



Octubre 2025

# Boletín informativo 184



MP-CER231243

Volumen XVI

## Salario mínimo 2026: ¿de cuánto espera el Gobierno que sea el ajuste?

IMPUESTOS – AUDITORIAS – ASESORÍAS - REVISORÍAS FISCALES - OUTSOURCING CONTABLE –  
CONSULTORÍAS - NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA NIIF - NIIFSP

El ministro de Hacienda, Germán Ávila, se refirió a las expectativas del Ejecutivo en torno al incremento para el próximo año.

El Gobierno, los empresarios y los trabajadores se alistan para iniciar la negociación del salario mínimo de 2026.

Si bien la mesa tripartita aún no se ha instalado, algunos actores ya empiezan a marcar posición. A comienzos de septiembre, el presidente Gustavo Petro anticipó que “Despediremos el último año con un buen decreto de elevación del mínimo”.

En línea con esas declaraciones, el ministro de Hacienda Germán Ávila, reafirmó que el Gobierno espera ajustar esta prestación por arriba del Índice de Precios al Consumidor (IPC).

“Es política general del presidente Petro, y del Gobierno estimular un crecimiento del salario mínimo en términos reales por encima de la tasa de inflación”, señaló el titular de la cartera durante su intervención en la rueda de prensa de la reunión de política monetaria de la junta directiva del Banco de la República.

El funcionario también aclaró que aún no hay una cita definida y que el porcentaje final se establecerá en la mesa de concentración con empresarios y centrales obreras.

### ¿Qué dicen los empresarios?

El presidente de Federación Nacional de Comerciantes (Fenalco), Jaime Alberto Cabal, ha señalado que de acuerdo con el Banco de la República, la base para fijar el salario mínimo es preservar el poder adquisitivo, reconociendo primero la inflación del año anterior y luego, la productividad.

La posición del gremio coincide con la percepción recogida en una Encuesta de Fenalco realizada en septiembre, que incluyó una pregunta sobre la

Percepción de los comerciantes en torno al planeamiento del Gobierno de que el aumento del salario mínimo sea mayor el 11%.

Según el sondeo el 59% de los empresarios de los empresarios considera “muy preocupante” un aumento de salario mínimo muy por encima de la inflación porque comprometería la sostenibilidad de sus compañías mientras que un 31 % lo califica de preocupante al anticipar ajustes drásticos en sus estructuras. Apenas un 10% cree que sería manejable, poco o nada preocupante.

Cabe recordar que en Colombia ha venido ajustando el salario mínimo en relación del valor del IPC + 1. Tomado como referencia el último dato de inflación en su validación anual (5,1%), el ajuste podría rondar el 6% o 7%.

Salarios de los trabajadores en Colombia no aumentaron tanto como se cree.

Si bien 9 de cada 10 empresas ajustaron los salarios, muchas optaron por no aumentar sus nóminas.

Los salarios en Colombia si subieron en 2025, pero no tanto como muchos podrían imaginar, según detalla la investigación nacional de salarios y beneficios elaborada por la Federación Colombiana de Gestión Humana (Acrip), donde queda claro que si bien el porcentaje ordenado por el Gobierno fue de 9,54%, esta realidad aplicó para unos pocos.

Tras consultar a 224 organizaciones en todo el país entre abril y septiembre, el informe reveló que los ajustes salariales promedio fueron del 7,1%, un incremento que también se queda corto frente al 10,8%, del año pasado que marca una tendencia de moderación en la política de remuneraciones empresariales.

El dato más llamativo es que aunque el 88% de las compañías encuestadas confirmo haber realizado aumentos, el promedio de los incrementos fue menor

Octubre 2025



# Boletín informativo



MP-CER231243

Volumen XVI

## Salario mínimo 2026: ¿de cuánto espera el Gobierno que sea el ajuste?

IMPUESTOS – AUDITORIAS – ASESORÍAS - REVISORÍAS FISCALES - OUTSOURCING CONTABLE –  
CONSULTORÍAS - NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA NIIF - NIIFSP

Que en los últimos tres años, ante lo cual resaltan que las organizaciones presionadas por la coyuntura económica, el encarecimiento de crédito y las incertidumbres fiscales, están optando por una estrategia más conservadora, cercana a subir los sueldos en menor medida y contener el crecimiento de sus nóminas.

### Ajustes más bajos que antes.

De acuerdo con la presentación los incrementos salariales fueron generalizados en todos los niveles jerárquicos, pero más bajos que los observados en 2024. En la alta gerencia, por ejemplo el aumento promedio se ubicó en 6,7%, mientras que en la gerencia media y los profesionales junior fue de 6,9%.

El personal técnico recibió un alza de 7,4% y el personal base, que concentra la mayor parte de la fuerza laboral, obtuvo el mayor incremento: 7,9%.

En contraste, en 2024 los aumentos habían estado entre 10,5% y 11,2% según el nivel organizacional. Es decir, el ajuste de este año fue entre tres y cuatro puntos porcentuales menor, mientras que la moderación también se observa si se revisan los incrementos históricos, que en 2022 fueron en promedio a 8,3%, en 2023 llegaron a 13,3% y en 2024 se moderaron a 10,8%,

De igual forma, los resultados muestran además que las alzas no fueron homogéneas en todo el país, dado que en el Valle del Cauca, las empresas otorgaron el mayor incremento salarial promedio, de 7,6 % Antioquia registró un 7,2% y Cundinamarca un 6,6%, mientras que en la Región Caribe los ajustes fueron de apenas 6,5%, los más bajos entre las principales zonas medidas.

Julián Parra Acosta, director ejecutivo de Federación Colombiana de Gestión Humana (Acrip), agregó que la investigación también confirma que el IPC fue el principal referente para los aumentos, con un 45,6% de las organizaciones afirmando que el alza de los Precios fue el motivo determinante para ajustar los

salarios. “El incremento salarial promedio de este año representa un mercado laboral que se ajusta a la realidad económica actual. Si bien es una cifra menor a la del año anterior, es significativo que la mayoría de las empresas en el país hayan primado como motivo principal la compensación por el costo de vida ón por el costo de vida. Esto subraya el compromiso del sector privado con su talento humano, incluso en escenarios de presión económica “sostuvo”.

En segundo lugar aparecen los resultados económicos de las compañías (19%) seguidos por incremento del salario mínimo (15,8%). Así mismo, un 10% de las empresas basó sus decisiones en el comportamiento del mercado laboral y un 9,6% en el desempeño de sus colaboradores.

“Estos datos reflejan una realidad en la que la mayoría de empleadores aumentó las remuneraciones no tanto como una estrategia de competitividad, sino como una necesidad de compensar el mayor costo de vida de sus trabajadores”, dijo Parra Acosta.

### Nóminas Contenidas

Un hallazgo adicional del estudio es que las compañías no solo moderaron los incrementos, sino que también han tomado decisiones más prudentes sobre el tamaño de sus nóminas. Si bien algunas organizaciones ampliaron su headcount en 2025, otras lo redujeron o lo mantuvieron estable, en un contexto donde la sostenibilidad financiera prima sobre la expansión acelerada de la planta laboral.

