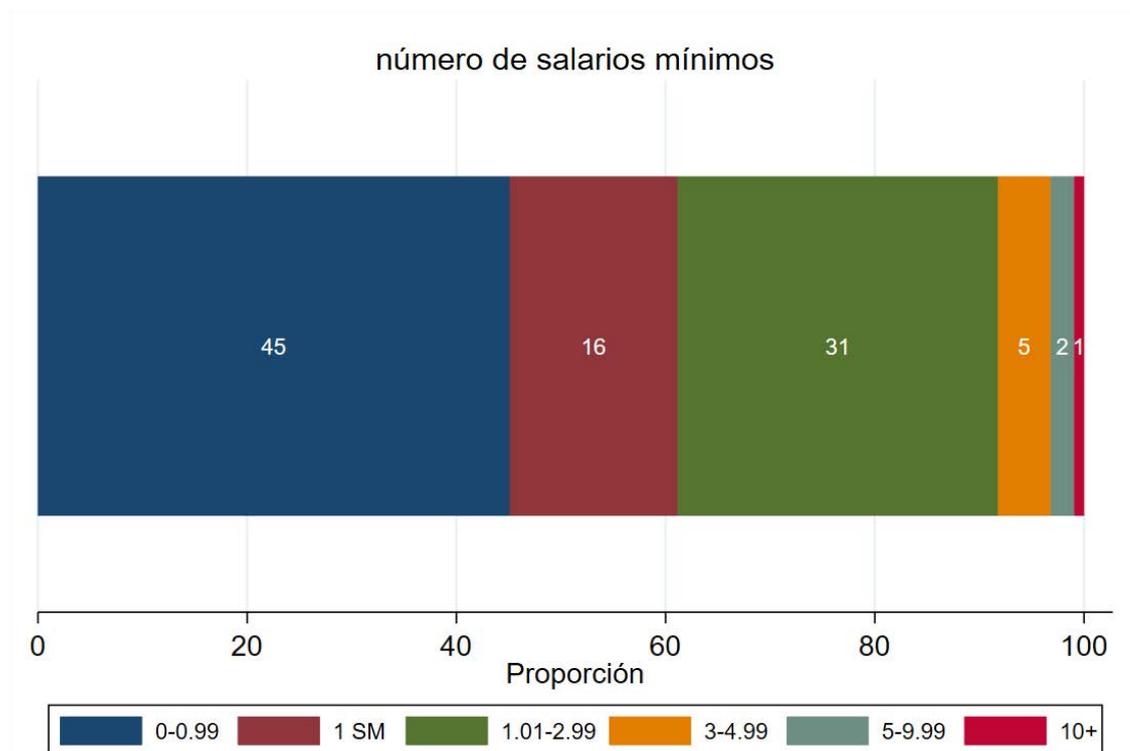
PROPUESTAS

- 1. Liquidación y pago mensualizado de cesantías a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA):** Los empleadores que se acojan voluntariamente al Régimen Simple podrán liquidar y pagar, de manera mensualizada, no solo las cotizaciones a seguridad social y los aportes parafiscales, sino también la proporción de las cesantías del trabajador. Estos valores serán liquidados y consignados mensualmente al fondo de cesantías a través de la PILA generando así rendimientos permanentes a favor del trabajador desde el momento mismo del pago y facilitando los trámites de liquidación y retiro de cesantías parciales, cuando aplique.
- 2. Liquidación y consignación mensual de la prima de servicios al fondo de cesantías a través de la PILA:** Con el fin de optimizar el rendimiento del ahorro laboral, se permitirá que la prima legal de servicios sea liquidada y consignada mensualmente al fondo de cesantías en el que esté afiliado el trabajador a través de la PILA, junto con los demás aportes y la liquidación mensualizada de cesantías. El fondo administrará estos recursos y los capitalizará en favor del trabajador, permitiendo que la prima genere rendimientos desde el momento de su pago periódico. Esta medida transforma la prima en un instrumento de ahorro con rentabilidad, sin que ello implique perder su carácter salarial ni su destinación legal. El trabajador podrá retirar el valor acumulado de las primas de servicio únicamente a partir del 30 de junio y el 20 de diciembre de cada año, según el semestre de causación.
- 3. Sustitución del pago de intereses a las cesantías por los rendimientos generados:** Dado que tanto las cesantías como las primas de servicios se liquidarán y consignarán mensualmente en el fondo elegido por el trabajador a través de la PILA, el empleador no estará obligado a pagar los intereses a las cesantías tradicionalmente liquidados al cierre del año. Se entiende que los rendimientos generados por el fondo de cesantías constituyen una compensación continua y más favorable para el trabajador, tanto por concepto de cesantías como de prima.
- 4. Incentivo tributario para empleadores cumplidos:** Como incentivo a la formalización y al cumplimiento riguroso del nuevo régimen, se permitirá a los empleadores que se acojan voluntariamente al Régimen Simple de Contratación Laboral y cumplan oportunamente con todas sus obligaciones, deducir del impuesto sobre la renta los costos laborales asumidos en una proporción equivalente al 130% de lo efectivamente pagado. Esta posibilidad regirá durante tres años desde la entrada en vigencia de la presente ley.
- 5. Acuerdos de Pago para Recargos por Trabajo Suplementario, Nocturno, Dominical y/o Festivo:** Cuando el trabajo implique la rotación sucesiva de turnos diurnos o nocturnos,

o por la naturaleza del servicio sea de difícil control o supervisión detallada, o cuando se pueda prever mensualmente que se laborará en horario nocturno, dominical o en jornada suplementaria, las partes podrán estipular por escrito salarios uniformes, adicionales al salario básico, que remuneren el trabajo nocturno, dominical y suplementario, siempre que estos salarios compensen efectivamente los recargos legales correspondientes. En el evento en que, durante un período determinado, el trabajo suplementario, nocturno o dominical supere el valor pactado anticipadamente por las partes, el excedente deberá ser remunerado conforme a las tasas y formas de liquidación previstas en el artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes a más tardar al mes siguiente al mes en el que se haya registrado la superación del valor pactado, sin que durante ese período de ajuste se genere mora o sanciones al empleador.

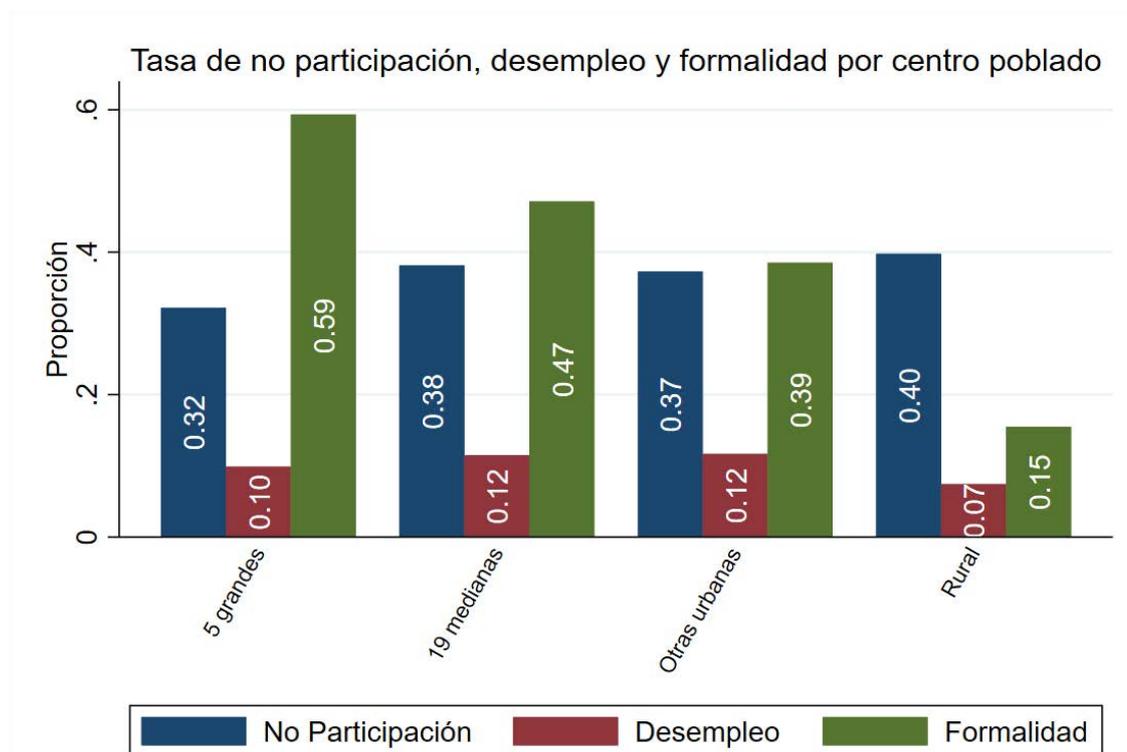
CONTEXTO ECONÓMICO

Como se observa a continuación, el 45,2% de los trabajadores en Colombia gana menos del salario mínimo, lo que refleja una grave desigualdad en el mercado laboral y una alta incidencia de informalidad. Esta situación afecta particularmente a zonas rurales y sectores con baja cobertura de derechos laborales, donde los trabajadores enfrentan dificultades para acceder a condiciones laborales dignas y a los beneficios del sistema de seguridad social.



Fuente: cálculos basados en GEIH 2024

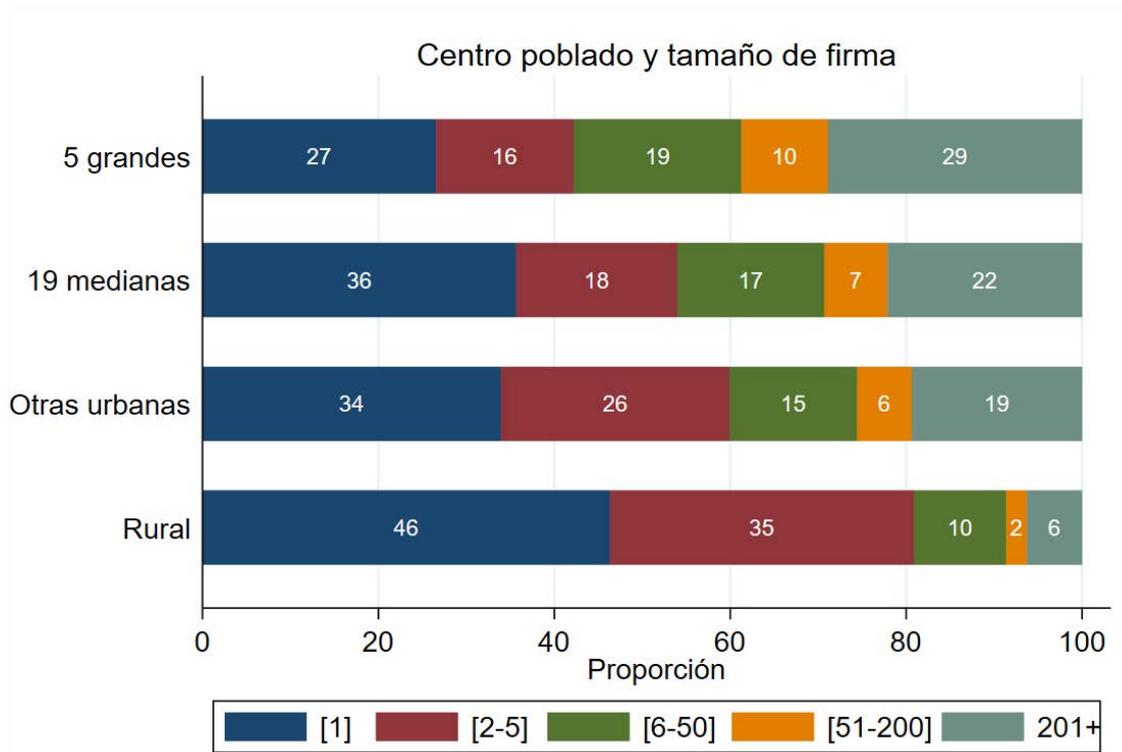
Como se ve a continuación, los bajos salarios en Colombia están estrechamente vinculados con la informalidad laboral. Gran parte de los trabajadores que perciben menos del salario mínimo se encuentran en sectores informales, donde los derechos laborales y de seguridad social no son adecuadamente garantizados.



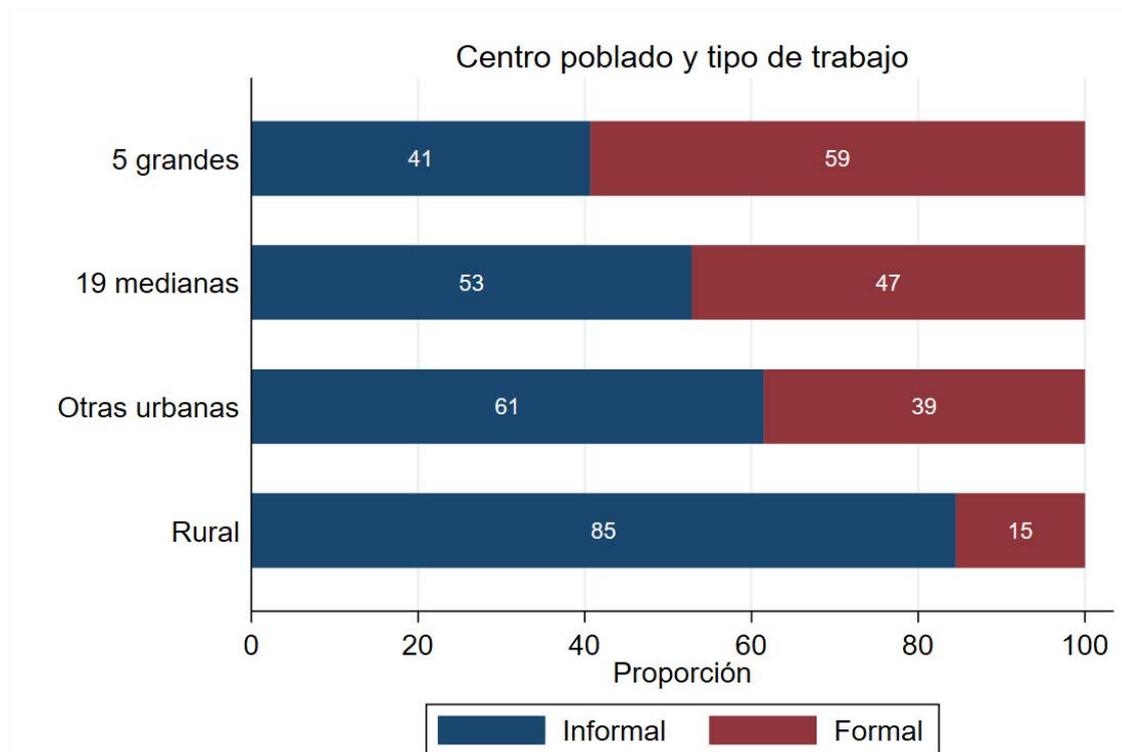
Fuente: cálculos basados en GEIH 2024

Aunado a esto, la proporción de empresas pequeñas en Colombia, definidas como aquellas con entre 1 y 5 trabajadores, varía significativamente según la ubicación geográfica. En las cinco principales ciudades del país, el 42% de las empresas son pequeñas, mientras que en las 19 ciudades medianas este porcentaje asciende al 55%. En otras zonas urbanas, la proporción aumenta al 62%, y en las áreas rurales, la cifra alcanza un 82%.

De la misma manera, la informalidad laboral en Colombia también varía considerablemente según la ubicación geográfica. En las cinco principales ciudades del país, el 41% de los trabajadores se encuentran en la informalidad, mientras que en las 19 ciudades medianas este porcentaje asciende al 55%. En otras zonas urbanas, la informalidad alcanza el 65%, y en las áreas rurales, la cifra es alarmante, llegando al 85%. Esta distribución evidencia la relación directa entre el tamaño de las empresas, la ubicación geográfica y los niveles de informalidad, lo que genera condiciones laborales más precarias y reduce el acceso de los trabajadores a derechos fundamentales como la seguridad social, pensiones y otras prestaciones laborales. La informalidad, especialmente en las zonas rurales, agrava la desigualdad salarial y limita las oportunidades de crecimiento y bienestar para los trabajadores.

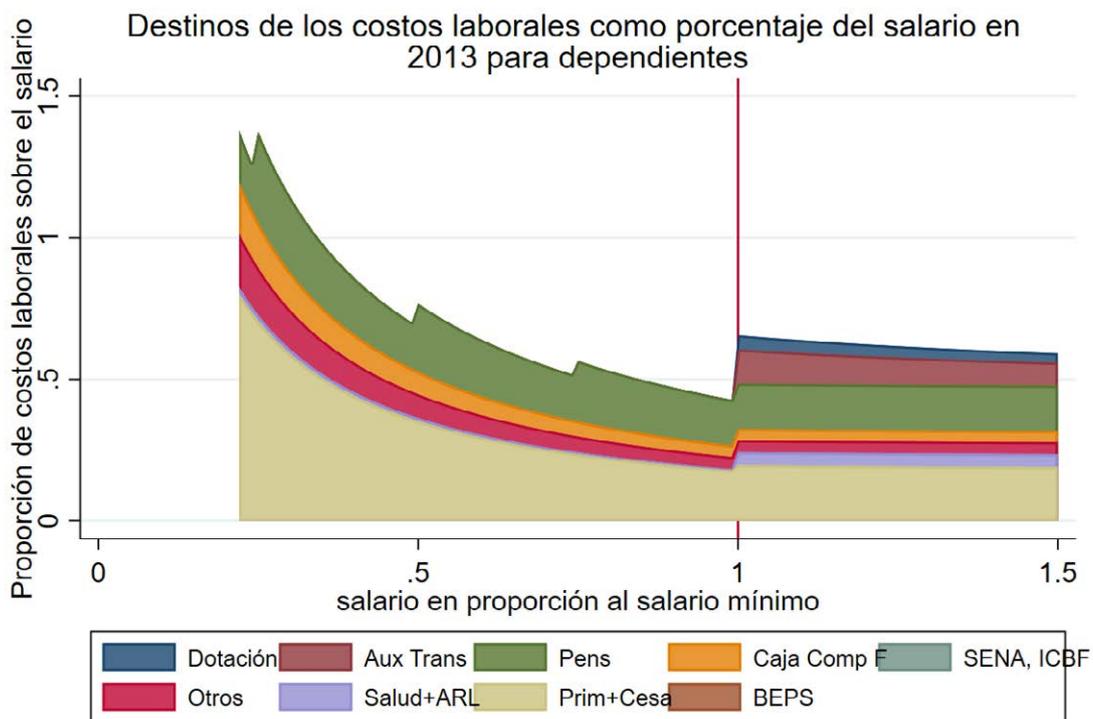


Fuente: cálculos basados en GEIH 2024



Fuente: cálculos basados en GEIH 2024

Finalmente, como se ve a continuación, los costos laborales son mayores para los trabajadores que ganan menos del salario mínimo, y estos costos tienden a disminuir a medida que el salario aumenta. Esto se debe a la carga adicional que enfrentan los empleadores al cumplir con las obligaciones de seguridad social y otros beneficios para los trabajadores con salarios bajos.



Fuente: cálculos basados en GEIH 2024

Esta disparidad en los costos laborales contribuye a la informalidad, ya que muchas pequeñas empresas, especialmente en zonas rurales y urbanas menos desarrolladas, prefieren evitar estas cargas adicionales al no formalizar su contratación. A medida que los salarios aumentan, la proporción de estos costos en relación con el salario disminuye, lo que facilita la formalización y mejora las condiciones laborales de los trabajadores.

Como se evidenció, en Colombia, la alta proporción de trabajadores que ganan menos del salario mínimo, especialmente en las zonas rurales y urbanas menos desarrolladas, refleja una grave desigualdad en el mercado laboral. Esta situación está directamente vinculada a la informalidad, ya que muchos empleadores no pueden afrontar los elevados costos laborales impuestos por las cargas parafiscales y las contribuciones a la seguridad social. Estos costos son más significativos para los trabajadores de bajos ingresos, creando una barrera que dificulta la formalización del empleo y reduce el acceso a los derechos laborales fundamentales.

El **Régimen Simplificado de Contratación Laboral** surge como una solución para superar estas barreras, simplificando los trámites administrativos y reduciendo las cargas fiscales para las pequeñas empresas. Este régimen propone medidas como la mensualización de las cesantías y la prima de servicios, lo que permite a los empleadores realizar estos pagos de manera más eficiente y en conjunto con sus aportes a la seguridad social. Además, el régimen facilita la generación de rendimientos en los fondos de cesantías, transformando estos pagos en un instrumento de ahorro para los trabajadores sin perder su carácter salarial.

Con estas modificaciones, buscamos aliviar la carga que enfrentan los empleadores, particularmente aquellos que operan en sectores informales, al mismo tiempo que garantizamos mejores condiciones laborales para los trabajadores. Este régimen simplificado promoverá la formalización del empleo, lo que a su vez permitirá a los trabajadores acceder a los beneficios de la seguridad social, pensiones y otras prestaciones laborales. La implementación de estas disposiciones es crucial para reducir la informalidad y mejorar las condiciones laborales en el país.

ARTICULADO

Artículo 1. Modifíquese el artículo 170 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 170. Acuerdos Anticipados de Pago para Recargos por Trabajo Suplementario, Nocturno, Dominical y/o Festivo. Cuando el trabajo implique la rotación sucesiva de turnos diurnos o nocturnos o se pueda prever mensualmente que se laborará en horario nocturno, dominical o trabajo suplementario; o cuando por la naturaleza del servicio sea de difícil control o supervisión detallada el tiempo trabajado en estas circunstancias las partes podrán estipular anticipadamente por escrito pagos salariales uniformes, adicionales al salario básico, que remuneren el trabajo nocturno, dominical y suplementario siempre que estos salarios compensen los recargos legales. En el evento en el que en un periodo el trabajo suplementario, nocturno o dominical supere el valor pactado anticipadamente por las partes, el excedente deberá ser remunerado conforme a las tasas y formas de liquidación previstas en el artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes a más tardar en el mes siguiente al mes en el que se haya registrado la superación del valor pactado, sin que durante ese período de revisión o ajuste se genere mora o sanciones al empleador.

Artículo 2. Consignación Anticipada de Cesantías y Mensualización de Intereses a las Cesantías. Adiciónense dos párrafos al artículo 99 de la Ley 50 de 1990, así:

Parágrafo 1. El empleador podrá aportar mensualmente con destino al fondo de cesantías al que esté afiliado el trabajador, el 8.33% del salario mensual sumado al auxilio de transporte en los casos en que a este hubiere lugar, como consignación anticipada de cesantías. Para tal efecto, el Ministerio de Salud y Protección Social hará las reglamentaciones correspondientes respecto de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes PILA. En ningún caso la consignación anticipada podrá entenderse como pago parcial de la cesantía, pues el trabajador solo tendrá acceso a la cesantía anticipada en los términos que así lo determine la ley o a su valor total a la terminación del contrato de trabajo conforme las normas que rigen la materia.

Artículo 3. Mensualización del Pago de la Prima de Servicios. Adiciónese un párrafo al artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo:

Parágrafo. El empleador podrá aportar mensualmente con destino al fondo de cesantías al que esté afiliado el trabajador, el 8.33% del salario mensual sumado al auxilio de transporte, en los casos en que este aplique y no esté pactado en el salario integral en sus distintas modalidades a que hace referencia el artículo 132 del Código. El trabajador podrá retirar el valor acumulado de las primas de servicio únicamente a partir del 30 de junio y el 20 de diciembre de cada año, según el semestre de causación.

Artículo 4. Incentivos para Empleadores que se Acojan al Régimen Simplificado.

Durante el espacio de tres años contados desde la entrada en vigencia de la presente Ley, los empleadores que se acojan al Régimen Simplificado de Contratación Laboral, previa prueba de formalización laboral y reconocimiento de los pagos correspondientes, incluyendo la debida cobertura en seguridad social, tendrán derecho a un incentivo tributario. Este incentivo consistirá en la posibilidad de deducir del impuesto sobre la renta los costos laborales asumidos en una proporción equivalente al 130% de lo efectivamente pagado.

Artículo 5. Inaplicación de los intereses sobre las cesantías para empleadores que se acojan al Régimen Simple de Contratación Laboral. Los empleadores que se acojan al Régimen Simple de Contratación Laboral no estarán obligados a reconocer y pagar los intereses sobre las cesantías de que trata el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, mientras se mantenga la adopción del régimen simple.

Artículo 6. Adopción integral del Régimen Simple de Contratación Laboral. El empleador que opte por acogerse al Régimen Simple de Contratación Laboral para el pago mensualizado de cesantías y primas de servicio, lo deberá comunicar a sus trabajadores con una antelación no inferior a un mes informando los cambios puntuales que se ejecutarán y la fecha a partir de la cual serán efectivos. Además, el empleador, de acogerlo, deberá aplicarlo durante todo un año calendario como mínimo, a menos de que se termine el contrato por cualquier motivo antes de dicho periodo.

Los Acuerdos de Pago Anticipado para Recargos por Trabajo Suplementario, Nocturno, Dominical y/o Festivo serán independientes de la adopción del Régimen Simple de Contratación Laboral respecto de la mensualización de cesantías y primas de servicio.

El beneficio tributario de que trata la presente Ley se aplicará únicamente frente a los empleadores que adopten el Régimen Simplificado de Contratación Laboral respecto de la mensualización de la liquidación y pago de las cesantías y primas de servicio.

El Observatorio Fiscal de la Pontificia Universidad Javeriana está dedicado a la veeduría ciudadana del gasto público y la tributación en Colombia. Su fin es democratizar la información sobre las finanzas públicas para promover el voto informado y el activismo civil.



El contenido de este documento está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-Compartir Igual 4.0 Internacional. (CC BY - SA 4.0)

Para ver una copia de esta licencia, visite:

» <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Las opiniones expresadas en este documento no representan necesariamente las de la Pontificia Universidad Javeriana.

Si necesita citar este documento, hágalo de la siguiente manera: Observatorio Fiscal y Observatorio Laboral de la Pontificia Universidad Javeriana. (2025). Régimen Simple de Contratación Laboral: una propuesta de formalización laboral y de seguridad social

Recuperado de <https://www.ofiscal.org/informes>

NUESTRO EQUIPO OBSERVATORIO FISCAL

Mauricio Salazar-Saenz

Director general

Liliana Heredia Rodríguez

Directora de tributación

Ana María Sánchez

Directora de comunicaciones

Daniel Duque

Director tecnológico

Natalia Andrea Ramírez

Subdirectora de Inteligencia Artificial y Analítica

Carlos Ortíz

Subdirector de modelado y estructuración de datos

William Reyes

Asesor en finanzas públicas

Angélica Vargas

Analista financiera y tributaria
Asistente de dirección

Gabriel Millan

Analista de empleo y tributación

Andrés Garzón

Asistente jurídico

Johana Silva

Asesora técnica en simulación

David Rodríguez

Asesor técnico en simulación

Sylvana Blanco Estrada

Diseñadora

Lucia Salamanca Ruiz

Investigadora

Juan Miguel Villa

Miembro honorario

Sandra Rodríguez A.

Especialista en economía de la salud

NUESTRO EQUIPO OBSERVATORIO LABORAL

Juliana Morad Acero

Directora

Carlos Arturo Barco Alzate

Codirector

Carlos Adolfo Prieto Monroy

Daniel Alejandro López Morales

Diego Felipe Valdiviseo Rueda

Fabio Alejandro Gómez

Iván Camilo Jiménez Uribe

Johanna Gómez Castro

Oscar leonardo Rincón

Dalia Orduz

Investigadores