

20
26

IMPACTO PRELIMINAR DE LA REFORMA LABORAL EN BARES Y RESTAURANTES

Informe ejecutivo y anexo técnico de soporte

Realizado por:

DIRECCIÓN DE ESTUDIOS ECONÓMICOS Y SOCIALES

db asobares
Asociación de Bares y Restaurantes de Colombia

1 Mensaje principal

Con la información disponible hasta febrero de 2026, el impacto preliminar de la reforma laboral en bares y restaurantes no se observa como una contracción agregada del empleo total, sino como una señal temprana de deterioro en algunas condiciones de formalidad y organización del trabajo. En la comparación julio 2025-febrero 2026 frente a julio 2024-febrero 2025, el empleo expandido promedio mensual de la División 56 pasó de aproximadamente 1,60 millones a 1,71 millones de ocupados. Sin embargo, los modelos muestran señales relevantes desde enero de 2026: aumento diferencial de la informalidad laboral, caída de la cotización a pensión, reducción del contrato escrito, caída del empleo asalariado particular y reducción de horas normales trabajadas.

Estos resultados deben leerse como evidencia preliminar, no como una evaluación definitiva de largo plazo. La reforma tiene componentes de implementación gradual y la información disponible todavía cubre pocos meses posteriores al cambio de jornada nocturna. Por eso, el informe combina evidencia laboral de la GEIH con indicadores empresariales de la EMS, la EAS y el IPC, con el fin de observar no solo qué ocurre con los trabajadores, sino también si las empresas enfrentan presiones en ingresos, costos laborales, márgenes y precios.

2 Qué se analizó

El análisis se concentró en el sector de servicios de comidas y bebidas, especialmente restaurantes y bares. Para medir el impacto se usaron tres tipos de evidencia.

Primero, los microdatos de la GEIH permiten observar qué ocurrió con los trabajadores ocupados en el sector: informalidad, tipo de ocupación, cotización a pensión, contrato escrito, horas trabajadas e ingresos laborales.

Segundo, la Encuesta Mensual de Servicios permite complementar la lectura desde el lado empresarial formal, observando ingresos, personal ocupado, sueldos y salarios, productividad laboral aparente y peso de la nómina sobre los ingresos.

Tercero, la EAS permite construir una estructura anual de costos e ingresos del sector, útil para aproximar márgenes y excedente bruto de explotación. Esta información, combinada con la EMS, permite estimar si los aumentos de costos laborales presionan la sostenibilidad económica de los establecimientos.

Cuando sea pertinente, el IPC se usa como evidencia complementaria para analizar si parte del aumento de costos se está trasladando al consumidor mediante precios de comidas fuera del hogar, restaurantes, hoteles, bares o servicios similares.

3 Qué cambió con la reforma y por qué importa para bares y restaurantes

El análisis de las implicaciones económicas de la Ley 2466 de 2025 para el sector de bares y restaurantes, clasificado bajo la división 56 del CIU, exige una revisión técnica de los artículos que alteran la estructura de costos de producción. Desde una perspectiva neoclásica, el mercado laboral opera bajo el principio de que la demanda de trabajo es una demanda derivada de la productividad marginal. Cuando la regulación altera exógenamente el costo del factor trabajo sin un incremento simétrico en la eficiencia o en la demanda agregada, se generan distorsiones que afectan el equilibrio sectorial, especialmente en industrias de servicios intensivas en mano de obra y con márgenes operativos reducidos.

El cambio de mayor relevancia inmediata se encuentra en el Artículo 13 de la citada ley, el cual modifica el Artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo para establecer que la jornada nocturna comienza a las 19:00 horas. Esta disposición, plenamente vigente desde finales de 2025, impacta de manera asimétrica a los establecimientos de la división 56, dado que su pico de actividad económica coincide precisamente con la transición de la tarde a la noche. Al adelantar dos horas el recargo del 35%, la ley eleva el costo marginal de operación en el segmento horario más rentable del sector. La hipótesis económica sugiere que, ante la imposibilidad de sustituir capital por trabajo en estas horas críticas, las firmas se ven obligadas a absorber el costo reduciendo su excedente o a trasladarlo al consumidor final mediante un ajuste en el nivel de precios de la carta.

Momento	¿Por qué importa?	¿Cómo se analiza?
Julio de 2025	Primer choque asociado a mayores costos por trabajo dominical y festivo	Comparación antes/después frente a sectores de control
Enero de 2026	Primeros meses observables del cambio de jornada nocturna	Señal temprana, todavía con pocos meses de información

Complementando esta presión sobre los costos variables, el Artículo 19 de la reforma regula la remuneración de los días de descanso obligatorio, dominicales y festivos. Este artículo establece una transición gradual hacia un recargo del 100%, la cual para el presente mes de abril de 2026 se encuentra en una etapa avanzada de implementación, proyectando alcanzar su máximo rigor en julio de este mismo año. Para un sector que genera una parte sustancial de su valor agregado durante los fines de semana, este incremento representa un choque de oferta significativo. En términos de teoría de la firma, el aumento del costo de oportunidad de abrir un establecimiento en día festivo podría derivar en un fenómeno de racionamiento de la oferta, donde ciertos locales opten por cerrar en días que antes eran marginalmente rentables, reduciendo así el bienestar del consumidor y las horas totales trabajadas.

En el ámbito de la formación y el capital humano, el Artículo 22 de la Ley 2466 introduce la laboralización del contrato de aprendizaje. Al reconocer una relación laboral plena y exigir el pago del 100% del salario mínimo más prestaciones sociales, se elimina el diferencial de costo que compensaba la menor productividad inicial del aprendiz. Para los restaurantes, que históricamente han servido como centros de formación práctica para jóvenes, este cambio altera los incentivos de contratación. La teoría del capital humano advierte que, si el salario es superior a la productividad marginal del aprendiz, la firma racional reducirá su demanda de este tipo de contratos, lo que podría generar una barrera de entrada para la mano de obra no calificada y un incremento en el desempleo juvenil sectorial.

Finalmente, la rigidez en la contratación se ve profundizada por los Artículos 47 y 48, que priorizan el contrato a término indefinido y limitan severamente las renovaciones de los contratos a término fijo y por obra o labor. En un sector caracterizado por fluctuaciones estacionales y ciclos de demanda altamente volátiles, la pérdida de flexibilidad contractual aumenta los costos de ajuste de la nómina. La hipótesis institucionalista plantea que estas medidas, si bien buscan la estabilidad, podrían incentivar un desplazamiento hacia la informalidad o el uso de esquemas de tercerización menos transparentes. En conclusión, la importancia de estos cambios para la división 56 radica en que la suma de los artículos analizados desplaza la curva de oferta hacia la izquierda, planteando un desafío a la sostenibilidad financiera de las unidades productivas en un entorno de competencia perfecta..

4 Resultados laborales: qué pasó con los trabajadores según GEIH

4.1 Empleo y composición ocupacional

El primer punto es revisar si el sector perdió ocupados o si cambió la composición del empleo. Esta distinción es importante porque una reforma laboral puede no reducir de inmediato el número total de personas ocupadas, pero sí modificar la forma en que se organiza el trabajo, la intensidad de las jornadas y la calidad de los vínculos laborales.

La serie histórica de la GEIH muestra que la División 56 venía en una senda de recuperación desde 2022, con niveles de ocupación superiores a los observados en los años inmediatamente posteriores a la pandemia. No obstante, esta trayectoria presenta fluctuaciones mensuales relevantes, propias de un sector altamente sensible a la estacionalidad del consumo, vacaciones, fines de semana largos, temporadas turísticas y comportamiento del gasto de los hogares en comidas fuera del hogar. Por esta razón, el aumento observado en julio de 2025 no debe interpretarse de manera aislada como una mejora estructural del mercado laboral del sector, sino como parte de una dinámica que combina tendencia, estacionalidad y posibles efectos iniciales de ajuste.

En julio de 2025, la División 56 registra 1.688.243 ocupados, con una variación mensual positiva de 1,06% y una variación anual de 12,76%. A primera vista, este resultado no sugiere una contracción inmediata del empleo tras el primer hito de la reforma. De hecho, en ese mes también aumenta la participación de asalariados particulares, mejora la proporción de trabajadores que cotizan a pensión y crece la participación de ocupados con contrato escrito. Sin embargo, esta mejora debe leerse con cautela: julio suele coincidir con una fase de mayor actividad relativa para los servicios de comida y bebida, por lo que parte del aumento puede responder a factores estacionales y no necesariamente a una mejora sostenida de las condiciones laborales.

Gráfico 1. Histórico del número de ocupados división 56

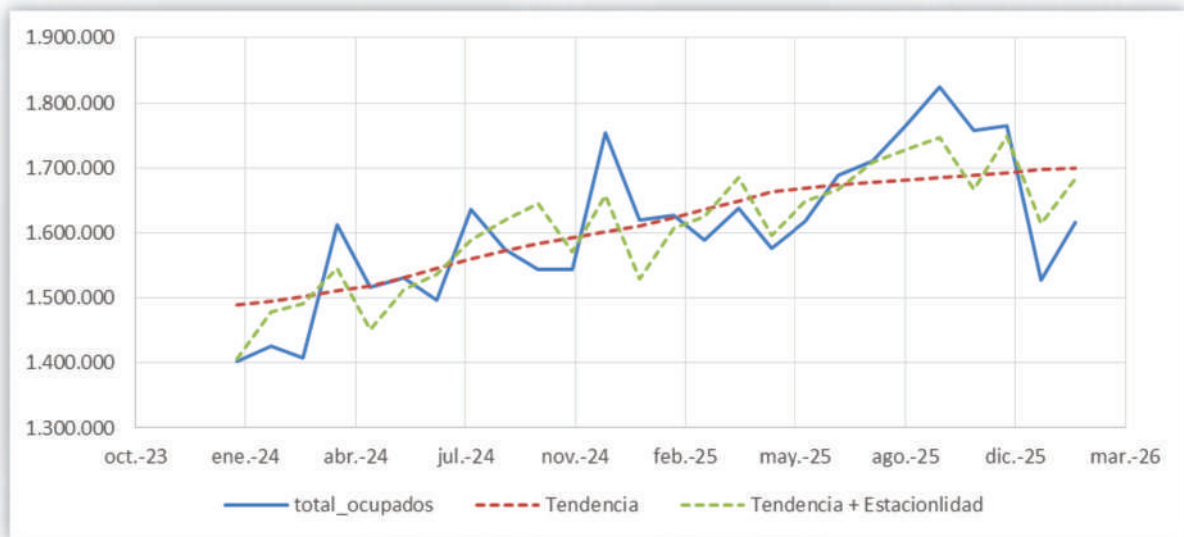


Gráfico 2. Componente residual de la descomposición STL del histórico de ocupados



La señal de deterioro aparece con mayor claridad en los meses posteriores y, especialmente, en enero de 2026. En ese mes, el número de ocupados cae a 1.527.997, con una variación mensual de -7,71% y una variación anual de -0,70%. Aunque enero suele ser un mes de ajuste después de la temporada de fin de año, la caída coincide con el primer mes completo posterior a la entrada en vigor de la ampliación de la jornada nocturna desde las 7:00 p. m. Esto hace necesario analizar el dato no solo como una fluctuación estacional, sino como una posible señal temprana de ajuste del sector frente al aumento del costo laboral en los horarios de mayor relevancia para bares y restaurantes.

Tabla 1. Indicadores laborales seleccionados de la División 56, julio de 2025 y enero de 2026

Indicador	Julio 25	Enero 26	Lectura
Ocupados en División 56	1.688.243	1.527.997	En el primer mes de aplicación no se evidencia impacto, sin embargo ya en enero se habrían perdido 90.860 empleos
Variación mensual ocupados	1,06%	-7,71%	
Variación anual ocupados	12,76%	-0,70%	
Asalariados particulares	54,31%	50,25%	Desde enero cae la participación asalariada particular en el sector frente al control. Se profundiza aún más en febrero
Var men asalariados particulares	3,85 pp	-7,49 pp	
Cuenta propia	35,88%	38,70%	No hay evidencia concluyente de aumento de cuenta propia, aunque el signo desde enero va en esa dirección
Var men trabajadores cuenta propia	-4,36 pp	4,23 pp	
Trabajadores cotizan pensión	19,39%	16,17%	Clara señal de aumento de la informalidad. Se observa deterioro mensual en protección contributiva.
Var men Trab. Cotizan pensión	3,57 pp	-1,02 pp	
Trabajadores con contrato escrito	31,02%	23,72%	El aumento de la informalidad se profundiza aún más en febrero, donde este indicador cae hasta el 20%
Var men trab. Contrato escrito	4,68 pp	-0,01 pp	

La tabla confirma que el deterioro observado en enero de 2026 no se limita al número total de ocupados. La caída mensual de 7,71% en el empleo coincide con una reducción de 7,49 puntos porcentuales en la participación de asalariados particulares, un aumento de 4,23 puntos porcentuales en trabajadores por cuenta propia y una disminución en indicadores de formalidad como cotización a pensión y contrato escrito. Esta combinación sugiere que el ajuste del sector puede estar operando simultáneamente por cantidad y por calidad del empleo: menos ocupación en el mes, menor peso del empleo asalariado y mayor presencia de formas laborales menos protegidas.

Más allá del número total de ocupados, la recomposición interna del empleo refuerza esta lectura. En julio de 2025, los asalariados particulares representaban el 54,31% de los ocupados de la División 56; en enero de 2026, esa proporción cae a 50,25%. En sentido contrario, la participación de trabajadores por cuenta propia aumenta de 35,88% a 38,70%. Esta combinación sugiere que el ajuste no se limita a una posible pérdida de empleos, sino que también puede estar operando mediante una sustitución de empleo asalariado por formas de trabajo independiente o de menor protección laboral.

Los indicadores de formalidad apuntan en la misma dirección. La proporción de ocupados que cotizan a pensión pasa de 19,39% en julio de 2025 a 16,17% en enero de 2026. Aunque la cotización pensional ya era baja en el sector, la caída de enero profundiza una condición estructural de vulnerabilidad laboral. Algo similar ocurre con el contrato escrito: en julio, el 31,02% de los ocupados reportaba contar con contrato escrito, mientras que en enero la proporción cae a 23,72%. Esta reducción es relevante porque el contrato escrito constituye una de las señales más directas de formalización de la relación laboral. En conjunto, estos datos sugieren que la respuesta del sector puede estar ocurriendo más por deterioro de las condiciones laborales que por destrucción inmediata y generalizada del empleo total.

La lectura de ingresos también debe hacerse con cuidado. Si se observan los ingresos laborales promedio nominales de la serie mensual, puede no aparecer una caída directa en enero de 2026. Sin embargo, esto no significa necesariamente una mejora en las condiciones de los trabajadores. Los promedios nominales pueden aumentar por el ajuste del salario mínimo, por inflación, por cambios en la composición de los ocupados o por la salida de trabajadores de menores ingresos. Por eso, el ingreso promedio debe analizarse junto con la evolución de la formalidad, el tipo de ocupación y las horas trabajadas. Si al mismo tiempo caen los asalariados particulares, disminuye la cotización a pensión y se reduce el contrato escrito, un ingreso promedio estable o creciente puede esconder una segmentación más fuerte entre trabajadores formales e informales.

En este sentido, la evidencia descriptiva sugiere que el efecto preliminar de la reforma no debe buscarse únicamente en el volumen total de empleo. La señal más relevante parece estar en la calidad del empleo y en la forma de vinculación laboral. Julio de 2025 muestra un comportamiento todavía favorable, posiblemente asociado a factores estacionales y a la tendencia previa de recuperación del sector. Enero de 2026, en cambio, concentra señales negativas en varios frentes: menor ocupación, menor participación asalariada, mayor peso del cuenta propia, menor cotización a pensión y menor proporción de trabajadores con contrato escrito. Esta combinación es consistente con un ajuste hacia formas laborales más flexibles, menos formales o menos protegidas.

Por tanto, la hipótesis central no es que la reforma haya generado de inmediato una caída lineal y permanente del empleo, sino que el aumento de los costos laborales en un sector intensivo en operación nocturna, dominical y festiva puede estar modificando los incentivos de contratación. En establecimientos con márgenes estrechos, alta rotación y fuerte dependencia de turnos, el ajuste puede expresarse mediante reducción de horas, menor formalización, sustitución hacia cuenta propia o menor uso de vínculos asalariados formales.

Esta lectura debe ser contrastada con los modelos econométricos, que permiten evaluar si los cambios observados en la División 56 son diferenciales frente a sectores de control y no solamente el resultado de la estacionalidad propia del mercado laboral.

Estas cifras son descriptivas y permiten identificar señales relevantes en meses clave, pero no son suficientes para atribuir los cambios exclusivamente a la reforma laboral. Por esta razón, el siguiente apartado contrasta estas señales mediante modelos de diferencias en diferencias, comparando la División 56 con sectores de control menos expuestos a operación nocturna y dominical.

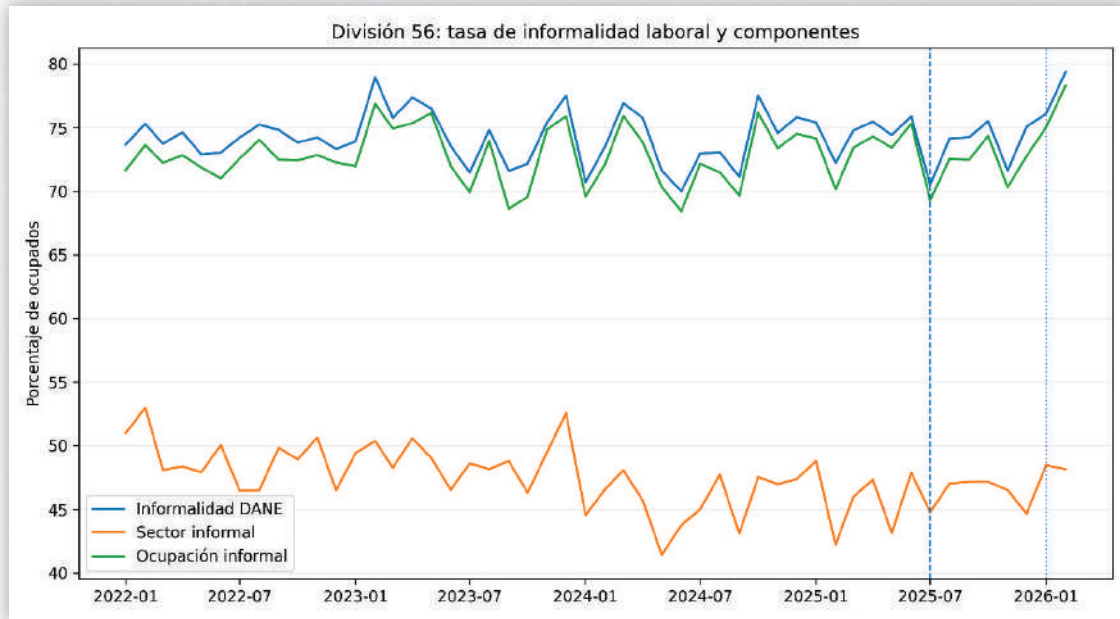
4.2 Informalidad laboral

La informalidad laboral es uno de los canales más importantes para entender el ajuste reciente del sector de servicios de comidas y bebidas. En actividades como restaurantes, bares y establecimientos similares, el impacto de un aumento en los costos laborales no necesariamente se expresa únicamente en la reducción del número total de ocupados. También puede aparecer como una recomposición hacia vínculos laborales menos protegidos, menor cotización a seguridad social, menor uso de contrato escrito o mayor participación de unidades económicas informales.

La evidencia descriptiva de la GEIH muestra que la informalidad en la División 56 ya era estructuralmente alta antes de los cambios recientes. Sin embargo, entre julio de 2025 y febrero de 2026 se observa un deterioro adicional. En julio de 2025, el sector registraba cerca de 1,19 millones de ocupados informales, equivalentes al 70,5% del total de ocupados. Para febrero de 2026, el número de ocupados informales aumenta a 1,28 millones y la tasa de informalidad alcanza el 79,4%. Esto implica un incremento de 8,9 puntos porcentuales en la informalidad laboral en apenas siete meses.

Indicador	Julio 2025	Enero 2026	Febrero 2026	Lectura
<i>Ocupados informales</i>	1.190.125	1.162.448	1.282.600	La informalidad aumenta con fuerza en febrero.
<i>Tasa de informalidad DANE</i>	70,5%	76,1%	79,4%	Casi ocho de cada diez ocupados son informales.
<i>Sector informal</i>	44,8%	48,5%	48,2%	Aumenta el peso de unidades económicas informales.
<i>Ocupación informal</i>	69,3%	75,0%	78,3%	El deterioro principal está en la calidad del vínculo laboral.
<i>Cotiza a pensión</i>	19,4%	16,2%	14,1%	Cae la protección contributiva.
<i>Contrato escrito</i>	31,0%	23,7%	20,6%	Se reduce la formalidad contractual.
<i>Ingreso informal promedio</i>	\$874.408	\$1.031.660	\$1.024.252	El ingreso informal sube en nominales, pero queda muy rezagado.
<i>Ingreso formal promedio</i>	\$1.800.971	\$2.083.748	\$2.570.579	El ingreso formal crece mucho más.
<i>Ingreso informal / ingreso formal</i>	48,6%	49,5%	39,8%	Se amplía la brecha salarial.

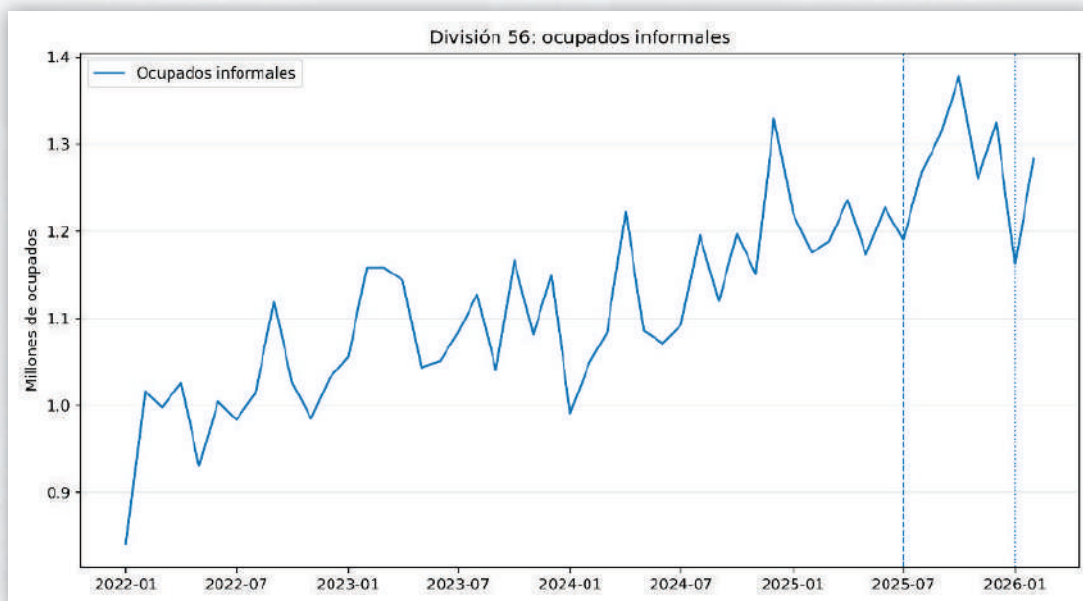
Gráfico 3. División 56: tasa de informalidad laboral y componentes



El aumento de la informalidad también se observa en sus dos componentes. La tasa de sector informal pasa de 44,8% en julio de 2025 a 48,2% en febrero de 2026, lo que indica un mayor peso de ocupados vinculados a unidades económicas con baja formalización. Por su parte, la ocupación informal aumenta de 69,3% a 78,3%, lo que refleja un deterioro más amplio en las condiciones del vínculo laboral. Este segundo componente es especialmente relevante porque muestra que la informalidad no está asociada únicamente al tipo de establecimiento, sino también a la forma en que se vincula y protege al trabajador.

En términos absolutos, la magnitud del fenómeno es considerable. Para febrero de 2026, de los 1,62 millones de ocupados de la División 56, cerca de 1,28 millones se encontraban en condición de informalidad. Es decir, casi ocho de cada diez trabajadores del sector operaban por fuera de condiciones laborales plenamente formales. Esta proporción confirma que el sector no solo enfrenta un problema de cantidad de empleo, sino de calidad del empleo.

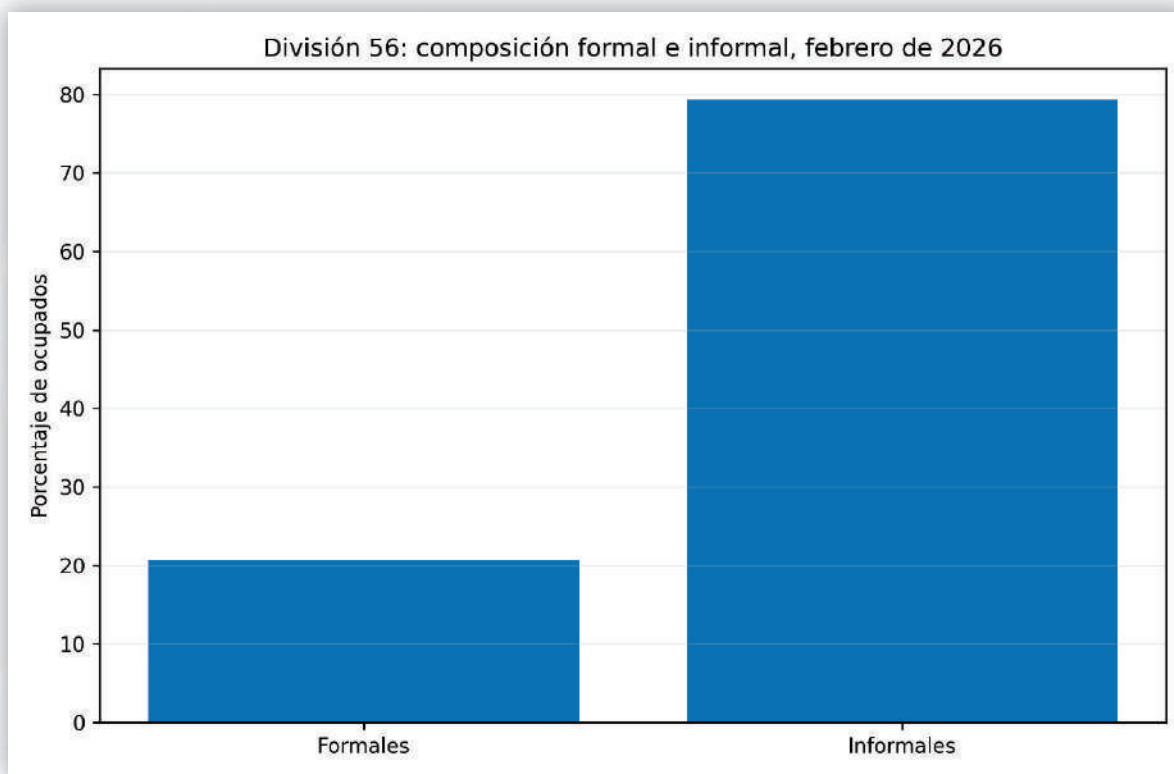
Gráfico 4. División 56: ocupados informales



La comparación con los indicadores de protección laboral refuerza esta lectura. Entre julio de 2025 y febrero de 2026, la proporción de ocupados que cotizan a pensión cae de 19,4% a 14,1%. En el mismo periodo, la proporción de trabajadores con contrato escrito se reduce de 31,0% a 20,6%. Estos dos indicadores son relevantes porque permiten observar de forma directa la pérdida de protección contributiva y contractual dentro del sector. En otras palabras, el aumento de la informalidad no es solo una clasificación estadística: se traduce en menor acceso efectivo a mecanismos de seguridad social y menor formalización de la relación laboral.

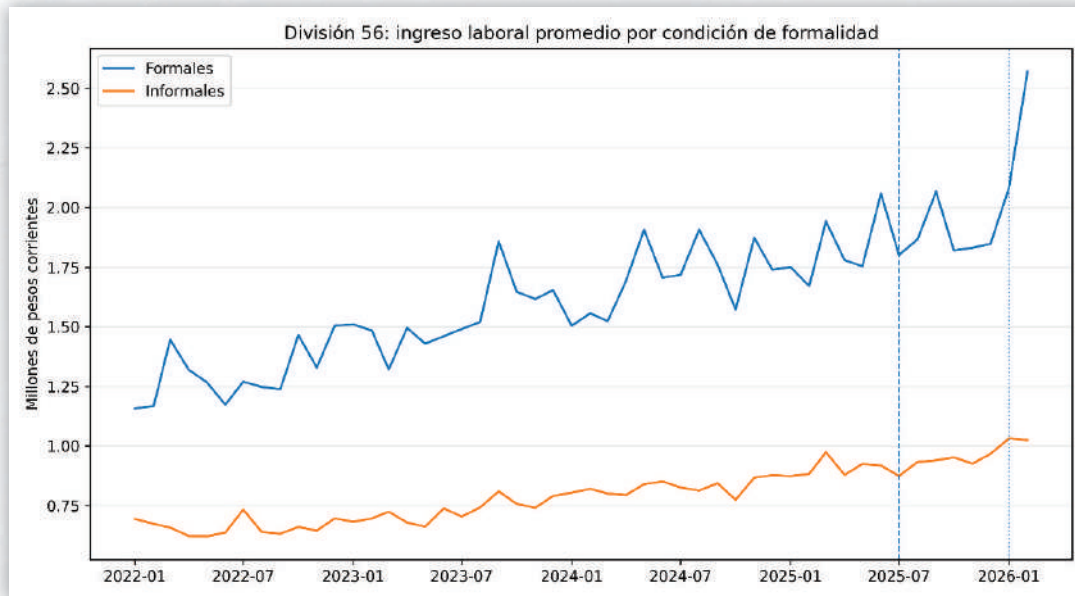
La situación de febrero de 2026 muestra con claridad la segmentación interna del sector. En ese mes, los trabajadores informales representan el 79,4% de los ocupados, mientras que los formales apenas alcanzan el 20,6%. Además, dentro del grupo informal solo el 0,9% cotiza a pensión y apenas el 1,5% cuenta con contrato escrito. En contraste, entre los trabajadores formales, el 65,0% cotiza a pensión y el 70,4% reporta contrato escrito. Esta diferencia confirma que la informalidad en la División 56 implica una pérdida sustantiva de protección laboral.

Gráfico 5. División 56: composición formal e informal, febrero de 2026



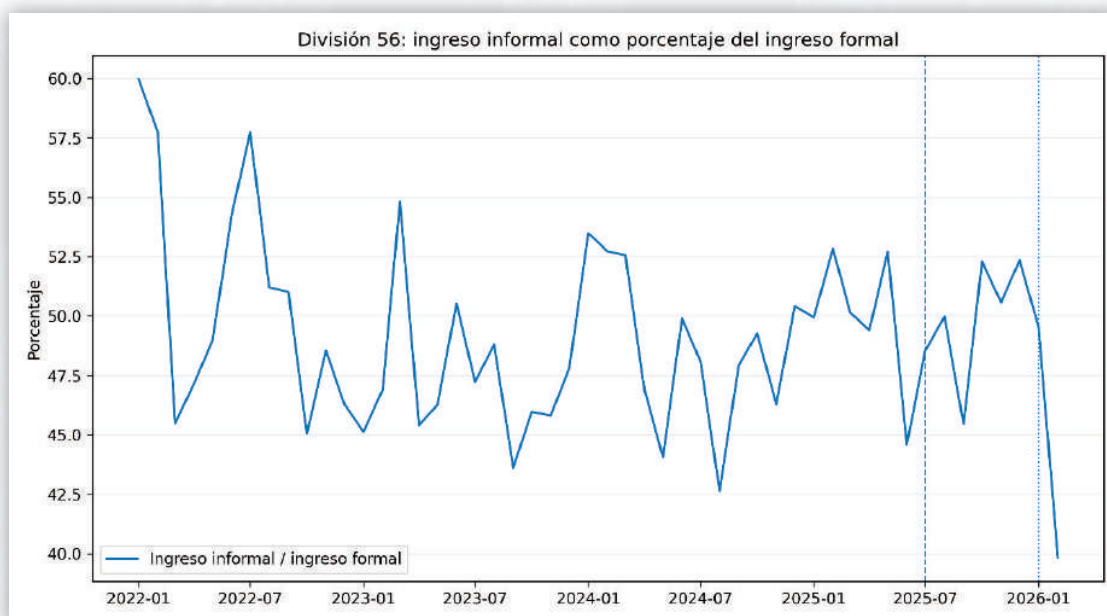
El deterioro de la informalidad también tiene una dimensión salarial. En julio de 2025, el ingreso laboral promedio de los trabajadores informales era cercano a \$874.000, mientras que el de los trabajadores formales alcanzaba aproximadamente \$1,80 millones. Para febrero de 2026, el ingreso promedio de los informales aumenta a \$1,02 millones, pero el de los formales sube a \$2,57 millones. Esto significa que, aunque el ingreso nominal de ambos grupos aumenta, la brecha entre formales e informales se amplía de manera importante.

Gráfico 6. División 56: ingreso laboral promedio por condición de formalidad



La relación entre ingreso informal e ingreso formal muestra esta divergencia con mayor claridad. En julio de 2025, un trabajador informal ganaba en promedio el 48,6% del ingreso de un trabajador formal. En febrero de 2026, esa relación cae a 39,8%. Dicho de otra manera, el trabajador informal pasa de ganar cerca de la mitad del ingreso promedio de un trabajador formal a ganar apenas cuatro de cada diez pesos. Esta ampliación de la brecha salarial muestra que el aumento de la informalidad no solo implica menor protección social, sino también una mayor desigualdad dentro del propio sector.

Gráfico 7. División 56: ingreso informal como porcentaje del ingreso formal



La lectura conjunta de estos indicadores sugiere que el ajuste reciente del sector puede estar ocurriendo principalmente por la vía de la calidad del empleo. Aunque el número total de ocupados no permite por sí solo concluir una destrucción sostenida de empleo, la combinación de mayor informalidad, menor cotización a pensión, menor contrato escrito y ampliación de la brecha salarial indica un deterioro de las condiciones laborales. Este patrón es consistente con un sector en el que los establecimientos, especialmente aquellos con márgenes estrechos y alta dependencia de horarios nocturnos o de fines de semana, pueden estar respondiendo al aumento de costos mediante esquemas de vinculación más flexibles y menos formales.

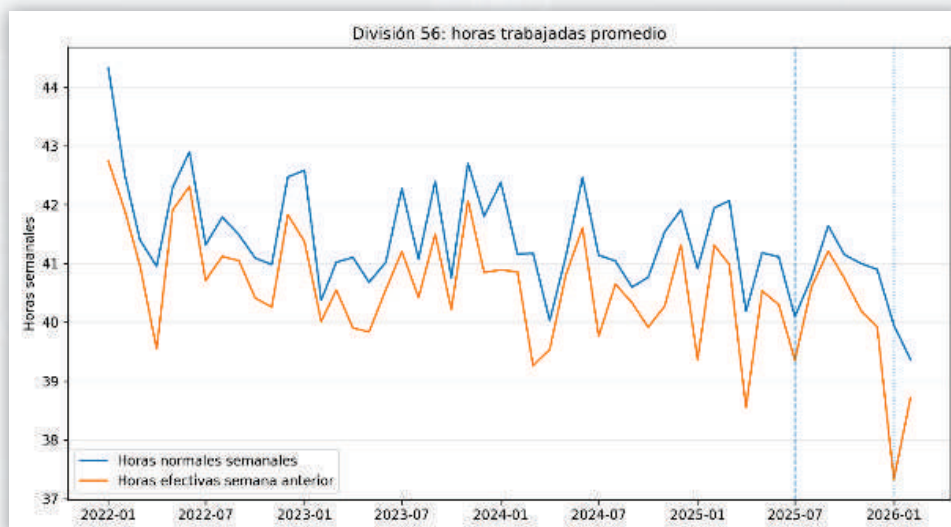
En consecuencia, el impacto preliminar de la reforma laboral en la División 56 no debe evaluarse únicamente preguntando si hay más o menos ocupados. La pregunta central es si los empleos que se mantienen o se crean conservan condiciones suficientes de formalidad, protección e ingresos. Los datos de informalidad muestran que, al menos hasta febrero de 2026, la señal más preocupante es la consolidación de un mercado laboral más segmentado: una minoría formal con mayores ingresos y protección, y una mayoría informal con menor cobertura contractual, menor cotización a pensión y una remuneración relativa cada vez más rezagada.

4.3 Horas trabajadas

El análisis de horas trabajadas permite identificar un canal de ajuste distinto a la pérdida directa de ocupados. En un sector intensivo en turnos, atención nocturna, fines de semana y festivos, las empresas pueden responder al aumento de costos laborales reorganizando jornadas, reduciendo horas, evitando horas extra o distribuyendo la carga laboral entre distintos tipos de trabajadores. Por eso, además de observar cuántas personas están ocupadas, es necesario analizar cuántas horas trabajan y cómo cambia la intensidad del trabajo.

La serie mensual de la GEIH muestra que las horas promedio en la División 56 venían disminuyendo de forma gradual antes de la entrada plena de los cambios de jornada. En junio de 2025, los ocupados del sector trabajaban en promedio 41,1 horas normales semanales y 40,3 horas efectivas. En julio de 2025, coincidiendo con el primer hito de aumento de costos laborales, las horas normales caen a 40,1 y las horas efectivas a 39,4. Esta reducción mensual, cercana a una hora semanal, sugiere que el sector pudo haber empezado a ajustar la intensidad del trabajo incluso antes de la entrada del cambio de jornada nocturna.

Gráfico 8. División 56: horas promedio trabajadas



El comportamiento posterior refuerza esta lectura. En diciembre de 2025, las horas normales se ubicaban en 40,9 y las horas efectivas en 39,9. En enero de 2026, primer mes completo posterior al cambio de jornada nocturna, las horas normales caen a 39,9 y las efectivas a 37,3. La caída de las horas efectivas es especialmente relevante porque recoge la jornada realmente trabajada en la semana de referencia. Esto indica que, más allá de los contratos o jornadas habituales, la intensidad real del trabajo tuvo una reducción importante al inicio de 2026.

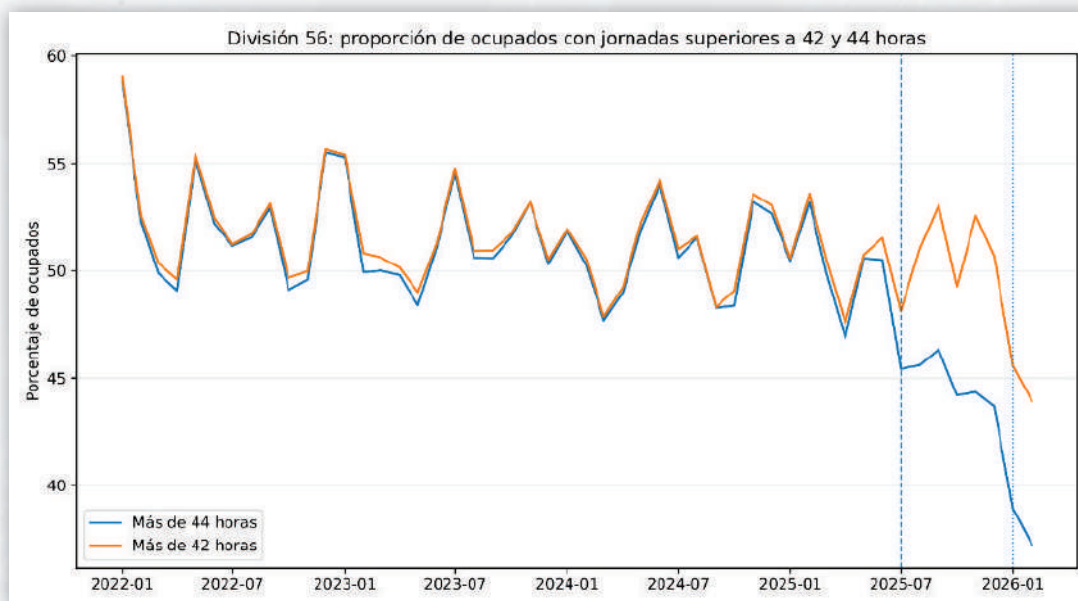
En febrero de 2026 se observa una recuperación parcial de las horas efectivas, que suben a 38,7, pero las horas normales continúan cayendo hasta 39,4. Esto sugiere que el ajuste no fue únicamente un choque puntual de enero. La jornada habitual reportada por los ocupados se mantiene por debajo de los niveles observados antes del cambio de jornada nocturna, lo que puede ser consistente con una reorganización más permanente de turnos o con una reducción de la carga horaria esperada.

Tabla 2. Indicadores de horas trabajadas en meses clave de la División 56

Indicador	Junio 2025	Julio 2025	Diciembre 2025	Enero 2026	Febrero 2026
Horas normales semanales	41,1	40,1	40,9	39,9	39,4
Horas efectivas semanales	40,3	39,4	39,9	37,3	38,7
Trabaja más de 44 horas	50,5%	45,4%	43,7%	38,9%	37,2%
Trabaja más de 42 horas	51,5%	48,1%	50,7%	45,6%	43,9%
Recibió pago por horas extra	3,6%	4,9%	4,0%	3,9%	3,1%
Ingreso por hora promedio	\$6.819	\$6.702	\$6.647	\$7.450	\$7.968

La proporción de ocupados con jornadas largas también muestra una caída importante. En junio de 2025, el 50,5% de los ocupados trabajaba más de 44 horas semanales y el 51,5% más de 42 horas. En julio, estas proporciones caen a 45,4% y 48,1%, respectivamente. En enero de 2026, bajan a 38,9% y 45,6%, y en febrero se reducen aún más, hasta 37,2% y 43,9%. Esta evolución sugiere que el sector redujo la incidencia de jornadas largas, posiblemente como respuesta a mayores costos de trabajo en horarios recargados o como anticipación a la convergencia hacia una menor jornada semanal.

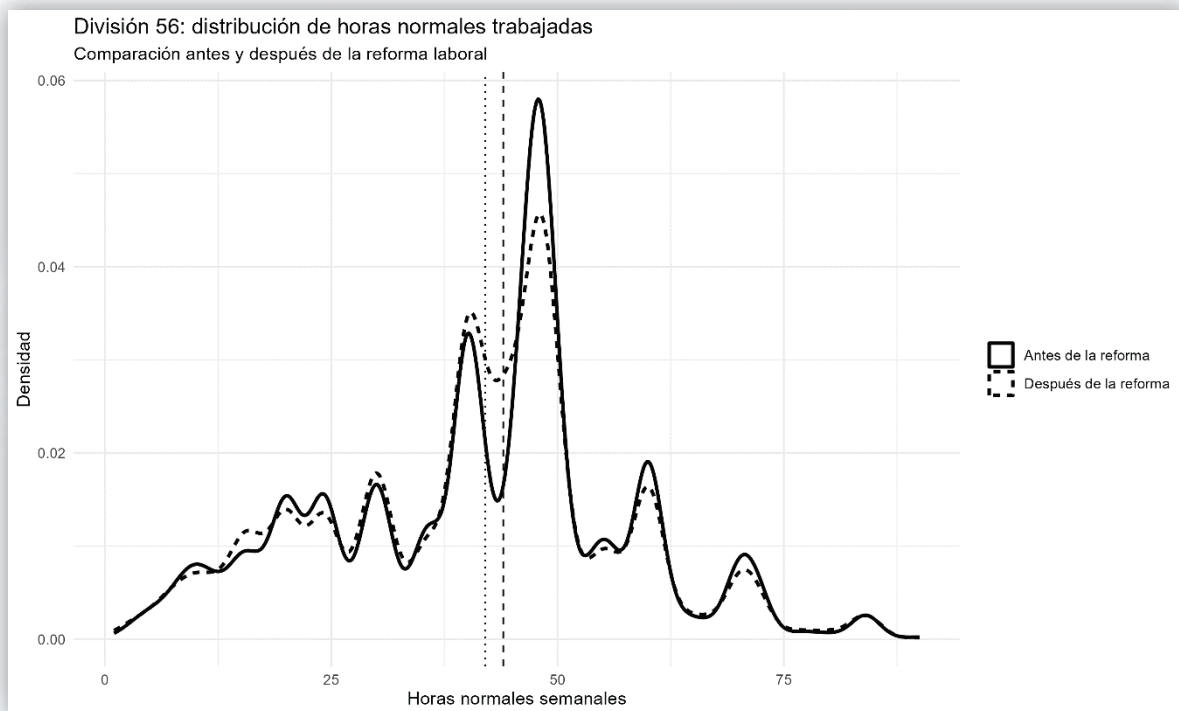
Gráfico 9. División 56: proporción de ocupados con jornadas superiores a 42 y 44 horas



Este resultado admite dos lecturas complementarias. Por un lado, la caída en jornadas superiores a 44 horas puede reflejar una adaptación al proceso de reducción de la jornada laboral, lo que en principio sería consistente con el nuevo marco regulatorio. Por otro lado, en un sector donde una parte importante del ingreso depende de turnos, propinas, horarios nocturnos o fines de semana, la reducción de horas puede implicar menores oportunidades de generación de ingreso mensual, especialmente para trabajadores informales o con baja estabilidad contractual.

La comparación de las distribuciones de horas antes y después de la reforma permite observar con mayor claridad este cambio en la estructura de jornadas. Antes de la reforma, la distribución de horas normales semanales tenía una concentración fuerte alrededor de 45 a 48 horas, con una masa importante de ocupados por encima de los umbrales de 42 y 44 horas. Después de la reforma, la distribución mantiene una concentración en torno a las jornadas completas, pero pierde densidad relativa en las jornadas más largas y gana peso en el entorno de 40 a 42 horas.

Gráfico 10. División 56: distribución de horas normales trabajadas antes y después de la reforma laboral



Los indicadores de la distribución confirman este desplazamiento. La media de horas normales semanales pasa de 41,0 horas antes de la reforma a 40,4 horas después de la reforma. La mediana cae de 45 a 42 horas, lo que muestra que el trabajador típico de la División 56 se desplaza hacia una jornada más corta. El percentil 75 también se reduce, de 50 a 48 horas, indicando que incluso entre quienes trabajan más horas se observa una moderación de la jornada. La proporción de ocupados que trabaja más de 44 horas cae de 50,3% a 43,1%, mientras que la proporción que trabaja más de 42 horas se reduce de 50,8% a 49,2%.

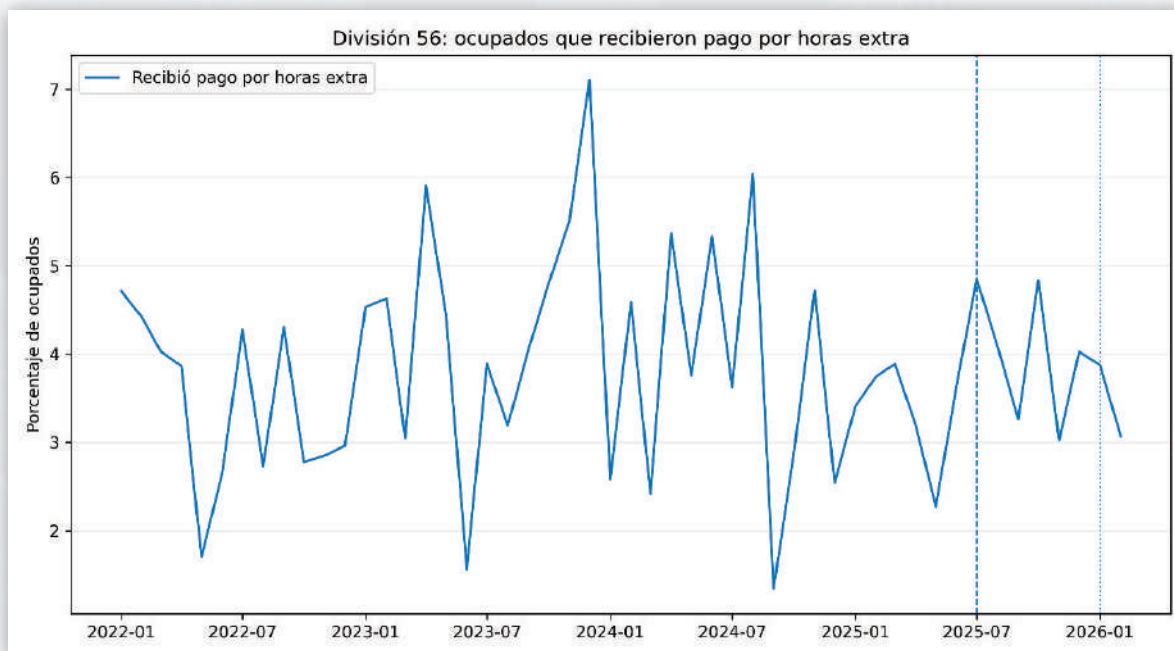
Tabla 3. Distribución de horas normales antes y después de la reforma

Indicador	Antes de la reforma	Después de la reforma	Cambio
Horas promedio	41,0	40,4	-0,5 horas
Percentil 25	30	30	0
Mediana	45	42	-3 horas
Percentil 75	50	48	-2 horas
Trabaja más de 42 horas	50,8%	49,2%	-1,5 p.p.
Trabaja más de 44 horas	50,3%	43,1%	-7,2 p.p.

Este resultado es importante porque muestra que el ajuste no se limita a una reducción del promedio, sino a una modificación de la distribución completa de horas. La caída de la mediana de 45 a 42 horas sugiere que una parte relevante de los ocupados se desplazó hacia el nuevo umbral de jornada semanal. Al mismo tiempo, la caída de 7,2 puntos porcentuales en la proporción de trabajadores por encima de 44 horas indica una reducción significativa de las jornadas largas. Esto es consistente con una estrategia de reorganización de turnos para contener costos laborales asociados a jornadas más extensas o a horarios con recargos.

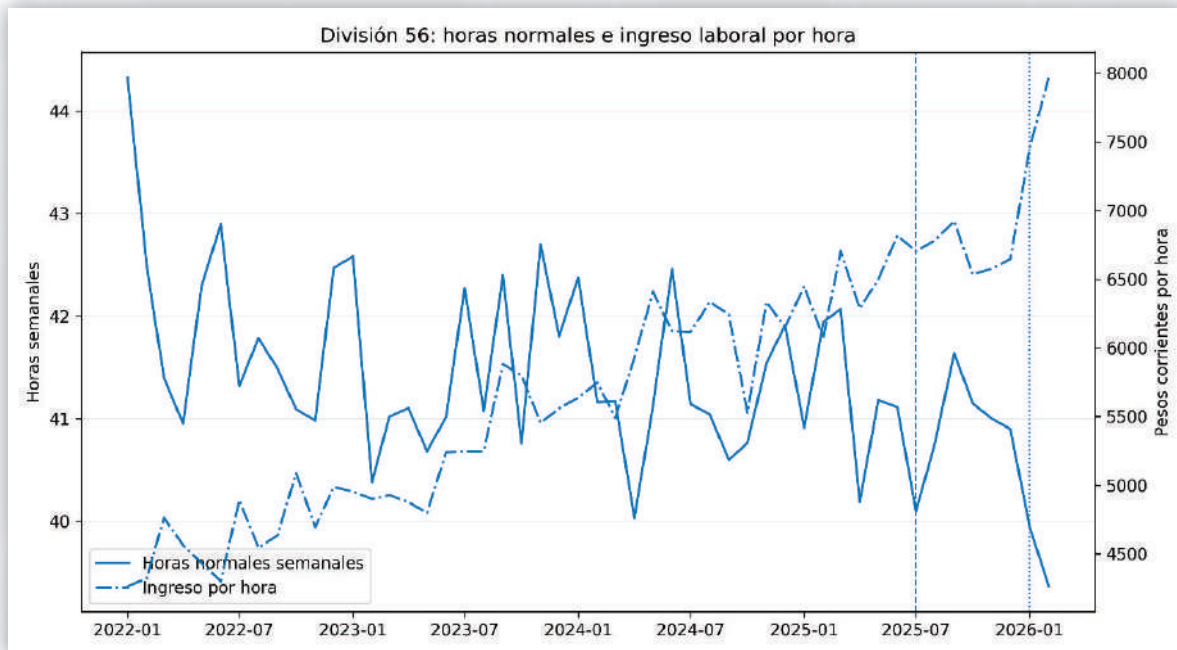
El comportamiento de las horas extra pagadas sugiere que el ajuste no se canalizó principalmente por un aumento en la remuneración explícita de horas adicionales. En julio de 2025, la proporción de ocupados que recibió pago por horas extra fue de 4,9%, frente a 3,6% en junio. Sin embargo, en enero de 2026 se ubicó en 3,9% y en febrero cayó a 3,1%. Esto muestra que, pese a los cambios en costos laborales, no se observa una expansión sostenida del pago de horas extra. La respuesta parece estar más asociada a una reducción o reorganización de jornadas que a una mayor compensación formal por tiempo adicional de trabajo.

Gráfico 11. División 56: ocupados que recibieron pago por horas extra



La relación entre horas trabajadas e ingreso por hora ayuda a entender mejor el mecanismo de ajuste. Entre diciembre de 2025 y febrero de 2026, el ingreso por hora aumenta, mientras las horas normales se reducen. En enero de 2026, el ingreso por hora promedio alcanza cerca de \$7.450 y en febrero llega a aproximadamente \$7.968. Esto puede reflejar el efecto de mayores remuneraciones por hora, ajustes de salario mínimo, cambios de composición o salida de trabajadores con menores ingresos. Sin embargo, un aumento del ingreso por hora no necesariamente implica una mejora plena en el bienestar laboral si viene acompañado de menos horas trabajadas, menor estabilidad o menor formalidad.

Gráfico 12. División 56: horas normales e ingreso laboral por hora



En conjunto, la evidencia descriptiva sugiere que el ajuste de horas es un canal relevante del impacto preliminar. El sector no solo enfrenta cambios en número de ocupados o informalidad, sino también en la intensidad del trabajo. La reducción de horas normales, la caída de horas efectivas en enero de 2026, la menor proporción de ocupados con jornadas superiores a 42 y 44 horas y el desplazamiento de la mediana hacia las 42 horas apuntan a una reorganización del tiempo de trabajo. Este ajuste puede haber amortiguado parcialmente el impacto de la reducción legal de la jornada hacia 42 horas, en la medida en que el sector ya venía reduciendo jornadas largas desde mediados de 2025. Sin embargo, también puede implicar menores ingresos mensuales potenciales y mayor fragmentación de turnos, especialmente para trabajadores con vínculos informales o inestables.

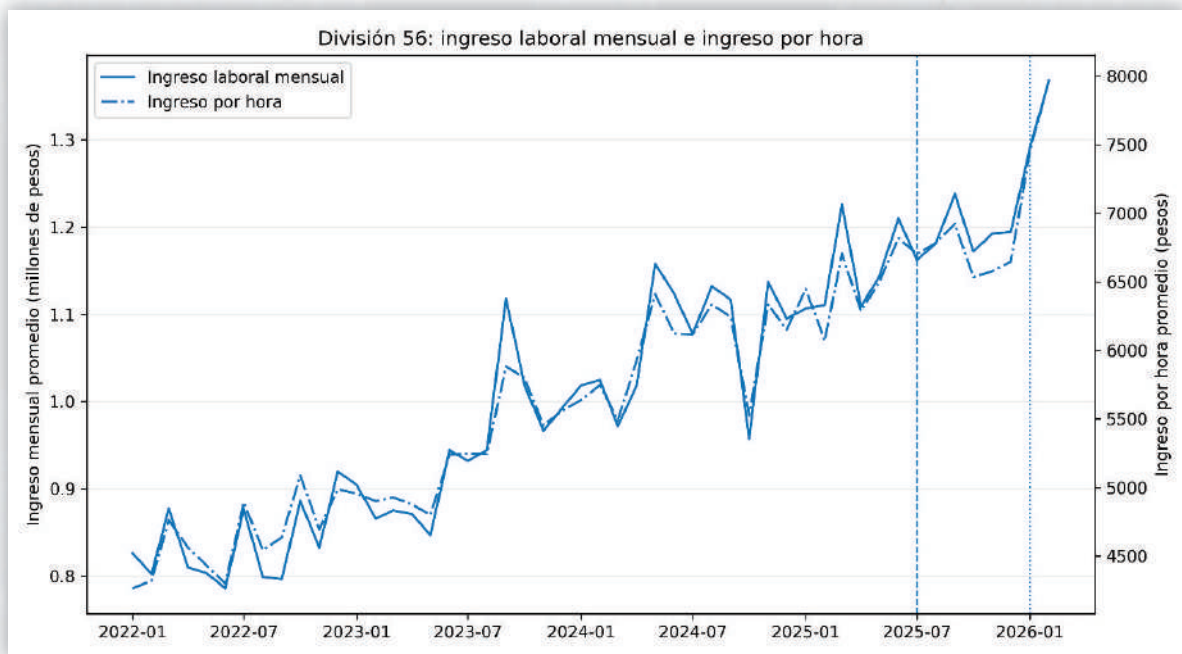
Por tanto, el capítulo de horas trabajadas complementa el análisis de empleo e informalidad. El efecto preliminar de la reforma no debe evaluarse únicamente preguntando si hay más o menos trabajadores, sino también si quienes permanecen ocupados trabajan menos horas, reciben compensación efectiva por horas adicionales o enfrentan una reorganización de turnos que modifica su ingreso mensual y estabilidad laboral. En este punto, la evidencia sugiere que el ajuste horario es uno de los mecanismos más visibles del primer bimestre de 2026.

4.4 Ingresos laborales

El análisis de ingresos laborales debe interpretarse con cautela. En principio, un aumento del ingreso promedio podría leerse como una mejora en las condiciones de los trabajadores. Sin embargo, en el caso colombiano, y particularmente en el primer bimestre de 2026, esta lectura sería incompleta si no se considera el fuerte aumento del salario mínimo legal. Para 2026, el salario mínimo mensual tuvo un incremento nominal de 23%, lo que elevó de manera obligatoria el piso de remuneración de los trabajadores formales y de aquellos ingresos atados directamente al salario mínimo. Por tanto, parte importante del aumento observado en los ingresos laborales del sector no necesariamente responde a mejoras de productividad, eficiencia empresarial o mayor capacidad de pago, sino a un ajuste normativo del costo laboral.

En la División 56, el ingreso laboral promedio mensual muestra una tendencia ascendente en términos nominales. En julio de 2025, el ingreso promedio mensual se ubicó alrededor de 1,16 millones de pesos, mientras que en enero de 2026 alcanzó 1,29 millones y en febrero llegó a 1,37 millones. A primera vista, esto podría sugerir una mejora en la remuneración promedio. Sin embargo, este aumento ocurre en un contexto en el que también se reducen las horas normales trabajadas, aumenta la informalidad y se amplía la brecha entre trabajadores formales e informales. Por esta razón, el incremento nominal del ingreso promedio debe interpretarse más como una consecuencia de presiones regulatorias y salariales que como una mejora generalizada de las condiciones laborales.

Gráfico 13. División 56: ingreso laboral mensual e ingreso por hora



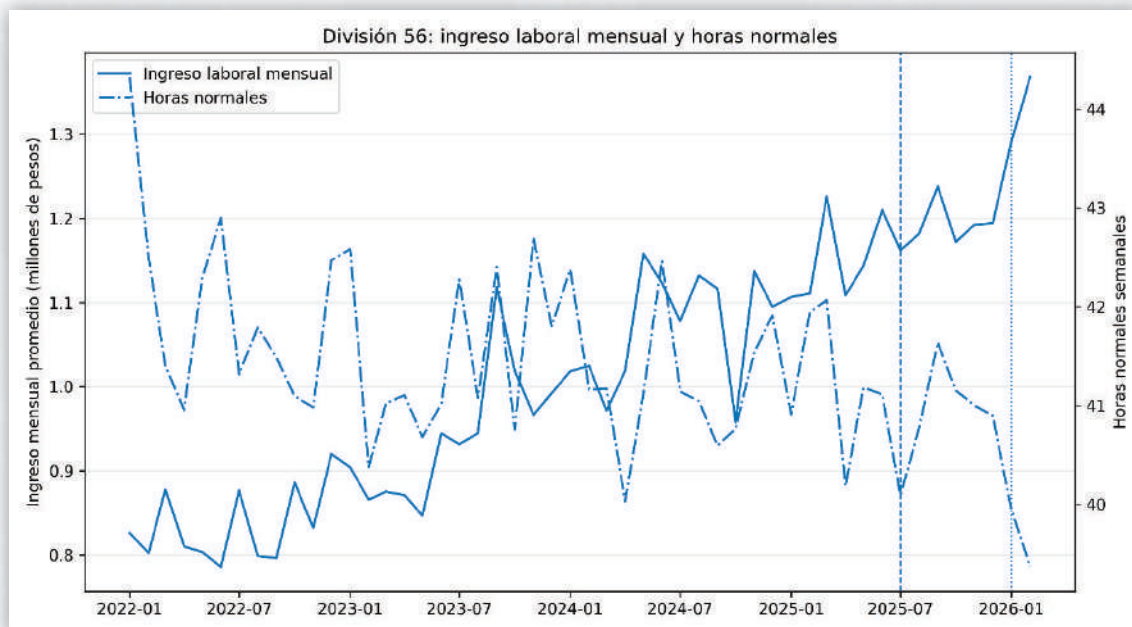
El ingreso por hora también aumenta en el primer bimestre de 2026. En julio de 2025, el ingreso laboral por hora promedio era cercano a 6.702 pesos. En enero de 2026 sube a 7.450 pesos y en febrero alcanza aproximadamente 7.968 pesos. Este comportamiento es consistente con el aumento del salario mínimo y con la entrada en vigencia de nuevos costos laborales asociados a la jornada nocturna y recargos. No obstante, el aumento del ingreso por hora no debe confundirse con una mejora integral del bienestar laboral: si el trabajador recibe más por hora, pero trabaja menos horas, tiene menor estabilidad contractual o queda por fuera de la formalidad, el efecto neto sobre su bienestar puede ser limitado o incluso negativo.

Tabla 4. Ingresos laborales y horas trabajadas en meses clave de la División 56

Indicador	Julio 2025	Enero 2026	Febrero 2026
<i>Ingreso laboral promedio mensual</i>	\$1,16 millones	\$1,29 millones	\$1,37 millones
<i>Ingreso laboral por hora</i>	\$6.702	\$7.450	\$7.968
<i>Horas normales semanales</i>	40,1	39,9	39,4
<i>Horas efectivas semanales</i>	39,4	37,3	38,7
<i>Ingreso promedio informal</i>	\$874.408	\$1.031.660	\$1.024.252
<i>Ingreso promedio formal</i>	\$1.800.971	\$2.083.748	\$2.570.579
<i>Ingreso informal / ingreso formal</i>	48,6%	49,5%	39,8%

La comparación entre ingresos y horas trabajadas muestra que el ajuste no puede evaluarse únicamente por el ingreso promedio. Entre diciembre de 2025 y febrero de 2026, el ingreso por hora aumenta mientras las horas normales disminuyen. Este patrón es consistente con un encarecimiento de la hora trabajada, más que con una expansión real de la capacidad de generación de ingresos del sector. En otras palabras, el sector puede estar pagando más por cada hora contratada, pero al mismo tiempo reduciendo la cantidad de horas utilizadas o reorganizando turnos para contener el costo total.

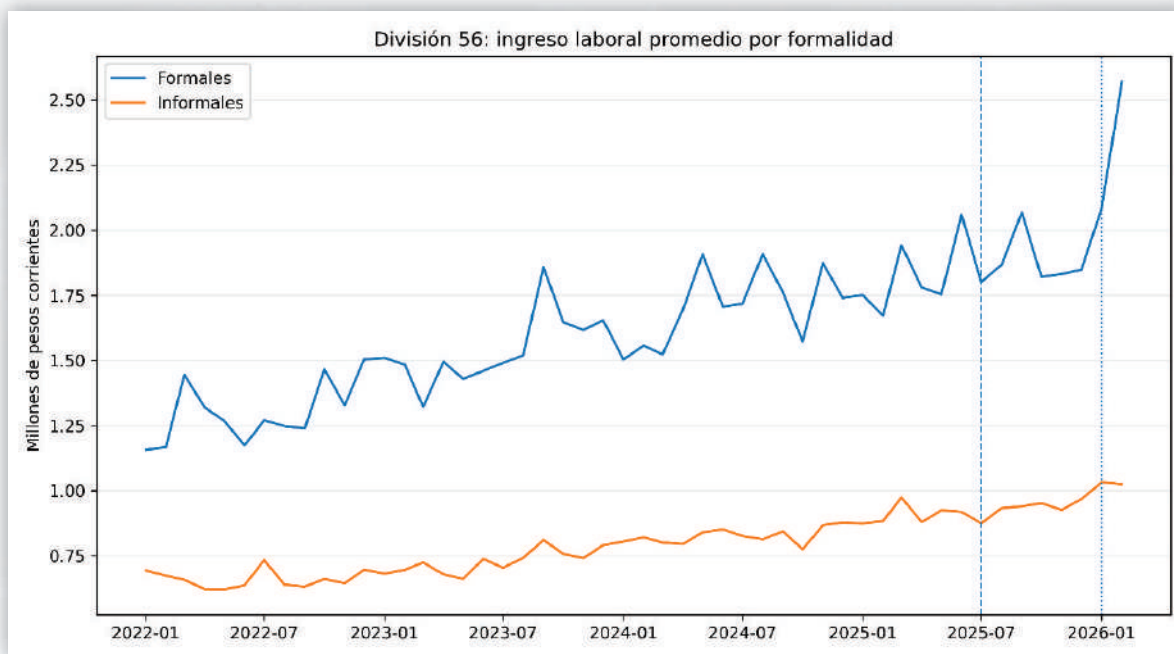
Gráfico 14. División 56: ingreso laboral mensual y horas normales



Este punto es central para la lectura empresarial y laboral del impacto. Desde la perspectiva del trabajador, un aumento de la remuneración por hora no garantiza una mejora proporcional del ingreso mensual si viene acompañado de menos horas, mayor informalidad o menor estabilidad. Desde la perspectiva del establecimiento, un aumento obligatorio del costo por hora puede presionar los márgenes, especialmente cuando los ingresos reales del negocio no crecen al mismo ritmo. Por eso, la evolución de los ingresos laborales debe leerse junto con las horas trabajadas y, posteriormente, con los indicadores empresariales de la EMS sobre ingresos, personal ocupado y sueldos y salarios.

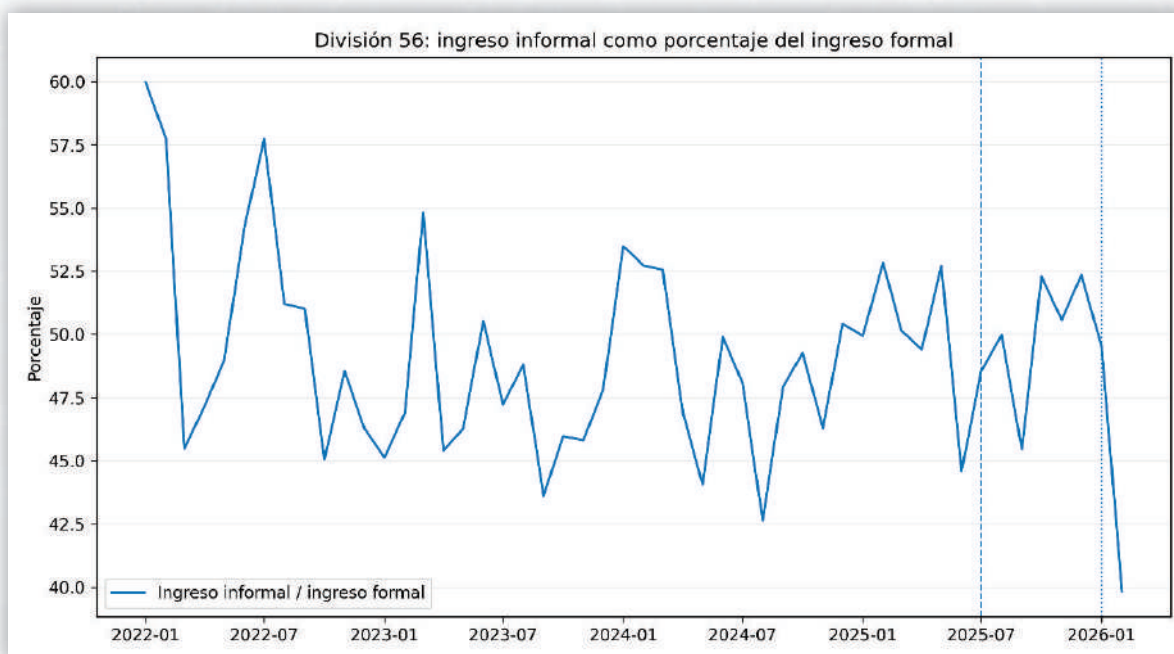
La diferencia más importante aparece al separar trabajadores formales e informales. En julio de 2025, los trabajadores informales de la División 56 tenían un ingreso promedio cercano a 874.000 pesos, mientras que los formales alcanzaban alrededor de 1,80 millones. En febrero de 2026, el ingreso promedio informal sube apenas a 1,02 millones, mientras que el ingreso formal aumenta hasta 2,57 millones. Esta diferencia es consistente con el hecho de que el aumento del salario mínimo y los recargos legales benefician principalmente a quienes se encuentran dentro de relaciones laborales formales o más cercanas al cumplimiento normativo. En cambio, los trabajadores informales, aunque pueden registrar aumentos nominales, no capturan en la misma proporción los beneficios del nuevo piso salarial.

Gráfico 15. División 56: ingreso laboral promedio por formalidad



La brecha salarial confirma esta segmentación. En julio de 2025, el ingreso de un trabajador informal representaba el 48,6% del ingreso promedio de un trabajador formal. En enero de 2026 la relación se mantenía cerca del 49,5%, pero en febrero cae a 39,8%. Esto significa que, al final del periodo analizado, un trabajador informal de la División 56 recibía en promedio apenas cuatro de cada diez pesos que recibía un trabajador formal. La mejora nominal del ingreso promedio del sector, por tanto, no se distribuye de manera homogénea: parece concentrarse en el segmento formal, mientras la mayoría informal permanece rezagada.

Gráfico 16. División 56: ingreso informal como porcentaje del ingreso formal



Esta evidencia es especialmente relevante porque la mayoría de los ocupados del sector se encuentra en la informalidad. En febrero de 2026, cerca del 79,4% de los ocupados de la División 56 eran informales. Por tanto, el ingreso promedio total del sector puede verse influido por el crecimiento de los ingresos de una minoría formal, mientras que la mayoría informal permanece con ingresos considerablemente menores y con menor protección laboral. Esto implica que el aumento nominal del ingreso promedio no debe interpretarse como una mejora generalizada del bienestar laboral.

Los resultados econométricos refuerzan esta lectura prudente. En el modelo de diferencias en diferencias, no se observa un impacto estadísticamente robusto sobre el ingreso laboral mensual ni sobre el ingreso por hora. El ingreso mensual presenta una variación positiva pero no significativa, tanto desde julio de 2025 como desde enero de 2026. En el caso del ingreso por hora, el signo también es positivo en enero de 2026, pero sin significancia estadística. Por tanto, la evidencia no permite afirmar que la reforma haya generado una mejora generalizada de ingresos en el sector.

La lectura conjunta de ingresos, horas e informalidad sugiere que el ajuste del sector puede estar generando una segmentación más marcada. Una parte de los trabajadores formales puede estar capturando mayores ingresos nominales debido al aumento del salario mínimo, los recargos y los vínculos contractuales más protegidos. Pero al mismo tiempo, la mayoría informal mantiene ingresos mucho más bajos, menor cotización a pensión y menor probabilidad de tener contrato escrito. Este patrón es consistente con un mercado laboral dual, en el que los beneficios regulatorios se concentran en una minoría formal y el resto de los trabajadores enfrenta condiciones más precarias.

En consecuencia, el capítulo de ingresos laborales no debe leerse como una evidencia aislada de mejora o deterioro. Los ingresos nominales promedio aumentan, pero lo hacen en un contexto de aumento obligatorio del salario mínimo, reducción de horas normales, aumento de informalidad y ampliación de la brecha entre formales e informales. Por ello, la principal conclusión es que el ajuste preliminar no parece estar operando mediante una caída generalizada del ingreso promedio, sino mediante una mayor segmentación interna en la calidad y remuneración del empleo.

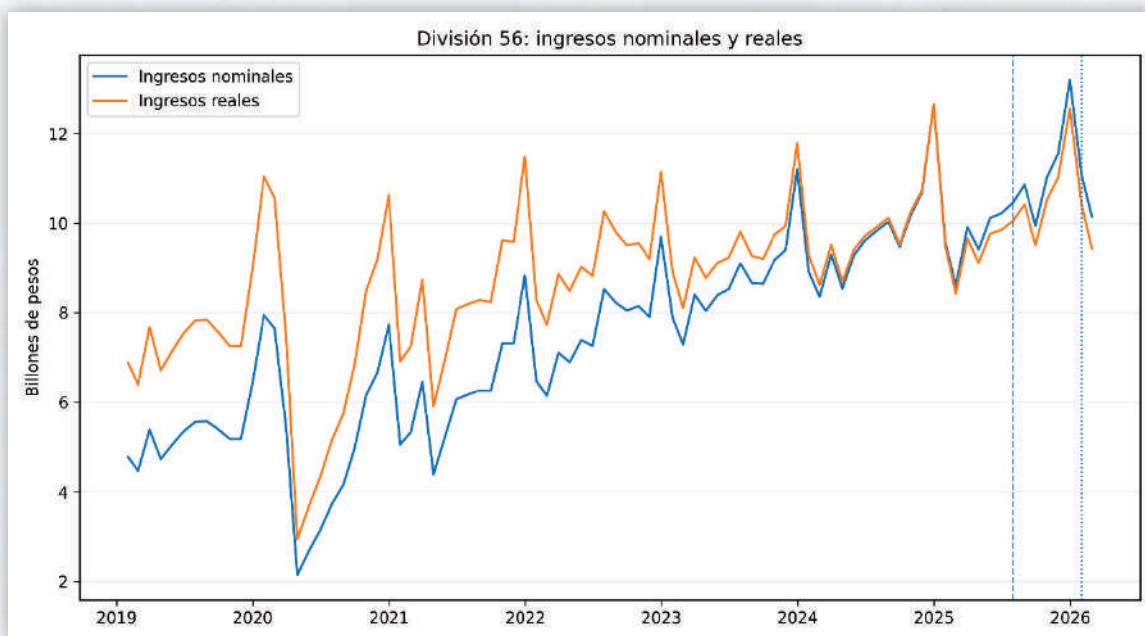
5 Resultados empresariales: ingresos, costos y márgenes

5.1 Ingresos reales del sector según EMS

La lectura empresarial del impacto de la reforma laboral debe comenzar por los ingresos del sector. La GEIH permite observar qué ocurre con los trabajadores, pero la EMS permite aproximar qué ocurre con la operación económica de las empresas formales de servicios de comidas y bebidas. En este caso, el análisis de ingresos nominales y reales permite distinguir entre crecimiento monetario y crecimiento efectivo de la actividad, descontando el efecto de precios.

La serie de ingresos de la División 56 muestra que el sector mantuvo una tendencia expansiva durante buena parte de 2025. Entre julio y diciembre de 2025, los ingresos nominales pasaron de 10,46 billones a 13,20 billones de pesos, mientras que los ingresos reales pasaron de 10,05 billones a 12,56 billones de pesos constantes de diciembre de 2024. Esto indica que, durante el segundo semestre de 2025, el sector todavía logró sostener una dinámica positiva de ventas, incluso después del primer hito de aumento de costos laborales asociado a recargos.

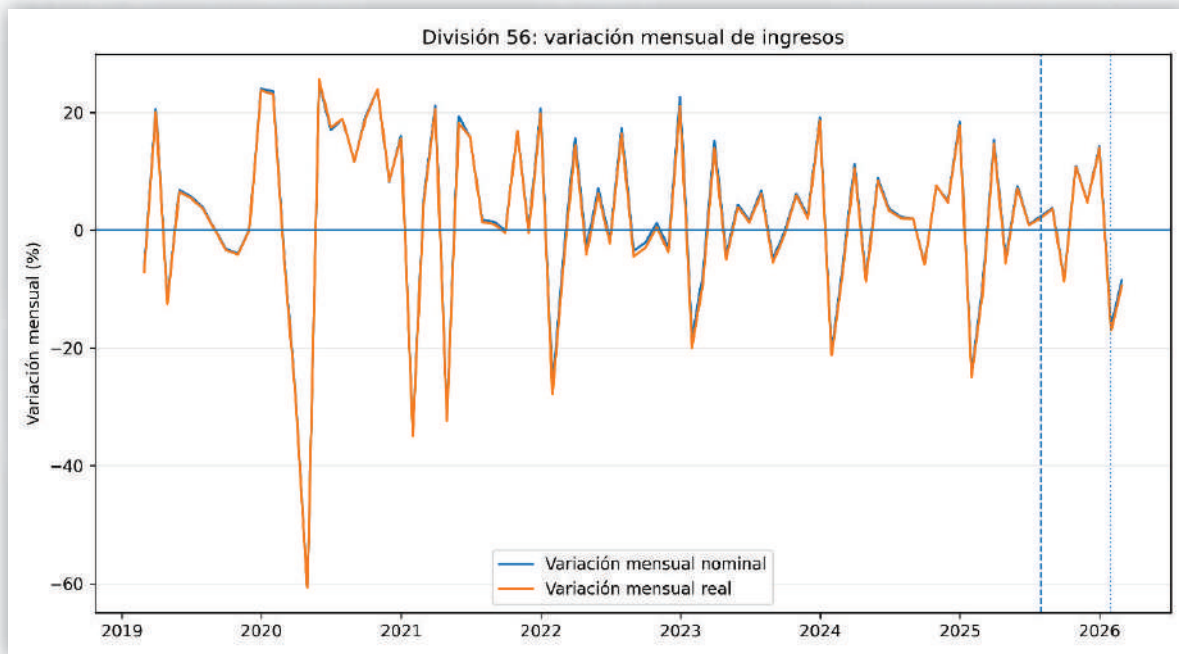
Gráfico 17. División 56: ingresos nominales y reales



Sin embargo, el primer bimestre de 2026 muestra un cambio relevante. En enero de 2026, los ingresos nominales caen a 11,08 billones y los reales a 10,42 billones. En febrero, la contracción continúa: los ingresos nominales bajan a 10,14 billones y los reales a 9,44 billones. En términos mensuales, esto implica dos caídas consecutivas tanto en ingresos nominales como reales: -16,1% nominal y -17,0% real en enero, seguidas de -8,5% nominal y -9,4% real en febrero.

Esta secuencia permite hablar de una contracción técnica de corto plazo en los ingresos del sector, entendida como dos meses consecutivos de caída mensual. No sería preciso llamarla “recesión técnica” en sentido macroeconómico estricto, porque ese término suele aplicarse a caídas trimestrales del PIB. Tampoco conviene hablar todavía de “depresión”, porque la serie anual aún muestra variaciones positivas y el periodo observado posterior a enero de 2026 es corto. Pero sí es válido afirmar que el sector entró en una fase de contracción mensual marcada al inicio de 2026.

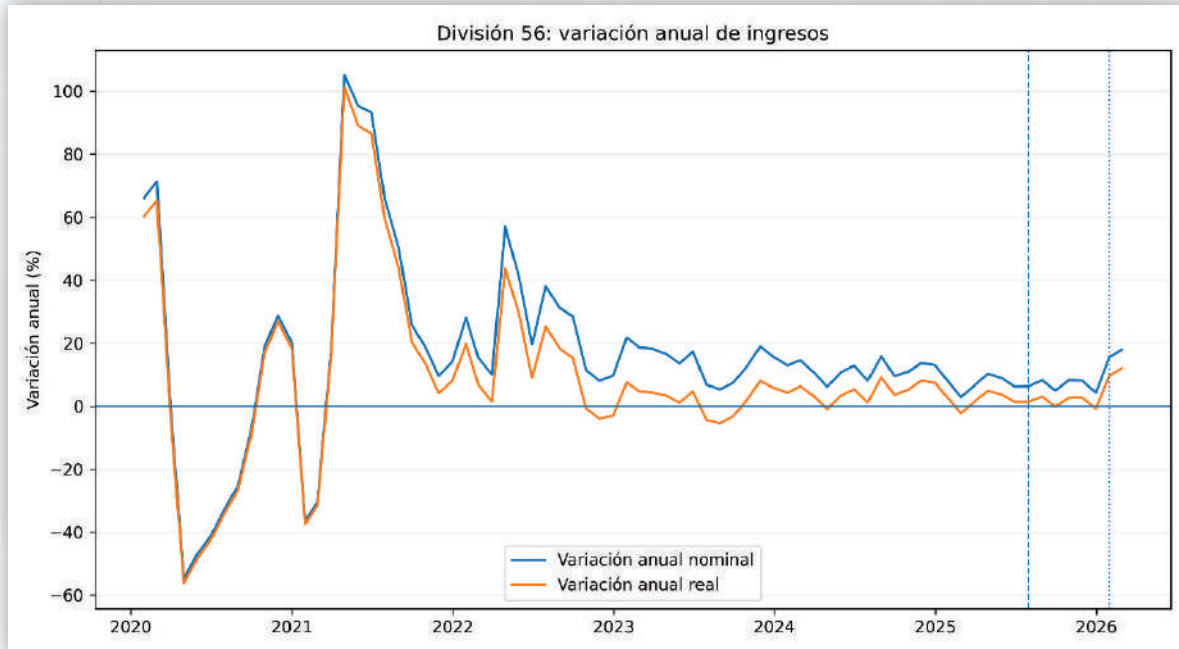
Gráfico 18. División 56: variación mensual de ingresos



La caída es especialmente importante porque ocurre después de un diciembre fuerte. Frente a diciembre de 2025, los ingresos nominales de febrero de 2026 son 23,2% menores, y los ingresos reales son 24,9% menores. Una parte de esta reducción puede responder a estacionalidad normal del sector después de la temporada de fin de año. Sin embargo, la magnitud de la caída y su coincidencia con el primer bimestre de aplicación del cambio de jornada nocturna hacen necesario tratarla como una señal de alerta empresarial.

Al observar las variaciones anuales, la lectura es más matizada. En enero de 2026, los ingresos nominales crecieron 15,6% frente a enero de 2025, y los ingresos reales aumentaron 9,7%. En febrero de 2026, los ingresos nominales crecieron 18,0% anual y los reales 12,1%. Esto significa que, comparado con el mismo mes del año anterior, el sector todavía no muestra una contracción anual. La alerta, por tanto, no proviene de una caída anual del nivel de actividad, sino de un quiebre mensual fuerte después del pico de diciembre y de una desaceleración frente a la tendencia reciente del segundo semestre de 2025.

Gráfico 19. División 56: variación anual de ingresos



La descomposición STL del ingreso nominal ayuda a separar tendencia, estacionalidad y choque residual. La tendencia estimada siguió aumentando durante el periodo: pasó de aproximadamente 10,50 billones en julio de 2025 a 10,98 billones en enero de 2026 y 11,05 billones en febrero de 2026. Esto indica que, en términos tendenciales, la serie aún no muestra una ruptura estructural descendente. No obstante, el residuo de la descomposición sí registra señales de presión: en julio de 2025 el residuo fue levemente negativo, cercano a -23 mil millones; en septiembre se profundizó hasta -508 mil millones; en enero de 2026 fue positivo, pero bajo, cercano a 72 mil millones; y en febrero volvió a terreno negativo, con cerca de -403 mil millones.

Gráfico 20. División 56: ingreso nominal observado y tendencia STL

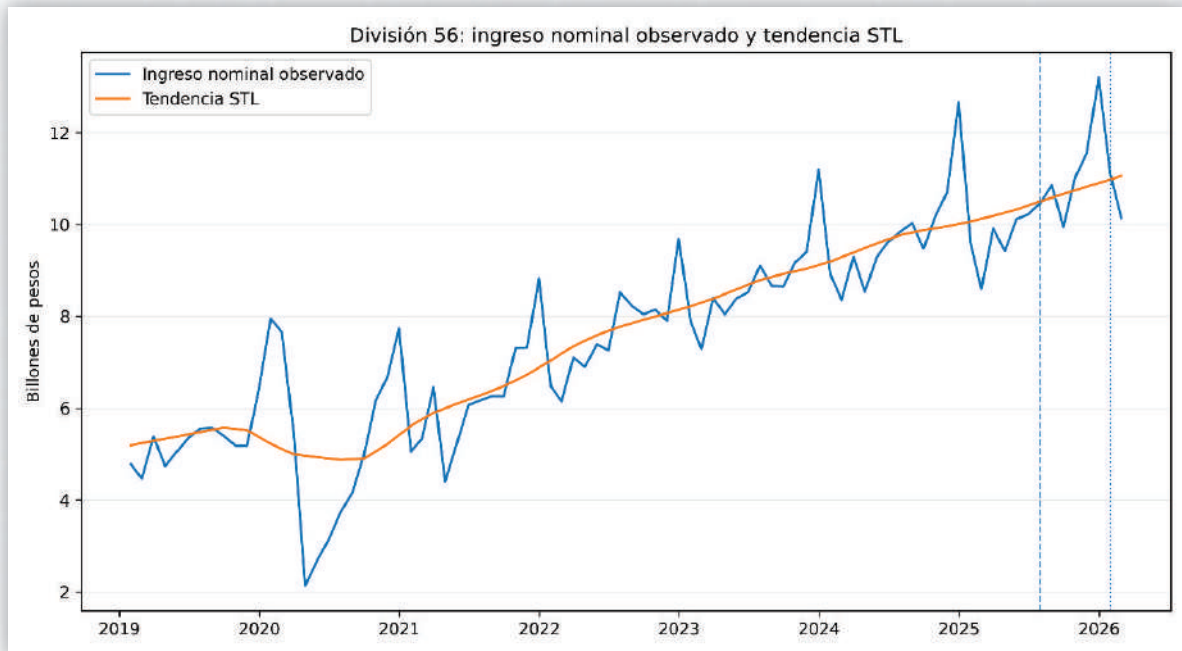
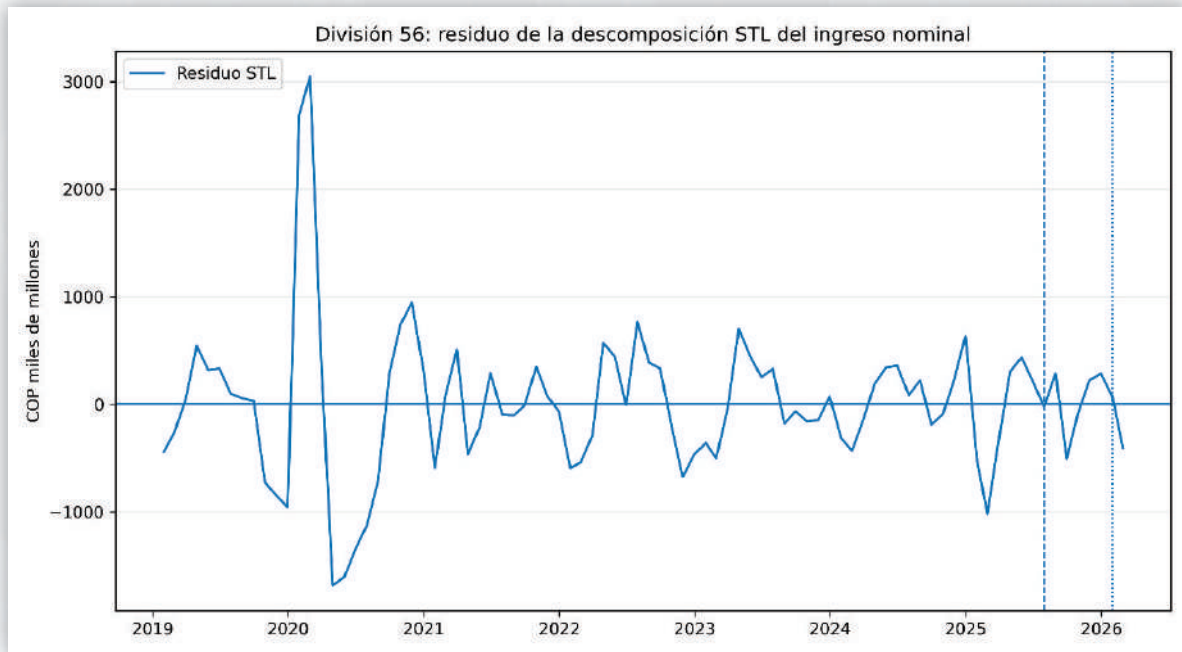


Gráfico 21. División 56: residuo de la descomposición STL del ingreso nominal



Esta evidencia sugiere que el choque de ingresos de comienzos de 2026 no puede interpretarse todavía como un colapso de tendencia, pero sí como una desviación negativa relevante respecto al comportamiento esperado, especialmente en febrero. En otras palabras, la serie mantiene una tendencia de mediano plazo creciente, pero el primer bimestre de 2026 muestra una contracción mensual fuerte y un residuo negativo en febrero, consistente con una pérdida temporal de dinamismo empresarial.

Tabla 5. Ingresos EMS en meses clave de la División 56

Mes	Ingresos nominales	Ingresos reales	Var. mensual nominal	Var. mensual real	Var. anual nominal	Var. anual real	Residuo STL nominal
Jun. 2025	\$10,22 billones	\$9,85 billones	1,0%	0,9%	6,2%	1,3%	\$221 mil millones
Jul. 2025	\$10,46 billones	\$10,05 billones	2,3%	2,1%	6,3%	1,4%	-\$23 mil millones
Ago. 2025	\$10,86 billones	\$10,42 billones	3,8%	3,6%	8,2%	3,0%	\$289 mil millones
Dic. 2025	\$13,20 billones	\$12,56 billones	14,2%	13,9%	4,3%	-0,8%	\$288 mil millones
Ene. 2026	\$11,08 billones	\$10,42 billones	-16,1%	-17,0%	15,6%	9,7%	\$72 mil millones
Feb. 2026	\$10,14 billones	\$9,44 billones	-8,5%	-9,4%	18,0%	12,1%	-\$403 mil millones

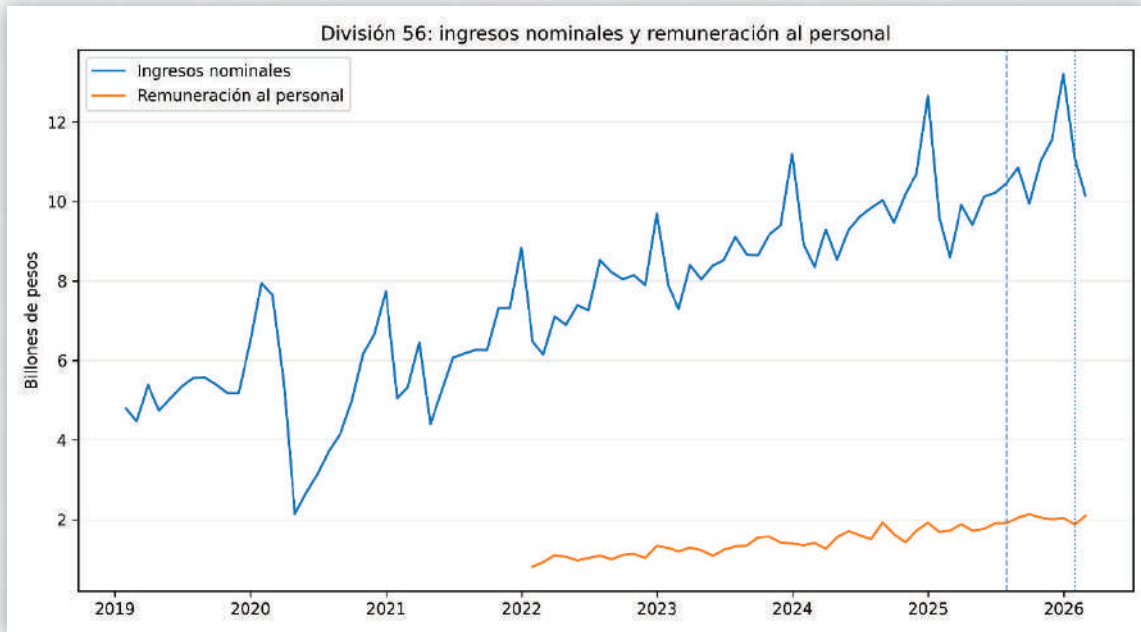
La lectura integrada es que el sector no entra en una depresión empresarial, pero sí muestra una contracción técnica de corto plazo en el primer bimestre de 2026. El resultado anual positivo indica que el nivel de ingresos sigue por encima del observado un año atrás, pero el doble retroceso mensual de enero y febrero evidencia un ajuste relevante tras el cierre de 2025. Esta señal es consistente con los resultados laborales analizados previamente: menor ocupación en enero, reducción de horas, aumento de informalidad y deterioro de algunos indicadores de formalidad. En conjunto, la evidencia sugiere que el ajuste no se expresa únicamente en el mercado laboral, sino también en la dinámica de ingresos de las empresas formales del sector.

5.2 Costo laboral relativo

El siguiente paso en el análisis empresarial consiste en comparar la evolución de la remuneración al personal frente a los ingresos del sector. Esta relación permite aproximar el costo laboral relativo, entendido como la proporción de los ingresos que las empresas destinan al pago de remuneraciones. En un contexto de aumento de recargos, ampliación de la jornada nocturna y ajuste elevado del salario mínimo, este indicador es clave para entender si el sector está enfrentando una mayor presión de nómina sobre sus ventas.

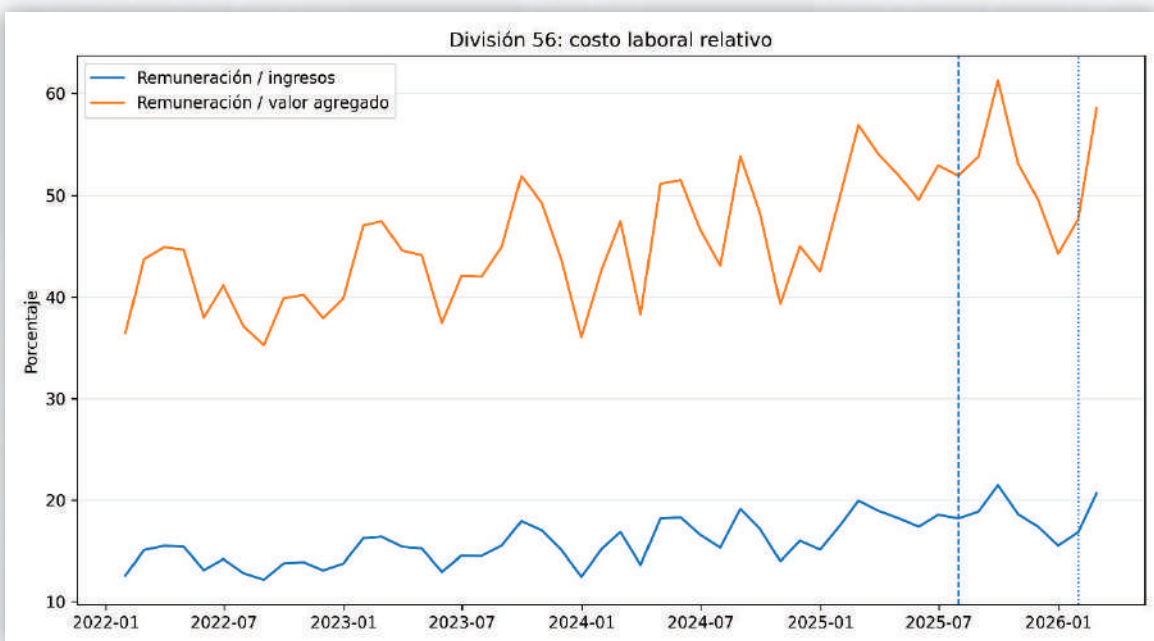
En términos nominales, la remuneración al personal de la División 56 venía aumentando durante el segundo semestre de 2025. En julio de 2025 se ubicó en aproximadamente 1,90 billones de pesos y alcanzó 2,04 billones en diciembre. En enero de 2026 cae a 1,86 billones, pero en febrero vuelve a aumentar hasta 2,10 billones. Este comportamiento contrasta con los ingresos nominales, que caen de 13,20 billones en diciembre de 2025 a 11,08 billones en enero y 10,14 billones en febrero. Es decir, mientras los ingresos retroceden con fuerza durante el primer bimestre de 2026, la remuneración no cae en la misma proporción y en febrero incluso aumenta.

Gráfico 22. División 56: ingresos nominales y remuneración al personal



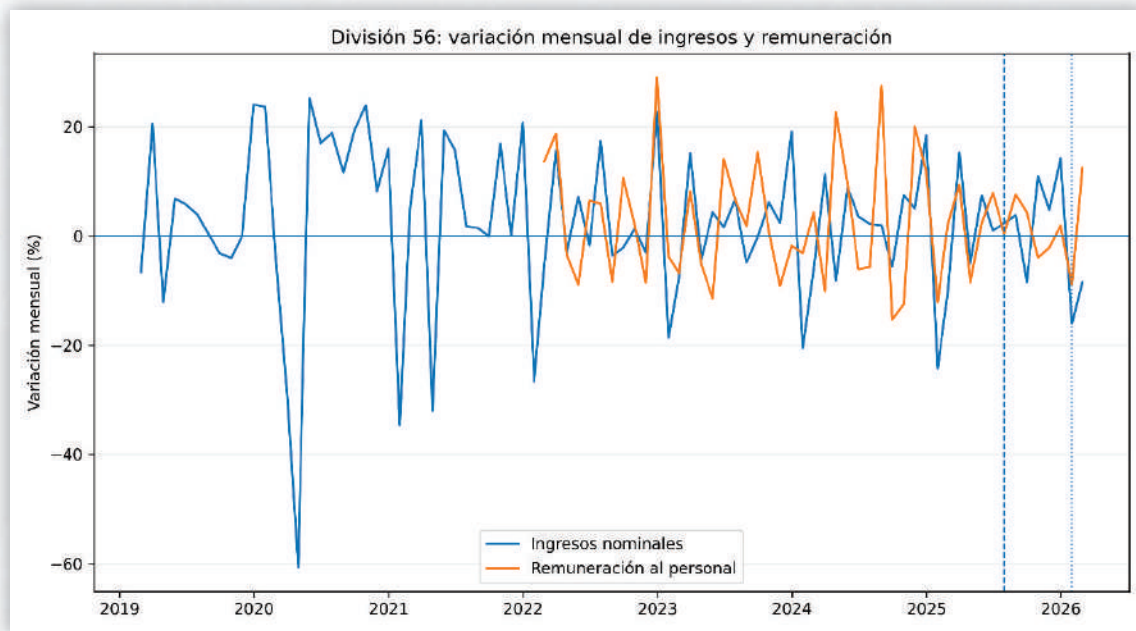
Esta divergencia se observa con mayor claridad en el costo laboral relativo. En julio de 2025, la remuneración al personal representaba el 18,2% de los ingresos nominales del sector. En diciembre de 2025, esta relación se redujo a 15,5%, en parte por el fuerte aumento estacional de ingresos de fin de año. Sin embargo, en enero de 2026 el indicador vuelve a subir a 16,8% y en febrero alcanza 20,7%, el nivel más alto entre los meses recientes analizados. Esto significa que, en febrero de 2026, por cada 100 pesos de ingresos, el sector destinó cerca de 21 pesos a remuneración del personal.

Gráfico 23. División 56: costo laboral relativo



El aumento de febrero es especialmente relevante porque no responde a una expansión de ventas, sino a una combinación de menores ingresos y mayor remuneración. Entre enero y febrero de 2026, los ingresos nominales caen 8,5%, mientras la remuneración al personal aumenta 12,5%. Como resultado, el costo laboral relativo aumenta 3,9 puntos porcentuales en un solo mes. Esta es una señal clara de presión sobre la estructura de costos: las empresas venden menos, pero destinan una mayor proporción de sus ingresos al pago de nómina.

Gráfico 24. División 56: variación mensual de ingresos y remuneración



La lectura anual también muestra un cambio importante. En febrero de 2026, la remuneración al personal creció 22,3% frente a febrero de 2025, mientras que los ingresos nominales aumentaron 18,0%. Esto implica que el gasto en remuneraciones creció por encima de los ingresos del sector. En términos del costo laboral relativo, la relación remuneración-ingresos aumentó en 0,7 puntos porcentuales frente al mismo mes del año anterior. Aunque esta variación anual puede parecer moderada, debe leerse junto con el salto mensual de febrero y con el fuerte aumento del salario mínimo en 2026, que elevó de forma obligatoria el piso de costos laborales.

La presión también se observa al comparar la remuneración con el valor agregado. En febrero de 2026, la remuneración al personal representó el 58,6% del valor agregado nominal del sector, frente al 48,2% en enero y el 44,2% en diciembre de 2025. Esta relación es importante porque el valor agregado representa una aproximación al excedente disponible para remunerar trabajo, capital y otros factores. Cuando la remuneración absorbe una proporción creciente del valor agregado, queda menos espacio para excedente empresarial, inversión, reposición de capital, arriendos, intereses, impuestos o utilidades.

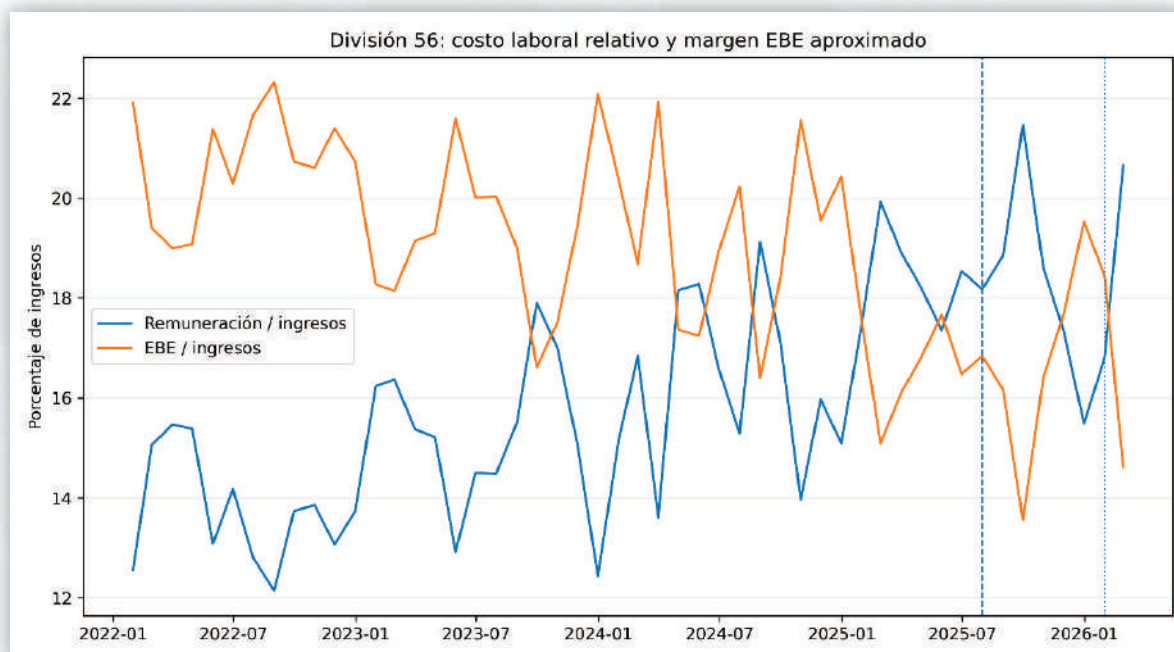
Tabla 6. Costo laboral relativo en meses clave de la División 56

Mes	Ingresos	Remuneración al	Remuneración /	Variación	Variación mensual
-----	----------	-----------------	----------------	-----------	-------------------

	nominales	personal	ingresos	mensual ingresos	remuneración
Jun. 2025	\$10,22 billones	\$1,89 billones	18,5%	1,0%	7,9%
Jul. 2025	\$10,46 billones	\$1,90 billones	18,2%	2,3%	0,4%
Ago. 2025	\$10,86 billones	\$2,05 billones	18,8%	3,8%	7,6%
Sep. 2025	\$9,94 billones	\$2,13 billones	21,5%	-8,4%	4,3%
Dic. 2025	\$13,20 billones	\$2,04 billones	15,5%	14,2%	1,9%
Ene. 2026	\$11,08 billones	\$1,86 billones	16,8%	-16,1%	-8,9%
Feb. 2026	\$10,14 billones	\$2,10 billones	20,7%	-8,5%	12,5%

La relación entre costo laboral relativo y margen aproximado de excedente bruto de explotación refuerza el diagnóstico. En diciembre de 2025, el margen EBE sobre ingresos se ubicaba en 19,5%. En enero de 2026 baja a 18,4% y en febrero cae a 14,6%. Al mismo tiempo, el costo laboral relativo aumenta hasta 20,7%. Esta combinación muestra una presión simultánea: sube el peso de la remuneración sobre los ingresos y cae el margen disponible para absorber otros costos y generar excedente empresarial.

Gráfico 25. División 56: costo laboral relativo y margen Excedente Bruto de Explotación aproximado



La interpretación económica es directa. En el primer bimestre de 2026, el sector enfrenta una caída de ingresos y una remuneración al personal que no se ajusta proporcionalmente a la baja. Esto puede estar asociado al aumento obligatorio del salario mínimo, a mayores recargos, a la rigidez de ciertos costos laborales y a la dificultad de reducir inmediatamente la nómina formal sin afectar la operación. Para establecimientos con márgenes estrechos, este desbalance puede traducirse en menor excedente, menor capacidad de inversión, reducción de turnos, presión sobre precios o incentivos a operar con esquemas laborales menos formales.

Este resultado también ayuda a conectar la evidencia empresarial con la evidencia laboral presentada en los capítulos anteriores. La GEIH muestra aumento de informalidad, reducción de contrato escrito, caída en cotización a pensión y ajuste de horas. La EMS, por su parte, muestra que el peso de la remuneración sobre los ingresos aumenta en febrero de 2026 y que el margen aproximado se reduce. En conjunto, ambas fuentes apuntan a una misma lectura: el sector no solo enfrenta un problema de ocupación, sino una presión creciente sobre la sostenibilidad económica de sus formas de contratación formal.

En febrero de 2026, la División 56 enfrenta una presión clara de costos laborales: los ingresos nominales caen 8,5% mensual, mientras la remuneración al personal aumenta 12,5%. Como resultado, la remuneración pasa a representar 20,7% de los ingresos y 58,6% del valor agregado. Esta presión coincide con una caída del margen EBE aproximado a 14,6% y es consistente con los ajustes laborales observados en GEIH: mayor informalidad, menor contrato escrito y reducción de horas.

5.3 Productividad laboral aparente

La productividad laboral aparente permite analizar si el sector está generando más o menos valor agregado por cada ocupado. A diferencia de los capítulos anteriores, que se enfocan en empleo, informalidad, horas e ingresos laborales, este indicador conecta la dinámica empresarial con el uso del trabajo. En términos simples, permite responder si la actividad económica del sector crece al mismo ritmo que su ocupación o si, por el contrario, las empresas están empleando trabajadores con una menor generación de valor por persona.

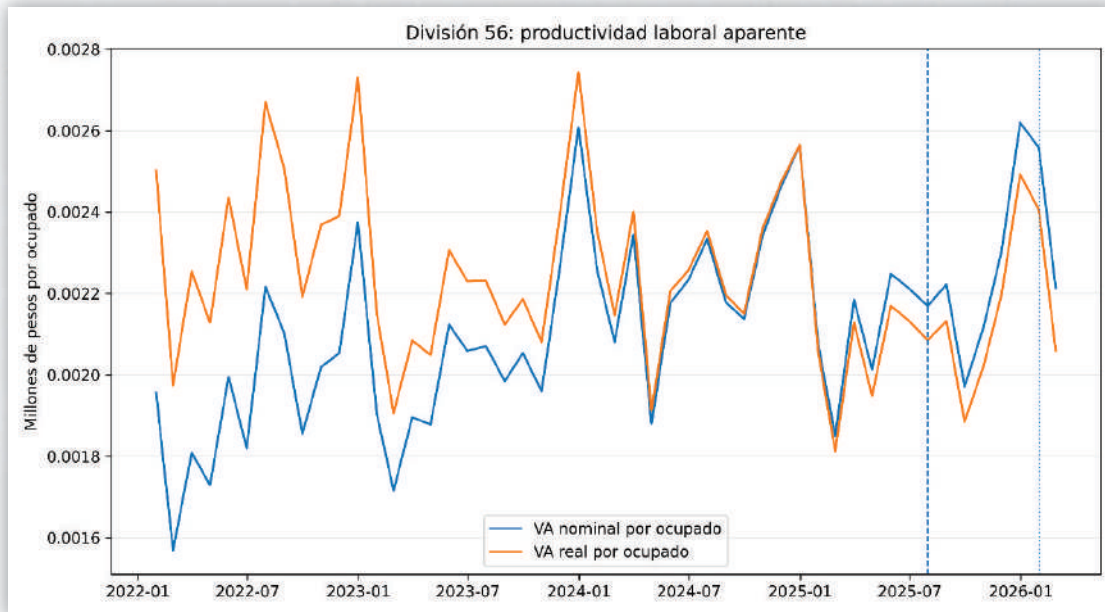
Para este análisis se combinó la estimación de valor agregado de la EMS con el número de ocupados de la GEIH en la División 56. La productividad laboral aparente se calculó como el valor agregado mensual dividido entre el número de ocupados del sector. Se presentan dos medidas: una nominal, que refleja los valores corrientes, y una real, que descuenta el efecto de precios y permite una lectura más precisa de la capacidad productiva efectiva del sector.

$$\text{Productividad laboral aparente} = \text{valor agregado} / \text{número de ocupados}$$

La serie muestra que la productividad laboral aparente real tuvo un comportamiento irregular durante el segundo semestre de 2025. En junio de 2025, el valor agregado real por ocupado fue de aproximadamente 2,13 millones de pesos. En julio, cae a 2,09 millones, pese a que el valor agregado real del sector aumentó 2,1%. La razón es que el número de ocupados creció con mayor fuerza, lo que redujo el valor agregado promedio generado por trabajador.

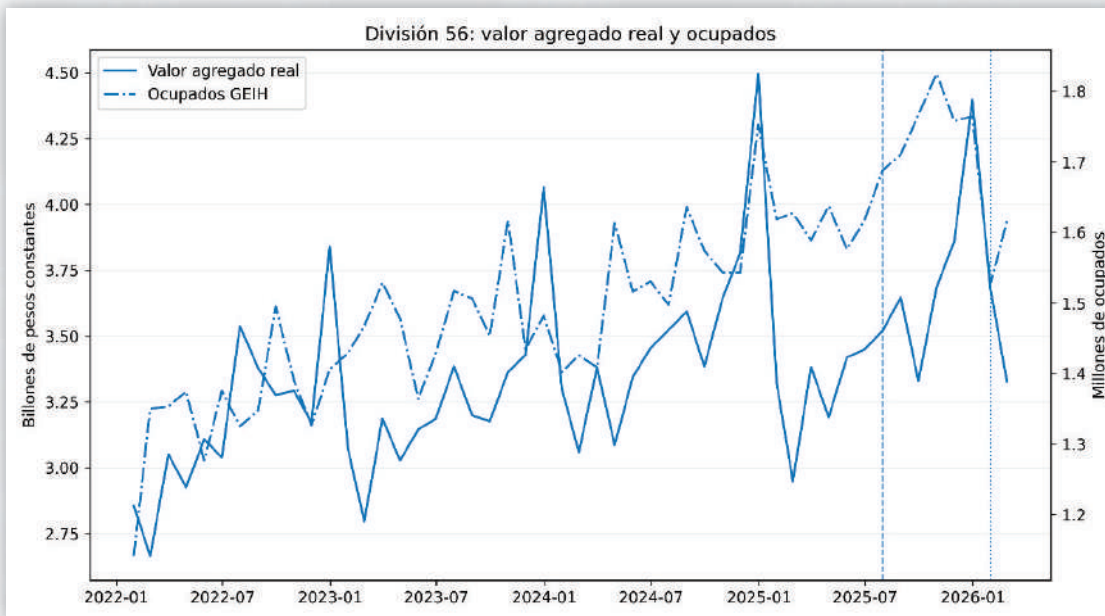
En agosto se observa una recuperación parcial, con una productividad real cercana a 2,13 millones por ocupado.

Gráfico 26. División 56: productividad laboral aparente



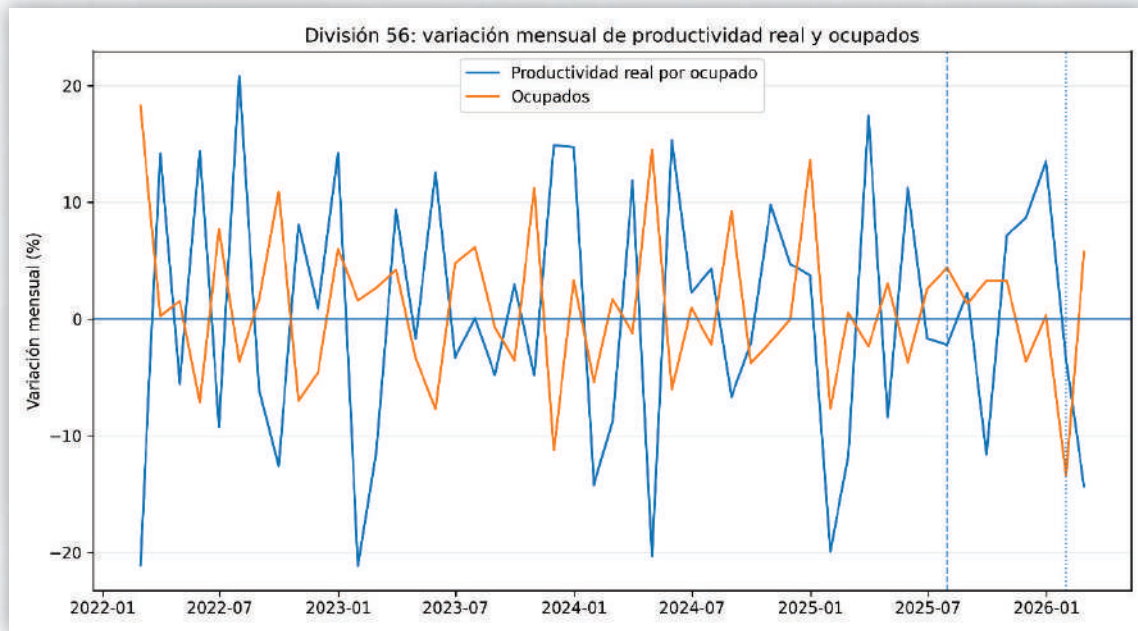
El mejor resultado reciente se observa en diciembre de 2025, cuando la productividad real por ocupado alcanza aproximadamente 2,49 millones de pesos. Este aumento coincide con el pico estacional de fin de año, cuando los ingresos y el valor agregado del sector se expanden con fuerza. Sin embargo, este resultado no debe interpretarse como un cambio estructural permanente, sino como un punto alto asociado a la temporada de mayor actividad del sector. De hecho, en enero de 2026 la productividad real cae a 2,41 millones y en febrero se reduce de forma más marcada hasta 2,06 millones por ocupado.

Gráfico 27. División 56: valor agregado real y ocupados



La caída de febrero de 2026 es particularmente relevante. Entre enero y febrero, el valor agregado real del sector cae 9,4%, mientras que el número de ocupados aumenta 5,8%. Como resultado, la productividad laboral real por ocupado se reduce 14,4% en un solo mes. Esta combinación indica que el aumento de ocupados de febrero no estuvo acompañado por un aumento equivalente de actividad económica real. En otras palabras, el sector absorbió más trabajadores, pero generó menos valor agregado real por ocupado.

Gráfico 28. División 56: variación mensual de productividad real y ocupados



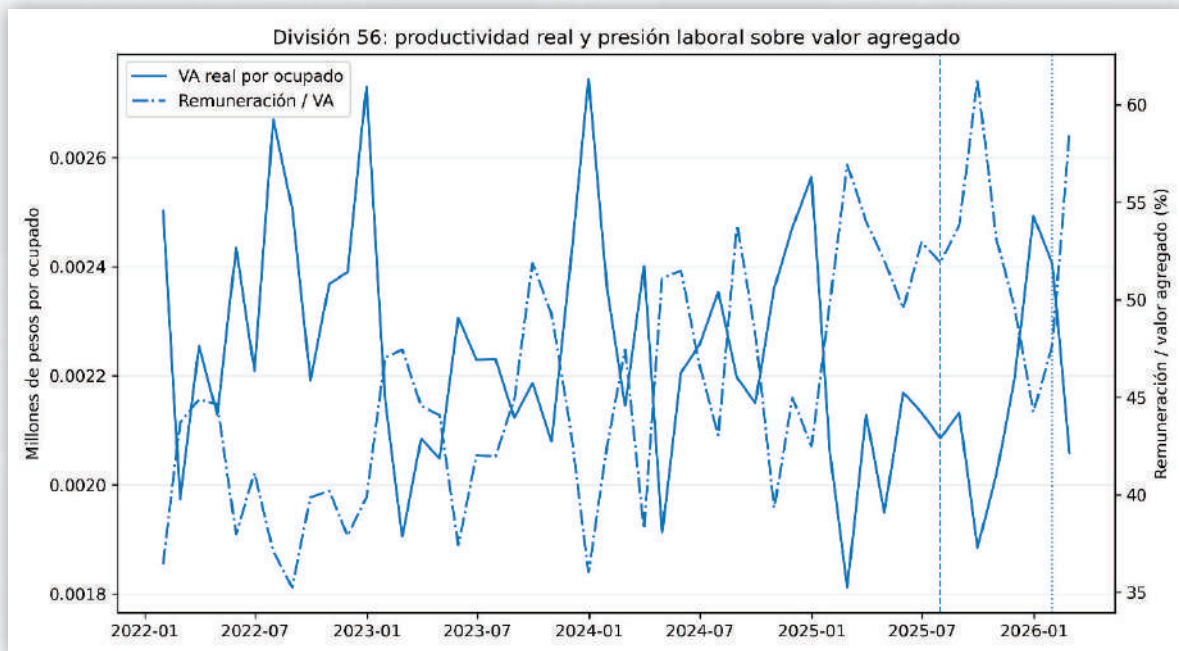
La lectura anual es más matizada. En enero de 2026, la productividad real por ocupado fue 17,1% superior a la de enero de 2025, y en febrero fue 13,7% superior a la de febrero de 2025. Esto indica que, frente al mismo mes del año anterior, el sector todavía conserva un nivel de productividad aparente más alto. Sin embargo, el deterioro mensual del primer bimestre de 2026 muestra un cambio de corto plazo: después del pico de diciembre, la productividad cae tanto en enero como en febrero, y la caída de febrero es la más fuerte.

Tabla 7. Productividad laboral aparente en meses clave de la División 56

Mes	Valor agregado nominal	Valor agregado real	VA nominal por ocupado	VA real por ocupado	Var. mensual VA real por ocupado	Var. anual VA real por ocupado	Remuneración / valor agregado
Jun. 2025	\$3,58 billones	\$3,45 billones	\$2,21 millones	\$2,13 millones	-1,7%	-5,5%	52,9%
Jul. 2025	\$3,66 billones	\$3,52 billones	\$2,17 millones	\$2,09 millones	-2,2%	-11,4%	51,9%
Ago. 2025	\$3,80 billones	\$3,65 billones	\$2,22 millones	\$2,13 millones	2,3%	-2,9%	53,8%
Dic. 2025	\$4,62 billones	\$4,40 billones	\$2,62 millones	\$2,49 millones	13,5%	-2,8%	44,2%
Ene. 2026	\$3,91 billones	\$3,68 billones	\$2,56 millones	\$2,41 millones	-3,5%	17,1%	47,7%
Feb. 2026	\$3,58 billones	\$3,33 billones	\$2,21 millones	\$2,06 millones	-14,4%	13,7%	58,6%

El deterioro de febrero también debe leerse junto con el aumento de la presión laboral sobre el valor agregado. En diciembre de 2025, la remuneración al personal representaba el 44,2% del valor agregado nominal. En enero de 2026 sube a 47,7% y en febrero alcanza 58,6%. Esto significa que, mientras el valor agregado real por ocupado se reduce, la remuneración absorbe una mayor proporción del valor agregado generado por el sector. Esta combinación presiona directamente el excedente empresarial disponible.

Tabla 8. División 56: productividad real y presión laboral sobre valor agregado



La interpretación económica es que el sector enfrenta una pérdida de eficiencia aparente en el primer bimestre de 2026, especialmente en febrero. No se trata necesariamente de que cada trabajador sea menos productivo en sentido técnico o individual, sino de que el valor agregado real generado por el sector cae en relación con la cantidad de ocupados. Esto puede ocurrir por menor demanda efectiva, reducción de ventas reales, menor intensidad de operación, reorganización de turnos, caída de horas trabajadas o aumento de costos que no se traduce en mayor producción.

Desde la perspectiva de la reforma laboral, la productividad aparente ayuda a entender el canal empresarial del ajuste. Si los costos laborales aumentan y el valor agregado por ocupado cae, las empresas enfrentan una presión doble: pagan más por la utilización del trabajo, pero generan menos valor agregado real por ocupado. Este desbalance puede traducirse en menor margen, menor contratación formal, reducción de horas, aumentos de precios o mayor informalidad. La evidencia presentada en capítulos anteriores es consistente con esta lectura: en el mismo periodo se observa mayor informalidad, reducción de contrato escrito, caída de horas normales y aumento del peso de la remuneración sobre los ingresos.

En consecuencia, el resultado no permite hablar todavía de una pérdida estructural permanente de productividad, porque las variaciones anuales siguen siendo positivas en enero y febrero de 2026. Sin embargo, sí permite identificar una señal de deterioro de corto plazo. La productividad laboral aparente real cae en enero y se contrae con fuerza en febrero, al tiempo que aumenta la proporción del valor agregado destinada a remuneraciones. Esta combinación indica que el sector está generando menos valor real por ocupado justo cuando enfrenta mayores presiones laborales y menor margen de absorción.

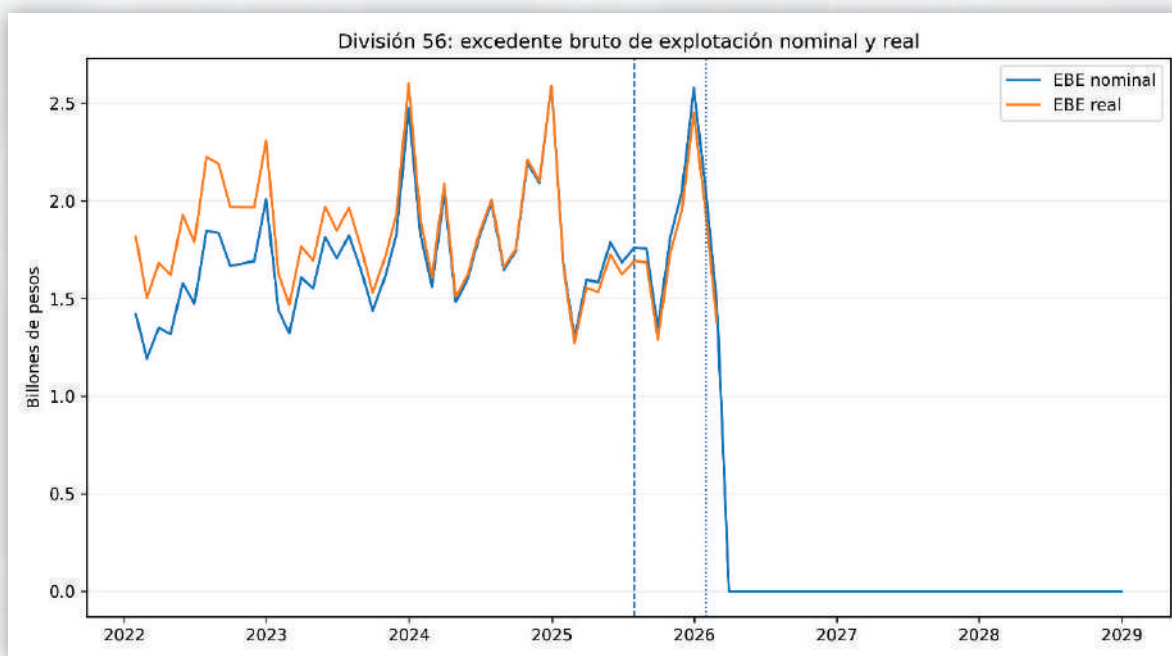
En febrero de 2026, la productividad laboral aparente de la División 56 se deteriora de manera significativa: el valor agregado real por ocupado cae 14,4% mensual, mientras el número de ocupados aumenta 5,8% y la remuneración al personal alcanza 58,6% del valor agregado. Aunque la productividad sigue por encima de la observada un año atrás, el primer bimestre de 2026 muestra una pérdida de dinamismo empresarial: el sector genera menos valor agregado real por trabajador en un contexto de mayores costos laborales y menor margen operativo.

5.4 Excedente bruto de explotación aproximado

El excedente bruto de explotación, EBE, permite aproximar la capacidad del sector para absorber costos, sostener inversión, pagar obligaciones operativas y conservar márgenes después de remunerar el trabajo. En este capítulo, el EBE se analiza en términos nominales y reales, así como en relación con los ingresos y con el valor agregado. Esta lectura es clave porque los capítulos anteriores muestran que, en el primer bimestre de 2026, el sector enfrenta simultáneamente contracción de ingresos, mayor peso de la remuneración y deterioro de la productividad aparente. El EBE permite cerrar esa lectura desde el punto de vista de sostenibilidad empresarial.

La serie muestra que el EBE real ya venía presentando señales de debilitamiento antes de enero de 2026. En junio de 2025, el EBE real se ubicó en 1,62 billones de pesos, con una variación anual negativa de 11,9%. En julio aumenta a 1,69 billones, pero aún permanece 15,6% por debajo del nivel de julio de 2024. En septiembre de 2025 se observa una caída marcada: el EBE real baja a 1,29 billones, con una contracción mensual de 23,5% y una variación anual negativa de 26,4%. Esto indica que la presión sobre el excedente empresarial no comienza exclusivamente en 2026; ya existía una tendencia de fragilidad durante el segundo semestre de 2025.

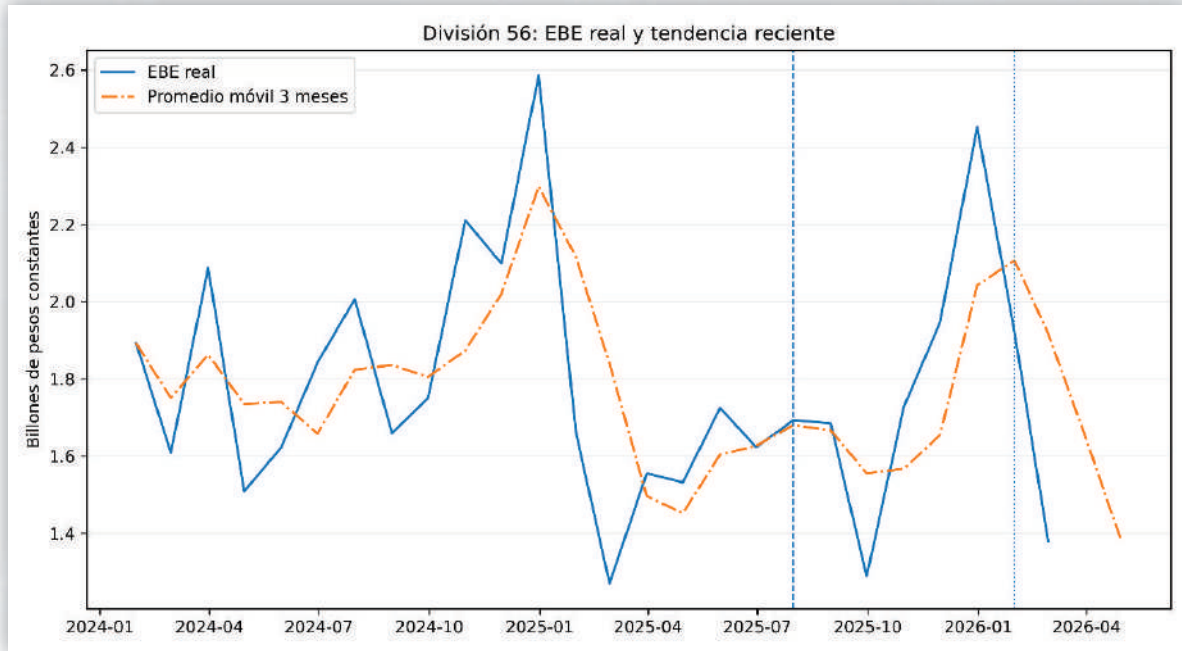
Gráfico 29. División 56: excedente bruto de explotación nominal y real



El cierre de 2025 muestra una recuperación importante, explicada en buena medida por la estacionalidad positiva de diciembre. En ese mes, el EBE real alcanza 2,45 billones de pesos y el margen EBE sobre ingresos llega a 19,5%, uno de los niveles más altos del periodo reciente. Sin embargo, esta mejora no se sostiene en el primer bimestre de 2026. En enero, el EBE real cae a 1,92 billones, una reducción mensual de 21,7%. En febrero, la contracción se profundiza y el EBE real baja a 1,38 billones, con una caída mensual adicional de 28,2%.

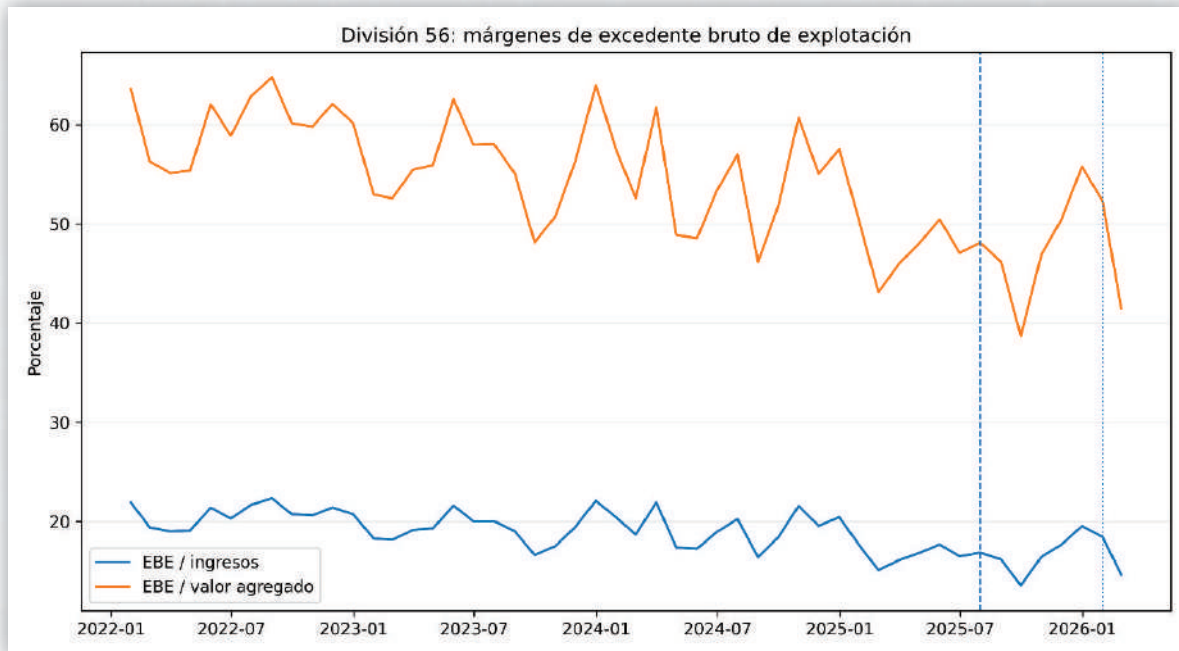
La magnitud de la contracción es relevante. Entre diciembre de 2025 y febrero de 2026, el EBE real pasa de 2,45 billones a 1,38 billones de pesos. Esto equivale a una reducción acumulada cercana al 43,8% en apenas dos meses. Aunque parte de este ajuste puede responder a la estacionalidad posterior a diciembre, la caída es consistente con el deterioro simultáneo observado en ingresos reales, productividad laboral aparente y costo laboral relativo. En otras palabras, el sector no solo vende menos en términos reales, sino que además conserva una menor proporción de sus ingresos como excedente empresarial.

Gráfico 30. División 56: EBE real y tendencia reciente



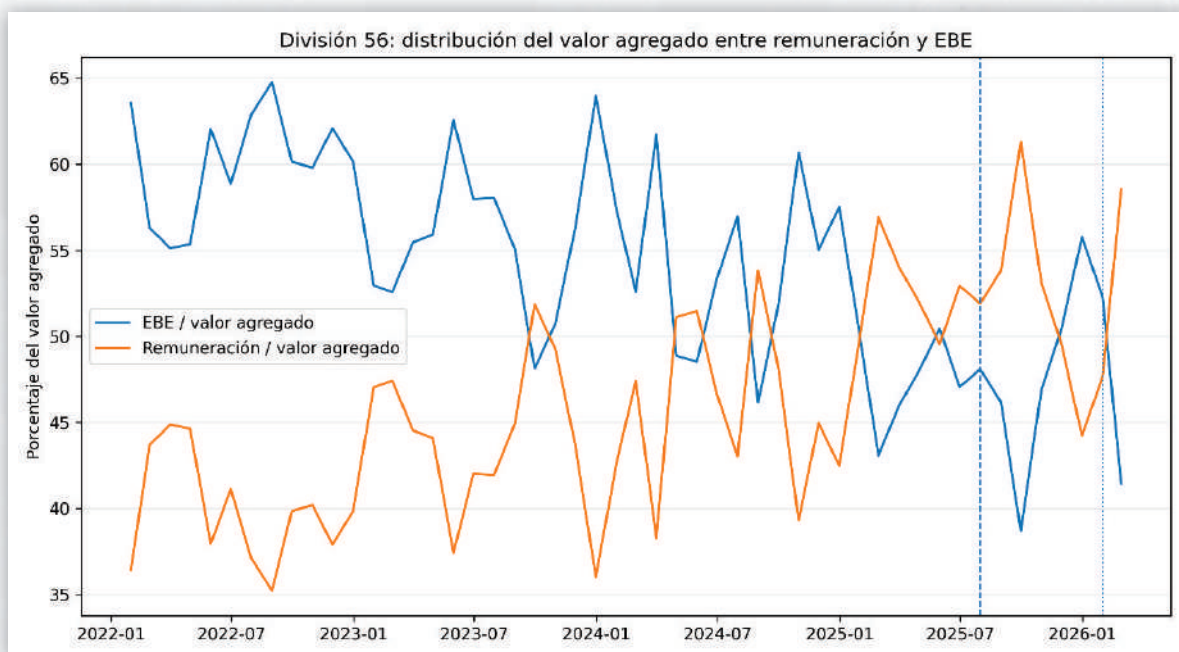
El margen EBE sobre ingresos permite observar con mayor claridad la pérdida de capacidad de absorción. En julio de 2025, el EBE representaba 16,8% de los ingresos nominales. En septiembre cae a 13,6%, reflejando la presión que ya se venía acumulando durante el segundo semestre. En diciembre se recupera hasta 19,5%, pero en enero de 2026 baja a 18,4% y en febrero cae a 14,6%. Esto implica que, en febrero, por cada 100 pesos de ingresos, el sector conserva apenas 14,6 pesos como excedente bruto de explotación, frente a 19,5 pesos en diciembre.

Gráfico 31. División 56: márgenes de excedente bruto de explotación



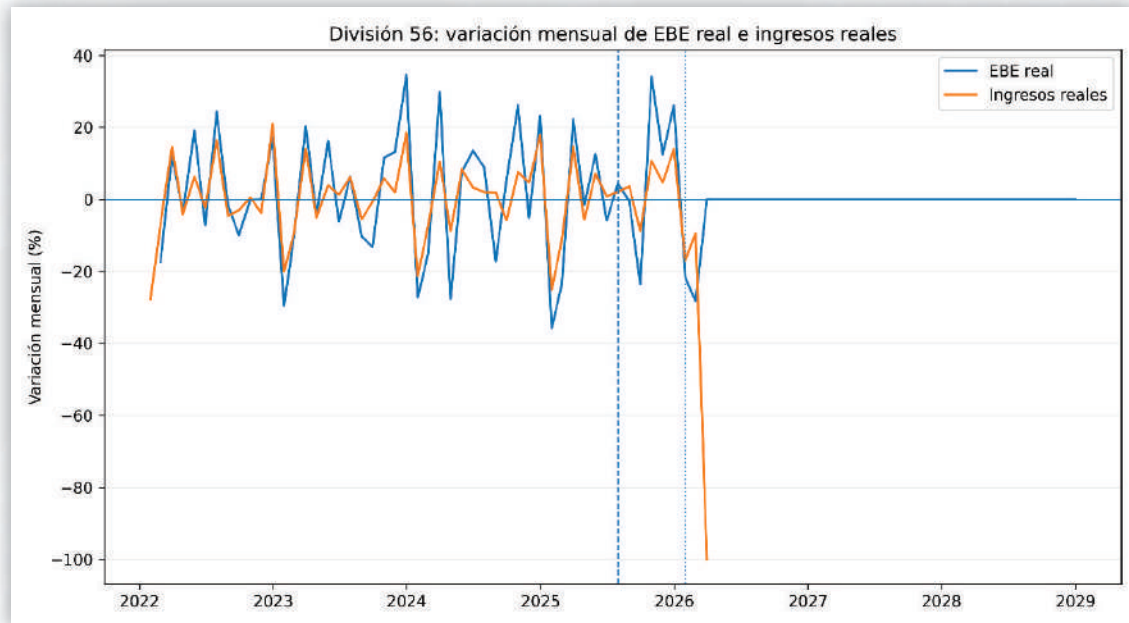
El deterioro es aún más evidente cuando se observa la distribución del valor agregado entre remuneraciones y EBE. En diciembre de 2025, el EBE representaba 55,8% del valor agregado, mientras la remuneración al personal representaba 44,2%. En enero de 2026, el EBE baja a 52,3% del valor agregado y la remuneración sube a 47,7%. En febrero, la relación cambia de manera más fuerte: el EBE cae a 41,4% del valor agregado y la remuneración sube a 58,6%. Es decir, en febrero la remuneración absorbe la mayor parte del valor agregado mensual, dejando una proporción considerablemente menor para excedente empresarial.

Gráfico 32. División 56: distribución del valor agregado entre remuneración y EBE



Esta recomposición es uno de los resultados empresariales más importantes del análisis. El aumento del peso de la remuneración no necesariamente significa que el sector esté generando más valor, sino que una mayor proporción del valor generado se destina a cubrir costos laborales. En un contexto en el que el valor agregado real cae 9,4% en febrero y la remuneración nominal aumenta 12,5%, el resultado es una compresión directa del EBE. Esto coincide con el aumento del salario mínimo, la entrada de nuevos costos laborales y la menor capacidad del sector para sostener ingresos reales después del pico de diciembre.

Gráfico 33. División 56: variación mensual de EBE real e ingresos reales



La comparación anual matiza, pero no elimina, la señal de deterioro. En enero de 2026, el EBE real fue 15,5% superior al de enero de 2025, y en febrero fue 8,5% superior al de febrero de 2025. Esto indica que, frente al mismo mes del año anterior, el nivel de excedente todavía no se ubica por debajo del año previo. Sin embargo, esta variación anual positiva convive con una fuerte contracción mensual y con un deterioro claro del margen. Por tanto, no sería correcto hablar de una depresión estructural del EBE, pero sí de una compresión severa de corto plazo en el primer bimestre de 2026, sobre una tendencia que ya venía mostrando episodios de debilidad desde 2025.

Tabla 9. Excedente bruto de explotación en meses clave de la División 56

Mes	EBE nominal	EBE real	EBE / ingresos	EBE / valor agregado	Variación mensual EBE real	Variación anual EBE real
Jun. 2025	\$1,68 billones	\$1,62 billones	16,5%	47,1%	-5,9%	-11,9%
Jul. 2025	\$1,76 billones	\$1,69 billones	16,8%	48,1%	4,3%	-15,6%
Ago. 2025	\$1,76 billones	\$1,68 billones	16,2%	46,2%	-0,5%	1,5%
Sep. 2025	\$1,35 billones	\$1,29 billones	13,6%	38,7%	-23,5%	-26,4%
Dic. 2025	\$2,58 billones	\$2,45 billones	19,5%	55,8%	26,0%	-5,1%
Ene. 2026	\$2,04 billones	\$1,92 billones	18,4%	52,3%	-21,7%	15,5%
Feb. 2026	\$1,48 billones	\$1,38 billones	14,6%	41,4%	-28,2%	8,5%

La lectura central es que la reforma laboral no aparece como el único origen del deterioro del EBE, porque el excedente ya venía mostrando señales de contracción y volatilidad durante 2025. No obstante, los cambios implementados desde julio de 2025 y, especialmente, desde enero de 2026, parecen profundizar una tendencia de compresión que ya estaba presente. La mayor remuneración relativa, la caída de ingresos reales y la reducción de productividad aparente operan en la misma dirección: reducen el espacio que queda para excedente empresarial.

Desde el punto de vista económico, esto es especialmente relevante para bares y restaurantes porque son actividades intensivas en trabajo, con alta dependencia de horarios nocturnos, dominicales y festivos, y con márgenes operativos estrechos. Cuando el EBE se contrae, los establecimientos tienen menos capacidad para absorber aumentos de costos, sostener nómina formal, invertir, renovar activos, cubrir arriendos, pagar intereses o resistir caídas de demanda. Por eso, la caída del EBE no es solo una variable contable: es una señal de menor resiliencia empresarial.

La conexión con los capítulos laborales es directa. En la GEIH se observa mayor informalidad, reducción del contrato escrito, menor cotización a pensión y ajuste de horas. En la EMS, al mismo tiempo, se observa una caída del EBE real, un menor margen EBE sobre ingresos y un aumento del peso de la remuneración sobre el valor agregado. En conjunto, ambas fuentes sugieren que el sector está respondiendo a una presión de costos mediante ajustes simultáneos en la estructura empresarial y en la calidad del empleo.

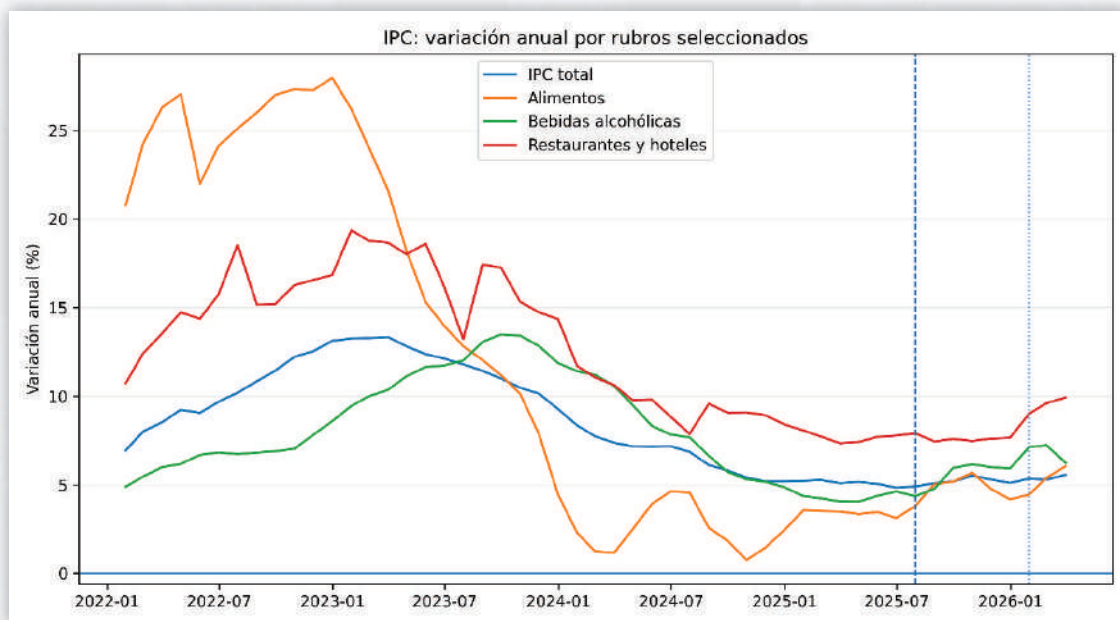
El EBE de la División 56 ya venía mostrando episodios de contracción durante 2025, pero el primer bimestre de 2026 profundiza la presión sobre los márgenes. Entre diciembre de 2025 y febrero de 2026, el EBE real cae cerca de 43,8%, el margen EBE sobre ingresos baja de 19,5% a 14,6% y la remuneración pasa a absorber 58,6% del valor agregado. Esto indica que los nuevos costos laborales no crean por sí solos la fragilidad empresarial del sector, pero sí pueden estar amplificando una tendencia previa de compresión del excedente y reduciendo la capacidad de los establecimientos para sostener empleo formal y absorber choques de demanda.

6 Precios: posible traslado al consumidor

El aumento de costos laborales puede tener tres destinos: ser absorbido por las empresas mediante menores márgenes, trasladarse a precios o reflejarse en ajustes laborales como reducción de horas, informalidad o cambios en la forma de contratación. El IPC permite analizar si, además de los ajustes observados en empleo, ingresos, horas y excedente empresarial, existen señales de traslado parcial de costos hacia los consumidores.

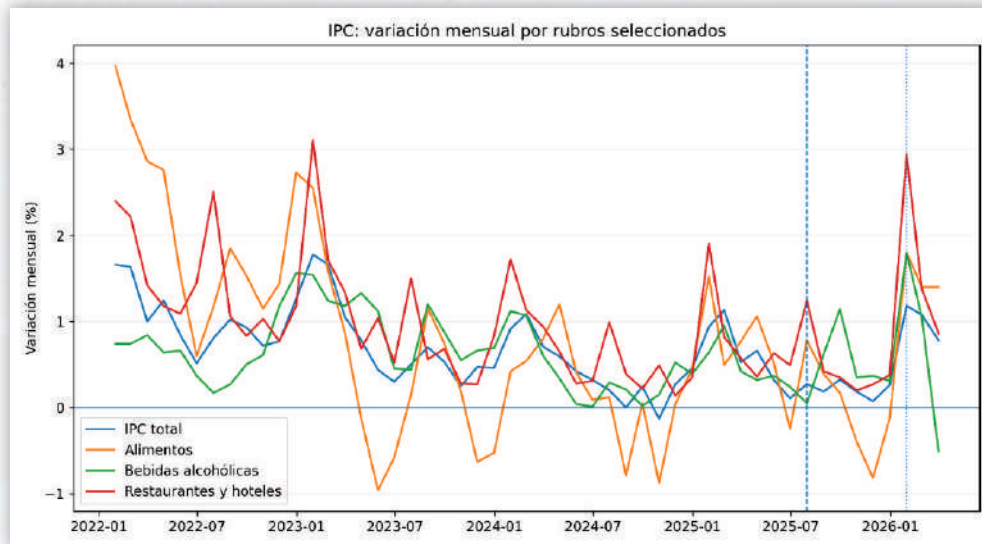
La evidencia de precios muestra que el rubro de restaurantes y hoteles mantiene una inflación anual superior a la inflación total durante todo el periodo reciente. En junio de 2025, antes del primer hito de la reforma, la inflación anual de restaurantes y hoteles era de 7,78%, frente a 4,83% del IPC total. En julio de 2025 sube a 7,91%, mientras el IPC total se ubica en 4,90%. Esta diferencia indica que los precios asociados a servicios de comida, restaurantes y hotelería ya venían creciendo por encima del promedio de la economía antes de la entrada plena de los nuevos costos laborales.

Gráfico 34. IPC: variación anual por rubros seleccionados



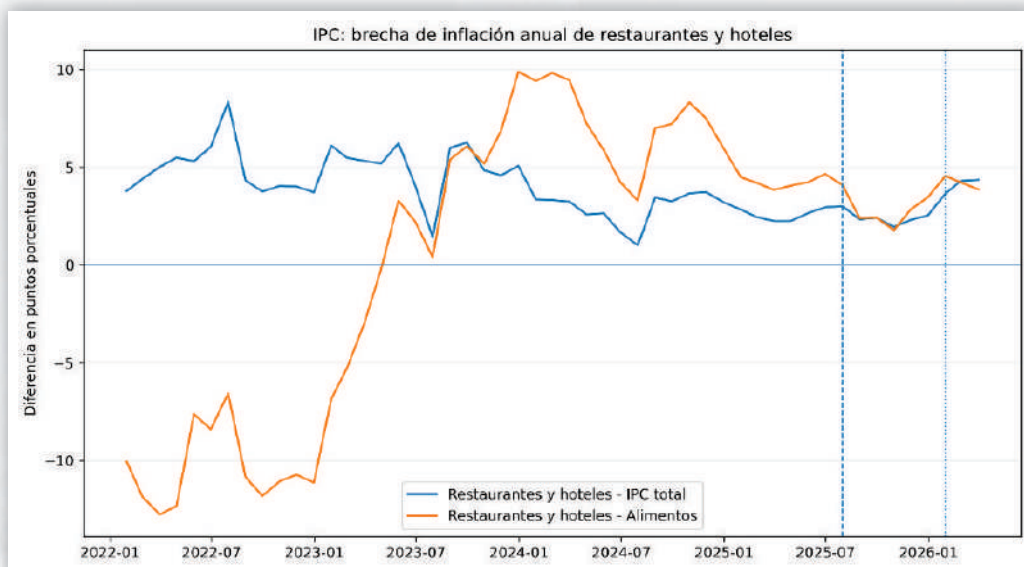
El primer bimestre de 2026 muestra una señal más clara de presión sobre precios. En enero de 2026, la inflación mensual de restaurantes y hoteles fue de 2,94%, muy superior al IPC total de 1,18%, a alimentos de 1,80% y a bebidas alcohólicas de 1,80%. En febrero, el rubro de restaurantes y hoteles vuelve a crecer 1,38% mensual, por encima del IPC total de 1,08% y cercano al comportamiento de alimentos. Esta aceleración mensual coincide con el inicio de la nueva jornada nocturna y con el aumento del salario mínimo de 2026, ambos factores relevantes para un sector intensivo en trabajo.

Gráfico 35. IPC: variación mensual por rubros seleccionados



En términos anuales, la aceleración también es evidente. La inflación anual de restaurantes y hoteles pasa de 7,65% en diciembre de 2025 a 9,01% en enero de 2026 y 9,61% en febrero. En contraste, el IPC total se mantiene alrededor de 5,3% en enero y febrero. Esto significa que, en febrero de 2026, la inflación anual de restaurantes y hoteles supera en 4,3 puntos porcentuales a la inflación total. La brecha frente al IPC total se amplía precisamente en el periodo en el que los capítulos anteriores identifican presión sobre ingresos, remuneraciones, productividad y EBE.

Gráfico 36. IPC: brecha de inflación anual de restaurantes y hoteles



La lectura comparada con alimentos también es importante. Los alimentos son un insumo clave para restaurantes, por lo que una parte de la inflación del rubro puede explicarse por costos de materias primas. Sin embargo, en febrero de 2026 la inflación anual de restaurantes y hoteles fue de 9,61%, frente a 5,39% en alimentos. Esto sugiere que el aumento de precios en restaurantes y hoteles no se explica únicamente por alimentos, sino que puede estar incorporando otros costos de operación, entre ellos costos laborales, arriendos, servicios, transporte, financiamiento o ajustes de margen.

Tabla 10. IPC en meses clave

Mes	Rubro	Var. mensual	Var. anual	Año corrido
Jun. 2025	IPC total	0,11%	4,83%	3,74%
Jun. 2025	Alimentos	-0,25%	3,12%	4,18%
Jun. 2025	Bebidas alcohólicas	0,24%	4,62%	2,97%
Jun. 2025	Restaurantes y hoteles	0,49%	7,78%	5,68%
Jul. 2025	IPC total	0,27%	4,90%	4,02%
Jul. 2025	Alimentos	0,78%	3,81%	5,00%
Jul. 2025	Bebidas alcohólicas	0,05%	4,36%	3,01%
Jul. 2025	Restaurantes y hoteles	1,24%	7,91%	7,91%
Dic. 2025	IPC total	0,26%	5,10%	5,10%
Dic. 2025	Alimentos	-0,12%	4,17%	4,17%
Dic. 2025	Bebidas alcohólicas	0,31%	5,91%	5,91%
Dic. 2025	Restaurantes y hoteles	0,38%	7,65%	6,59%
Ene. 2026	IPC total	1,18%	5,35%	1,18%
Ene. 2026	Alimentos	1,80%	4,45%	1,80%
Ene. 2026	Bebidas alcohólicas	1,80%	7,13%	1,80%
Ene. 2026	Restaurantes y hoteles	2,94%	9,01%	2,94%
Feb. 2026	IPC total	1,08%	5,29%	2,27%
Feb. 2026	Alimentos	1,40%	5,39%	3,22%
Feb. 2026	Bebidas alcohólicas	1,05%	7,23%	2,86%
Feb. 2026	Restaurantes y hoteles	1,38%	9,61%	4,36%

Estos resultados sugieren que una parte del aumento de costos pudo haberse trasladado al consumidor. No obstante, la evidencia de los capítulos empresariales indica que el traslado no habría sido completo. Si el sector pudiera trasladar plenamente sus mayores costos a precios, no debería observarse una compresión tan marcada del EBE ni un deterioro del margen empresarial. Sin embargo, los datos muestran que, al mismo tiempo que la inflación de restaurantes y hoteles se acelera, los ingresos reales caen, el costo laboral relativo aumenta y el EBE real se contrae. Esto apunta a un escenario de traslado parcial: los precios suben, pero no lo suficiente para evitar la presión sobre márgenes.

La interpretación económica es que los establecimientos enfrentan restricciones para trasladar completamente los nuevos costos. En bares y restaurantes, aumentos de precios pueden reducir demanda, afectar frecuencia de consumo o desplazar consumidores hacia alternativas más baratas, especialmente en un contexto de ingreso disponible limitado de los hogares.

Por eso, el ajuste se distribuye entre varios canales: una parte se refleja en precios, otra en menor margen empresarial y otra en reorganización laboral, informalidad o reducción de horas.

En consecuencia, el comportamiento del IPC refuerza la lectura integrada del informe. La reforma laboral no solo coincide con ajustes en el mercado laboral del sector, sino también con señales de presión sobre precios. El rubro de restaurantes y hoteles muestra una inflación anual persistentemente superior al IPC total y una aceleración clara en enero y febrero de 2026. Sin embargo, dado que simultáneamente se observa caída de ingresos reales, aumento del costo laboral relativo y contracción del EBE, la evidencia sugiere que el traslado al consumidor ha sido parcial e insuficiente para proteger completamente los márgenes empresariales.

En enero y febrero de 2026 se observa una aceleración importante de los precios de restaurantes y hoteles: la inflación anual pasa de 7,65% en diciembre de 2025 a 9,61% en febrero de 2026, mientras el IPC total se mantiene cerca de 5,3%. Esta diferencia sugiere un traslado parcial de costos al consumidor. Sin embargo, la caída de ingresos reales, el aumento del costo laboral relativo y la contracción del EBE muestran que dicho traslado no fue suficiente para evitar una compresión de márgenes. El ajuste del sector, por tanto, parece repartirse entre mayores precios, menor excedente empresarial y deterioro de algunas condiciones laborales

7 Lectura integrada de impactos

La lectura integrada de los resultados muestra que el impacto preliminar de la reforma laboral en la División 56 no se expresa a través de un único canal. La evidencia disponible no permite afirmar que toda variación posterior a la reforma sea causada exclusivamente por la reforma, pero sí permite identificar señales consistentes entre distintas fuentes: la GEIH muestra deterioro en algunas condiciones laborales; la EMS evidencia presión sobre ingresos, remuneraciones y productividad; la aproximación al EBE muestra compresión de márgenes; y el IPC sugiere un traslado parcial de costos al consumidor.

En el frente laboral, el primer hallazgo es que el ajuste no aparece únicamente como una caída agregada del empleo total. En julio de 2025, el sector todavía mostraba un comportamiento favorable, con 1.688.243 ocupados y una variación anual positiva de 12,76%. Sin embargo, en enero de 2026 el número de ocupados cae a 1.527.997, con una variación mensual de -7,71% y una variación anual de -0,70%. Esta caída coincide con una reducción en la participación de asalariados particulares, un aumento del peso del trabajo por cuenta propia y un deterioro de indicadores de formalidad como cotización a pensión y contrato escrito.

La informalidad laboral refuerza esta lectura. Entre julio de 2025 y febrero de 2026, la tasa de informalidad DANE pasa de 70,5% a 79,4%. En términos absolutos, los ocupados informales aumentan de 1,19 millones a 1,28 millones. Además, la cotización a pensión cae de 19,4% a 14,1% y la proporción de trabajadores con contrato escrito se reduce de 31,0% a 20,6%. Esto indica que el ajuste no se limita a cuántas personas trabajan en el sector, sino a bajo qué condiciones trabajan. La señal principal no es únicamente de cantidad de empleo, sino de calidad del empleo.

El análisis de horas trabajadas muestra otro canal de ajuste. Las horas normales semanales pasan de 40,1 en julio de 2025 a 39,4 en febrero de 2026, mientras que la proporción de ocupados que trabaja más de 44 horas cae de 45,4% a 37,2%. La distribución de horas confirma este desplazamiento: la mediana baja de 45 a 42 horas después de la reforma. Este comportamiento sugiere una reorganización de turnos y una reducción de jornadas largas, posiblemente como respuesta a los mayores costos asociados a horarios nocturnos, dominicales y festivos.

En ingresos laborales, el aumento nominal observado no debe interpretarse como una mejora generalizada. El ingreso laboral promedio mensual sube de \$1,16 millones en julio de 2025 a \$1,37 millones en febrero de 2026, pero este incremento ocurre en un contexto de aumento obligatorio del salario mínimo, menor jornada, mayor informalidad y mayor brecha entre formales e informales. En febrero de 2026, el ingreso promedio informal equivale apenas al 39,8% del ingreso promedio formal. Por tanto, la mejora nominal de los ingresos parece concentrarse en una minoría formal, mientras la mayoría informal permanece rezagada y con menor protección laboral.

La evidencia empresarial apunta en la misma dirección. La EMS muestra que los ingresos nominales y reales registran dos caídas mensuales consecutivas en enero y febrero de 2026. Los ingresos reales pasan de \$12,56 billones en diciembre de 2025 a \$10,42 billones en enero y \$9,44 billones en febrero. Aunque las variaciones anuales siguen siendo positivas, la secuencia mensual permite hablar de una contracción técnica de corto plazo en los ingresos del sector.

Al mismo tiempo, el costo laboral relativo aumenta. En febrero de 2026, la remuneración al personal representa el 20,7% de los ingresos y el 58,6% del valor agregado. Esta presión ocurre en un mes en el que los ingresos nominales caen 8,5% mensual, pero la remuneración al personal aumenta 12,5%. El resultado es una mayor presión de nómina sobre las ventas y sobre el valor agregado generado por el sector.

La productividad laboral aparente también se deteriora en febrero. El valor agregado real por ocupado cae 14,4% mensual, mientras el número de ocupados aumenta 5,8%. Esto indica que el sector ocupa más personas que en enero, pero genera menos valor agregado real por trabajador. En un contexto de mayores costos laborales, esta combinación reduce la capacidad de absorción de los establecimientos.

El EBE confirma la presión sobre márgenes. Entre diciembre de 2025 y febrero de 2026, el EBE real cae de \$2,45 billones a \$1,38 billones, una reducción cercana al 43,8%. El margen EBE sobre ingresos baja de 19,5% a 14,6%, mientras la remuneración absorbe una proporción creciente del valor agregado. Esto muestra que el sector no solo enfrenta cambios en el mercado laboral, sino también una pérdida de capacidad empresarial para absorber costos, sostener inversión y mantener empleo formal.

Finalmente, el IPC muestra que una parte de los costos se ha trasladado al consumidor, pero no completamente. La inflación anual de restaurantes y hoteles pasa de 7,65% en diciembre de 2025 a 9,61% en febrero de 2026, mientras el IPC total se mantiene cerca de 5,3%. Esto indica que los precios del sector crecen por encima del promedio de la economía. Sin embargo, dado que simultáneamente caen los ingresos reales, aumenta el costo laboral relativo y se contrae el EBE, el traslado a precios parece parcial e insuficiente para proteger los márgenes.

En conjunto, la evidencia sugiere que el ajuste preliminar se distribuye entre varios canales: mayor informalidad, reducción de horas, menor peso del empleo asalariado, aumento del costo laboral relativo, compresión del EBE y traslado parcial a precios. El sector no muestra todavía una depresión estructural, pero sí una combinación de señales que apuntan a una pérdida de dinamismo y a una menor capacidad de sostener empleo formal bajo las nuevas condiciones de costos.

El impacto preliminar de la reforma laboral en bares y restaurantes no debe leerse como un efecto único ni lineal. La evidencia disponible sugiere que el sector está absorbiendo el choque mediante una combinación de ajustes laborales, empresariales y de precios. Por el lado laboral, se observa mayor informalidad, menor protección contractual y reducción de horas. Por el lado empresarial, se observa caída de ingresos reales, mayor presión de remuneraciones, menor productividad aparente y compresión del EBE. Por el lado del consumidor, se observa un aumento de precios superior al IPC total, aunque insuficiente para evitar el deterioro de márgenes. Esta combinación indica que el principal riesgo no es solamente la pérdida de ocupados, sino la consolidación de un sector con empleo más informal, empresas con menor margen y consumidores enfrentando mayores precios.

8 Implicaciones para propietarios, trabajadores y política pública

Los resultados del informe tienen implicaciones distintas para propietarios de bares y restaurantes, trabajadores y tomadores de decisión. La evidencia muestra que los efectos preliminares de la reforma no se concentran en una sola dimensión. El ajuste combina presión sobre costos, reorganización de turnos, deterioro de algunos indicadores laborales, compresión de márgenes y aumento parcial de precios. Por eso, las respuestas gremiales y de política pública deben reconocer que el problema no es únicamente laboral ni únicamente empresarial, sino de sostenibilidad del modelo de operación del sector.

8.1 Para propietarios de bares y restaurantes

Para los propietarios, el principal mensaje es que el aumento de costos laborales no se limita al valor de la nómina. El impacto aparece también en la organización de turnos, la capacidad de sostener empleo formal, el margen disponible y la posibilidad de trasladar costos a precios sin afectar la demanda. En febrero de 2026, la remuneración al personal representa 20,7% de los ingresos y 58,6% del valor agregado, mientras el margen EBE sobre ingresos cae a 14,6%. Esto muestra que los establecimientos están enfrentando una presión simultánea: venden menos en términos reales, destinan una mayor proporción de sus ingresos a remuneraciones y conservan un menor margen empresarial.

Esta presión obliga a revisar la estructura operativa de los establecimientos. Las decisiones sobre horarios de apertura, programación de turnos, uso de personal en horas nocturnas, apertura en domingos y festivos, y composición entre personal formal, temporal o por cuenta propia se vuelven más sensibles. Para negocios con márgenes estrechos, la nueva estructura de costos puede hacer que ciertos horarios o días de operación sean menos rentables, especialmente si la demanda no permite trasladar completamente el costo al precio final.

El informe también muestra que el traslado a precios tiene límites. Aunque la inflación de restaurantes y hoteles sube a 9,61% anual en febrero de 2026, la caída de ingresos reales y del EBE indica que el aumento de precios no ha sido suficiente para compensar el choque. Por tanto, los propietarios enfrentan un dilema operativo: subir precios puede proteger parcialmente el margen, pero también puede reducir frecuencia de consumo o desplazar demanda hacia alternativas más baratas. No subirlos puede preservar clientes, pero presiona la sostenibilidad financiera.

La implicación práctica es que los establecimientos necesitan herramientas de planeación más precisas: costeo por franja horaria, medición de rentabilidad por día de la semana, control de horas efectivas, análisis de productividad por turno y evaluación de precios frente a elasticidad de demanda. Sin este tipo de gestión, el ajuste puede terminar ocurriendo de manera defensiva: reducción de horas, informalización, menor contratación asalariada o cierre de franjas horarias.

8.2 Para trabajadores

Para los trabajadores, el mensaje central es que el efecto de la reforma no debe evaluarse únicamente por el salario por hora. Un aumento en la remuneración horaria puede coexistir con menos horas trabajadas, menor estabilidad contractual, mayor informalidad o menor acceso a seguridad social. En la División 56, las horas normales caen de 40,1 en julio de 2025 a 39,4 en febrero de 2026, mientras la proporción de ocupados que trabaja más de 44 horas baja de 45,4% a 37,2%. Esto sugiere que parte del ajuste se está dando por intensidad laboral.

Además, la informalidad aumenta de manera significativa. En febrero de 2026, el 79,4% de los ocupados del sector se encuentra en condición de informalidad. La cotización a pensión cae a 14,1% y el contrato escrito a 20,6%. Esto implica que buena parte de los trabajadores queda por fuera de los mecanismos básicos de protección laboral, incluso si el ingreso promedio nominal del sector aumenta.

La brecha entre formales e informales es especialmente relevante. En febrero de 2026, el ingreso promedio informal equivale apenas al 39,8% del ingreso promedio formal. Esto indica que los beneficios asociados al aumento del salario mínimo, los recargos y la formalidad contractual no se distribuyen de forma homogénea. Una minoría formal puede recibir mayores ingresos nominales, mientras la mayoría informal permanece con menor protección y menor remuneración relativa.

La implicación para los trabajadores es que el objetivo no debe ser solo mantener el empleo, sino preservar condiciones de trabajo suficientes: contrato escrito, cotización a seguridad social, estabilidad mínima, horas previsible e ingresos reales sostenibles. De lo contrario, una política diseñada para mejorar derechos laborales puede terminar beneficiando sobre todo a quienes ya están formalizados, mientras amplía la brecha frente a quienes permanecen en la informalidad.

8.3 Para tomadores de decisión

Para los tomadores de decisión, los resultados sugieren que los cambios laborales deben monitorearse con especial cuidado en sectores intensivos en trabajo nocturno, dominical y festivo. La División 56 no opera con la misma estructura horaria que actividades diurnas o administrativas. En bares, restaurantes y servicios de comida, los horarios de mayor demanda coinciden con las franjas que se encarecen por efecto de la reforma. Por eso, una regla homogénea puede tener efectos heterogéneos según el sector.

La evidencia muestra que los ajustes no se expresan únicamente en precios o en empleo total. También aparecen en informalidad, reducción de contrato escrito, menor cotización a pensión, caída de horas normales, mayor presión de remuneraciones sobre ingresos y reducción del EBE. Esto indica que la política pública debe evaluar no solo el cumplimiento formal de la norma, sino sus efectos sobre sostenibilidad empresarial y formalización efectiva.

Una implicación clave es la necesidad de diseñar instrumentos de transición y mitigación. Si el aumento de costos se implementa sin mecanismos de acompañamiento, los establecimientos con menor margen pueden responder mediante informalización, reducción de horas o cierre de horarios. Esto puede terminar afectando precisamente a los trabajadores de menor protección, jóvenes, aprendices, trabajadores de baja calificación y ocupados en microestablecimientos.

La política pública debería considerar medidas como monitoreo mensual sectorial, gradualidad efectiva para micro y pequeñas empresas, incentivos a la formalización, alivios transitorios para contratación formal en horarios nocturnos y dominicales, programas de productividad para restaurantes y bares, y evaluación territorial de los impactos. También sería recomendable incorporar fuentes administrativas como PILA y RUES cuando estén disponibles, para medir cotizantes formales, cierres empresariales y dinámica de unidades productivas.

En síntesis, la reforma laboral puede mejorar derechos para una parte de los trabajadores formales, pero si no se acompaña de medidas sectoriales puede aumentar la presión sobre empresas pequeñas e incentivar ajustes no deseados. El reto de política pública es evitar que la mejora normativa se traduzca en menor formalidad efectiva, menor margen empresarial y mayor segmentación laboral.

9 Conclusiones

1. **El impacto preliminar no se observa como una caída sostenida del empleo total, sino como un deterioro en la calidad del empleo.** En julio de 2025, la División 56 registró 1.688.243 ocupados y una variación anual positiva de 12,76%. Sin embargo, en enero de 2026 los ocupados cayeron a 1.527.997, con una variación mensual de -7,71% y una variación anual de -0,70%. La señal más relevante no es solo la caída puntual del empleo, sino la recomposición hacia menor participación asalariada, mayor cuenta propia y menor formalidad.
2. **La informalidad laboral se profundiza y alcanza niveles críticos.** Entre julio de 2025 y febrero de 2026, la tasa de informalidad DANE pasa de 70,5% a 79,4%. En febrero, cerca de 1,28 millones de ocupados del sector son informales. Esta tendencia se acompaña de una caída en cotización a pensión, de 19,4% a 14,1%, y en contrato escrito, de 31,0% a 20,6%. La reforma no se refleja únicamente en costos empresariales, sino también en una mayor segmentación laboral.
3. **El ajuste de horas es uno de los canales más visibles.** Las horas normales semanales bajan de 40,1 en julio de 2025 a 39,4 en febrero de 2026. La proporción de ocupados que trabaja más de 44 horas cae de 45,4% a 37,2%. Además, la mediana de la distribución de horas pasa de 45 a 42 horas después de la reforma. Esto sugiere una reorganización de turnos y una reducción de jornadas largas, posiblemente como respuesta a mayores costos de operación en horarios recargados.
4. **El aumento nominal de ingresos no implica una mejora generalizada para los trabajadores.** El ingreso laboral promedio mensual sube de \$1,16 millones en julio de 2025 a \$1,37 millones en febrero de 2026, pero este aumento ocurre en un contexto de incremento obligatorio del salario mínimo, menor jornada, mayor informalidad y ampliación de la brecha entre formales e informales. En febrero, el ingreso informal promedio equivale apenas al 39,8% del ingreso formal. Por tanto, el ingreso promedio total puede ocultar un mercado laboral más desigual.
5. **Las empresas enfrentan una contracción de ingresos reales en el primer bimestre de 2026.** Según la EMS, los ingresos reales de la División 56 caen de \$12,56 billones en diciembre de 2025 a \$10,42 billones en enero y \$9,44 billones en febrero. Esto equivale a dos caídas mensuales consecutivas de -17,0% y -9,4% en términos reales. Aunque las variaciones anuales siguen siendo positivas, el sector muestra una contracción técnica de corto plazo después del pico de diciembre.
6. **El costo laboral relativo aumenta y comprime el margen empresarial.** En febrero de 2026, la remuneración al personal representa 20,7% de los ingresos y 58,6% del valor agregado. En el mismo mes, los ingresos nominales caen 8,5% mensual, mientras la remuneración aumenta 12,5%. Esta divergencia eleva la presión de nómina sobre las ventas y reduce el espacio disponible para excedente empresarial, inversión y sostenimiento de empleo formal.
7. **El EBE muestra una compresión severa de corto plazo.** Entre diciembre de 2025 y febrero de 2026, el EBE real cae de \$2,45 billones a \$1,38 billones, una reducción cercana al 43,8%. El margen EBE sobre ingresos baja de 19,5% a 14,6%. Esto indica

que la reforma no crea por sí sola la fragilidad del sector, pero sí puede estar amplificando una tendencia previa de compresión de márgenes y reduciendo la capacidad de absorción de los establecimientos.

8. **El traslado a precios existe, pero parece parcial e insuficiente.** La inflación anual de restaurantes y hoteles pasa de 7,65% en diciembre de 2025 a 9,61% en febrero de 2026, mientras el IPC total se mantiene cerca de 5,3%. Esto sugiere que parte de los mayores costos se traslada al consumidor. Sin embargo, la caída de ingresos reales, el aumento del costo laboral relativo y la contracción del EBE indican que el traslado no alcanza para proteger completamente los márgenes.
9. **El riesgo principal es una combinación de menor formalidad, menor margen y mayores precios.** La evidencia integrada muestra que el ajuste se reparte entre trabajadores, empresas y consumidores. Los trabajadores enfrentan mayor informalidad y menor protección; las empresas enfrentan mayor presión de costos y menor excedente; y los consumidores enfrentan mayores precios. Esta combinación puede deteriorar la sostenibilidad del sector si no se acompaña de medidas de transición, monitoreo y apoyo a la formalización.

ab asobares
Asociación de Bares y Restaurantes de Colombia

www.asobares.org

**20
26**