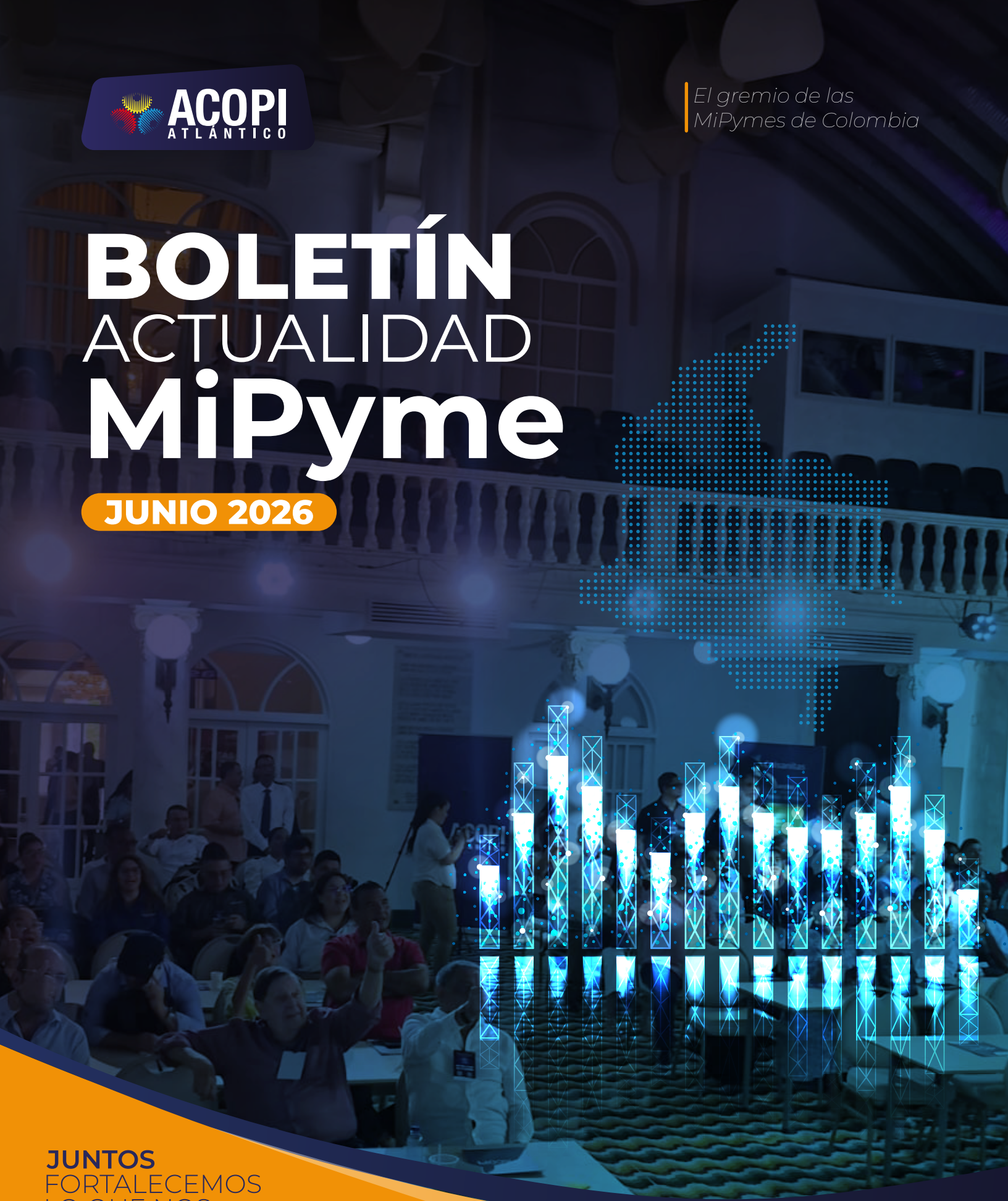
ACOPI ATLÁNTICO

El gremio de las MiPymes de Colombia

BOLETÍN ACTUALIDAD MiPyme

JUNIO 2026



JUNTOS FORTALECEMOS LO QUE NOS *mueve*

BOLETÍN ACTUALIDAD MiPyme

JUNIO 2026

Edición No. 8

Barranquilla, Atlántico
Asociación de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas
ACOPI SECCIONAL ATLÁNTICO

Rosmery Quintero Castro
Presidente del Observatorio Nacional de la MiPyme
Directora Ejecutiva de ACOPI Atlántico

Osiris Meriño García
Coordinadora Jurídica

Juan Hoyos Gutierrez
Natalia Aguilar Rodríguez
Departamento de Estudios Económicos

Dayana Acosta Quintero
Andrea Gonzalez Lugo
Julié Moyano Quesada
Laura Acosta Quintero
Desarrollo Empresarial y Proyectos

Melissa Acosta Quintero
Diseño y Diagramación

CONTENIDO

Nueva Legislatura: Una oportunidad para mejorar la calidad regulatoria. 02

Decreto 0581 de 2026: Los nuevos riesgos de la tercerización laboral que las emresas deben conocer. 05

Sentencia T-132 DE 2026: La corte constitucional reafirma la protección del fuero de paternidad 08

Cuatro obligaciones laborales que toda empresa debe revisar antes de Julio de 2026 10

DESPUÉS DE LAS URNAS: Las respuestas que esperan las MiPymes 12

Notas Generales 14

NUEVA LEGISLATURA: UNA OPORTUNIDAD PARA MEJORAR LA CALIDAD REGULATORIA.



Con el inicio de una nueva legislatura, Colombia tiene la oportunidad de fortalecer la calidad regulatoria, reducir cargas administrativas y construir un entorno más favorable para las MiPymes.

El próximo 20 de julio iniciará una nueva legislatura en el Congreso de la República. Este cambio de periodo constituye una oportunidad para reflexionar sobre la manera en que se construye la regulación en Colombia y sobre los retos que ello representa para el aparato productivo nacional, particularmente para las micro, pequeñas y medianas empresas.

Las cifras de la legislatura que está por concluir son reveladoras. Entre julio de 2025 y junio de 2026 se radicaron 942 proyectos de ley, de los cuales 377 fueron presentados en el Senado y 565 en la Cámara de Representantes. En promedio, el Congreso recibió cerca de cuatro iniciativas legislativas por día. Más allá del volumen de propuestas, la pregunta relevante es si esta intensa actividad normativa se traduce efectivamente en mejores condiciones para el desarrollo económico, la competitividad y la generación de empleo.

La experiencia empresarial muestra que uno de los principales desafíos para las MiPymes no es la ausencia de regulación, sino la creciente complejidad del entorno normativo. Nuevas obligaciones, requisitos de reporte, modificaciones tributarias, ajustes laborales, regulaciones sectoriales y cargas administrativas se acumulan de manera permanente, generando mayores costos de cumplimiento y demandando recursos que podrían destinarse a la inversión, la innovación o la expansión de los negocios.

Si bien la mayoría de las iniciativas legislativas persiguen objetivos legítimos, con frecuencia los debates se concentran en el alcance de las medidas propuestas sin que exista una evaluación suficiente sobre sus efectos económicos, operativos y administrativos. La calidad de una norma no debería medirse únicamente por su intención, sino también por su capacidad de resolver problemas sin generar cargas desproporcionadas para quienes deben cumplirla.

En este contexto, resulta preocupante que los análisis de impacto normativo aún no ocupen un lugar central dentro del proceso legislativo. Antes de crear nuevas obligaciones debería ser posible estimar sus costos de implementación, identificar los sectores afectados, evaluar riesgos de duplicidad regulatoria y determinar si existen alternativas menos gravosas para alcanzar los mismos objetivos.

Esta reflexión adquiere una relevancia especial cuando se trata de las MiPymes. Las micro y pequeñas empresas operan con estructuras administrativas limitadas y enfrentan mayores dificultades para absorber costos regulatorios crecientes. Por ello, una regulación diseñada bajo parámetros aplicables a grandes organizaciones puede terminar convirtiéndose en una barrera para la formalización, la productividad y el crecimiento empresarial.

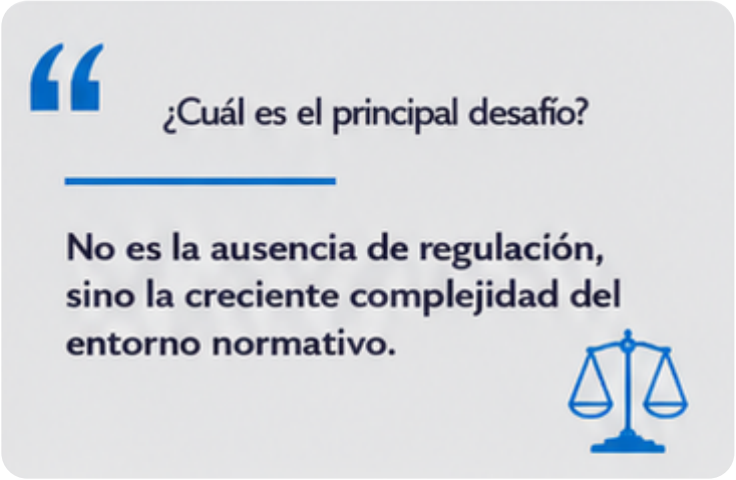
En el caso colombiano, el informe muestra que la principal preocupación de los directivos empresariales serán las condiciones económicas. Inflación, costos operativos, tasas de interés y crecimiento moderado aparecen como variables determinantes para la planeación. El resultado evidencia que las empresas seguirán priorizando eficiencia, productividad y sostenibilidad financiera en un contexto donde la rentabilidad continúa bajo presión.

El segundo lugar lo ocupan los riesgos políticos, una señal relevante dentro del análisis nacional. Reformas, decisiones de política pública, cambios regulatorios y señales institucionales se mantienen dentro del radar corporativo, especialmente por su impacto potencial sobre inversión, empleo y confianza empresarial.

En tercer lugar se ubica la innovación y las tecnologías en evolución, confirmando que la transformación digital dejó de ser un tema secundario. Automatización de procesos, inteligencia artificial, modernización operativa y nuevos modelos de negocio aparecen como factores necesarios para sostener competitividad y responder a mercados cada vez más dinámicos.

La estrategia de asignación de capital ocupa la cuarta posición. Esto refleja que las empresas están observando con mayor cautela sus decisiones de inversión, expansión y uso de recursos. Liquidez, estructura financiera y retorno esperado cobran mayor importancia en momentos de incertidumbre.

En quinto lugar aparecen los desarrollos regulatorios, especialmente en temas tributarios, cumplimiento normativo, protección de datos y nuevas exigencias legales. Para el sector productivo, esto implica la necesidad de fortalecer capacidades internas de seguimiento y reacción frente a cambios frecuentes en las reglas de juego.



Más allá del ranking, el estudio deja una lectura de fondo: las empresas colombianas están equilibrando decisiones de corto plazo con apuestas de largo plazo. Mientras una parte de la agenda se concentra en costos, liquidez y entorno político, otra parte apunta a innovación, digitalización y preparación tecnológica. Esa doble necesidad refleja un tejido empresarial que busca mantenerse sólido sin perder capacidad de evolucionar.

Para las micro, pequeñas y medianas empresas, esta radiografía resulta especialmente relevante. Las MiPymes suelen enfrentar con mayor intensidad el aumento de costos, las barreras de financiamiento y la carga regulatoria, pero también encuentran en la digitalización una vía para crecer, mejorar productividad y ampliar mercados. En ese sentido, la agenda que hoy discuten los grandes directorios también anticipa los desafíos que impactarán al grueso del aparato productivo nacional.

El panorama para 2026 sugiere que la competitividad empresarial en Colombia dependerá cada vez más de la capacidad para combinar disciplina financiera, lectura del entorno y adaptación tecnológica. En un mercado exigente, las organizaciones que logren avanzar en esos tres frentes estarán mejor posicionadas para crecer.

Recomendaciones para la nueva legislatura.



De cara al inicio de la nueva legislatura el próximo 20 de julio, resulta necesario avanzar hacia una agenda de calidad regulatoria que contribuya a fortalecer la competitividad empresarial y la productividad del país. Desde la perspectiva de las MiPymes, al menos seis acciones deberían incorporarse en el proceso de construcción normativa:

1. Hacer obligatoria la evaluación de impacto normativo para los proyectos de ley con incidencia económica. Antes de aprobar nuevas obligaciones, tributos, reportes o requisitos empresariales, el Congreso debería contar con estudios técnicos que permitan identificar los costos de cumplimiento, los sectores afectados y los beneficios esperados de la medida.

2. Incorporar el enfoque "Piense primero en las MiPymes". Toda iniciativa legislativa debería incluir un análisis específico sobre sus efectos en las micro, pequeñas y medianas empresas, estableciendo mecanismos diferenciales cuando la regulación pueda generar cargas desproporcionadas para este segmento empresarial.

3. Implementar una regla de simplificación regulatoria. La creación de nuevas obligaciones debería estar acompañada de la revisión y eliminación de trámites, requisitos o cargas existentes, evitando que el marco normativo continúe creciendo de manera desordenada.***4. Fortalecer los procesos de consulta con el sector productivo.*** Los gremios y empresarios deben participar de manera temprana en la construcción de las iniciativas legislativas para aportar evidencia sobre los impactos económicos y operativos de las medidas propuestas.

5. Evaluar las normas después de su entrada en vigencia. El país necesita avanzar hacia mecanismos de evaluación ex post que permitan determinar si las leyes están cumpliendo los objetivos para los cuales fueron expedidas y si los beneficios obtenidos justifican los costos regulatorios generados.

6. Construir una política nacional de mejora regulatoria. Colombia requiere una estrategia integral orientada a promover regulaciones más simples, coherentes y predecibles, alineada con las recomendaciones de organismos internacionales como la OCDE y con las necesidades de competitividad del tejido empresarial.

La nueva legislatura representa una oportunidad para que el Congreso no solo discuta nuevas iniciativas, sino también para que impulse una transformación en la manera de producir regulación. Más que aumentar el número de leyes, el reto consiste en mejorar su calidad, fortalecer la seguridad jurídica y garantizar que las decisiones normativas contribuyan efectivamente al crecimiento empresarial, la formalización y la generación de empleo.

¡ES MOMENTO DE LEGISLAR MEJOR!

Más allá del volumen de propuestas, el verdadero reto es construir un marco regulatorio más coherente, estable y predecible, que facilite la actividad empresarial, impulse la competitividad y contribuya al crecimiento económico del país.

DECRETO 0581 DE 2026: Los nuevos riesgos de la tercerización laboral que las empresas deben conocer.



La nueva reglamentación fortalece los mecanismos de inspección del Ministerio del Trabajo y obliga a las empresas a revisar sus esquemas de tercerización desde una perspectiva mucho más preventiva.

La expedición del Decreto 0581 de 2026 introduce nuevas reglas para la inspección, vigilancia y control de la tercerización e intermediación laboral en Colombia. Aunque la contratación con terceros continúa siendo una herramienta legítima de organización empresarial, la nueva reglamentación fortalece los mecanismos de control del Ministerio del Trabajo y establece criterios más amplios para identificar posibles esquemas de tercerización e intermediación laboral ilegal.

¿Qué cambia realmente?

Mayor inspección, vigilancia y control por parte del Ministerio del Trabajo.

Más criterior para identificar esquemas de tercerización e intermediación laboral ilegal.

La autonomía empresarial será el eje cetral del análisis de las autoridades laborales.

La realidad de la operación prevalecerá sobre la forma contractual y la intención de las partes.

Para las empresas, especialmente para las MiPymes, el principal desafío no radica en la prohibición de la tercerización, sino en la necesidad de revisar si los modelos actualmente utilizados cumplen efectivamente con los estándares de autonomía empresarial y ausencia de subordinación exigidos por la normativa y la jurisprudencia laboral.

La realidad de la operación prevalecerá sobre la forma contractual.

Uno de los mensajes más importantes del decreto es que la legalidad de la tercerización no dependerá exclusivamente de la existencia de un contrato comercial o de prestación de servicios.

La norma incorpora criterios que permitirán a las autoridades laborales analizar quién ejerce realmente el poder de dirección sobre los trabajadores, quién asume los riesgos empresariales y quién controla la ejecución de las actividades contratadas. En consecuencia, un esquema contractual formalmente válido podría ser cuestionado si en la práctica el contratista carece de autonomía o si los trabajadores terminan subordinados a la empresa beneficiaria.

Esto obliga a las organizaciones a revisar no solo sus contratos, sino también la manera en que se desarrollan las relaciones operativas entre el personal propio y el personal vinculado a través de terceros.

Las actividades permanentes estarán bajo mayor escrutinio.

El decreto establece una presunción reforzada de laboralidad cuando actividades permanentes relacionadas con el objeto social o el giro ordinario del negocio son ejecutadas por terceros.

Si bien esta presunción admite prueba en contrario, la carga de demostrar la autonomía real del contratista adquiere ahora una importancia determinante.

En sectores donde la tercerización hace parte de la dinámica empresarial —como manufactura, logística, servicios técnicos, mantenimiento industrial, tecnología o servicios especializados— será necesario documentar adecuadamente las razones empresariales que justifican la contratación externa y la independencia efectiva del proveedor.

La discusión ya no se limitará a establecer si existe un contrato entre empresas, sino a determinar si realmente se está frente a una actividad desarrollada por un empresario independiente o ante un esquema de suministro de mano de obra.

La actuación de supervisores y jefes puede generar contingencias laborales.

Uno de los aspectos más sensibles de la nueva regulación se encuentra en los indicios que utilizarán los inspectores de trabajo para determinar la existencia de subordinación.

En la práctica, muchas empresas permiten que supervisores o coordinadores impartan instrucciones directas al personal de contratistas,definan horarios, autoricen permisos, participen en evaluaciones de desempeño o intervengan en decisiones relacionadas con la continuidad del servicio.

Aunque estas situaciones suelen responder a necesidades operativas, el decreto las incorpora como elementos que podrían ser valorados para establecer si existe una verdadera independencia empresarial o si, por el contrario, la empresa beneficiaria está ejerciendo funciones propias del empleador.

Por esta razón, la gestión del riesgo laboral deja de ser una responsabilidad exclusiva de las áreas jurídicas o de talento humano y pasa a involucrar directamente a quienes administran las operaciones diarias.

Mayor responsabilidad en la selección y seguimiento de contratistas.

La nueva reglamentación también pone el foco sobre la capacidad real de los proveedores de servicios.

Las autoridades podrán analizar si los contratistas cuentan con infraestructura propia, recursos financieros suficientes, medios de producción, capacidad administrativa y autonomía técnica para ejecutar el objeto contratado.

En consecuencia, la contratación de terceros exigirá procesos más rigurosos de debida diligencia. No será suficiente verificar aspectos comerciales; también será necesario evaluar la capacidad organizacional y el cumplimiento laboral del proveedor.

La falta de autonomía empresarial del contratista puede convertirse en uno de los principales factores de riesgo dentro de una investigación administrativa.

Nuevas alertas frente al uso de Empresas de Servicios Temporales.

El decreto reitera que las Empresas de Servicios Temporales únicamente pueden utilizarse para atender necesidades ocasionales, reemplazos transitorios o incrementos temporales de producción y servicios dentro de los límites previstos por la ley.

Además, fortalece el control sobre prácticas que han sido objeto de cuestionamiento por parte de las autoridades laborales, como la utilización prolongada de trabajadores en misión para atender necesidades permanentes o la rotación de distintas empresas temporales para cubrir un mismo servicio.

Las organizaciones que recurren a esta modalidad de contratación deberían revisar de manera inmediata la justificación de cada vinculación temporal y verificar que las causas que la sustentan se encuentren debidamente documentadas.

Las consecuencias pueden ir mucho más allá de una multa.

Aunque el decreto mantiene sanciones que pueden alcanzar hasta 5.000 salarios mínimos legales mensuales vigentes, el principal riesgo para las empresas no es exclusivamente económico.

Una investigación por tercerización o intermediación laboral ilegal puede derivar en órdenes de formalización laboral, reconocimiento de relaciones laborales directas, reclamaciones por salarios y prestaciones sociales, responsabilidades solidarias frente a obligaciones laborales incumplidas e incluso la suspensión temporal de actividades en determinados casos.

Por ello, el impacto potencial trasciende el ámbito sancionatorio y puede comprometer la estructura laboral y financiera de la organización.

¿Qué deberían hacer las empresas?

Frente a este nuevo escenario regulatorio, resulta recomendable que las empresas adelanten una revisión preventiva de sus esquemas de contratación con terceros.

Entre las acciones prioritarias se encuentran:

- Identificar las actividades que actualmente se encuentran tercerizadas.
- Verificar que los contratistas cuenten con autonomía técnica, administrativa, financiera y directiva.
- Revisar los protocolos de interacción entre supervisores de la empresa y personal de terceros.
- Auditar los contratos suscritos con Empresas de Servicios Temporales.
- Fortalecer la documentación que soporte la independencia empresarial de los proveedores.
- Capacitar a los responsables de las áreas operativas sobre los límites de la subordinación laboral.

El Decreto 0581 de 2026 no elimina la posibilidad de tercerizar actividades. Sin embargo, sí eleva los estándares de control y exige a las empresas una gestión más rigurosa de sus relaciones con contratistas y proveedores de servicios. En este contexto, la mejor estrategia no es esperar una actuación administrativa, sino anticiparse a los riesgos mediante procesos de revisión y adecuación que permitan garantizar el cumplimiento de la normativa laboral y la sostenibilidad de los modelos de contratación empresarial.

SENTENCIA T-132 DE 2026:

LA CORTE CONSTITUCIONAL REAFIRMA LA PROTECCIÓN DEL FUERO DE PATERNIDAD



> La Corte Constitucional reiteró que la estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad puede extenderse al padre trabajador cuando se cumplen determinadas condiciones, reafirmando la protección integral de la familia y del menor.

La decisión revisó el caso de un trabajador cuyo contrato terminó después del nacimiento de su hija y que alegó la vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada por encontrarse amparado por el denominado fuero de paternidad.

Aunque el caso particular abordó diversas controversias relacionadas con el reconocimiento de la licencia de paternidad y la terminación del vínculo laboral, la sentencia resulta relevante para el sector empresarial porque recopila y sistematiza la evolución jurisprudencial de esta figura y reitera los criterios que actualmente orientan su aplicación.

¿Por qué es importante esta sentencia para las empresas?

La Corte recordó que la protección derivada del fuero de paternidad tiene origen en la Sentencia C-005 de 2017, mediante la cual se extendió la protección de estabilidad laboral reforzada al trabajador cuya cónyuge, compañera permanente o pareja se encuentra en estado de embarazo o lactancia y depende económicamente de él.

Posteriormente, distintas decisiones judiciales fueron ampliando y precisando el alcance de esta garantía, hasta consolidar un marco de protección que hoy debe ser tenido en cuenta por los empleadores antes de adoptar decisiones relacionadas con la terminación de contratos de trabajo.

La relevancia de la Sentencia T-132 de 2026 radica precisamente en que la Corte vuelve a reiterar que esta protección no busca únicamente salvaguardar los derechos del trabajador, sino garantizar la protección integral de la familia, de la madre gestante o lactante y, especialmente, del menor de edad.

Cinco lecciones que deja la Sentencia T-132 de 2026 para los empleadores

1. La estabilidad laboral reforzada no es un asunto exclusivo de la maternidad.

La Corte ratifica que la protección constitucional también puede cobijar al padre trabajador cuando este constituye el soporte económico de

la madre gestante o lactante y del hijo recién nacido.

Para las empresas, esto implica que los análisis de estabilidad laboral reforzada no deben limitarse únicamente a los casos de embarazo de trabajadoras.

2. La gestión de la licencia de paternidad exige especial diligencia.
Uno de los aspectos cuestionados en el caso fue la demora injustificada en el trámite y reconocimiento de la licencia de paternidad.

La Corte consideró reprochable que el trabajador hubiera recibido el pago aproximadamente diez meses después del nacimiento de su hija, recordando que la finalidad de esta prestación es precisamente permitir el acompañamiento y cuidado oportuno del recién nacido y de la madre.

3. Las decisiones de desvinculación requieren una revisión previa.
La sentencia evidencia la importancia de verificar, antes de finalizar una relación laboral, si el trabajador se encuentra amparado por alguna forma de estabilidad laboral reforzada.

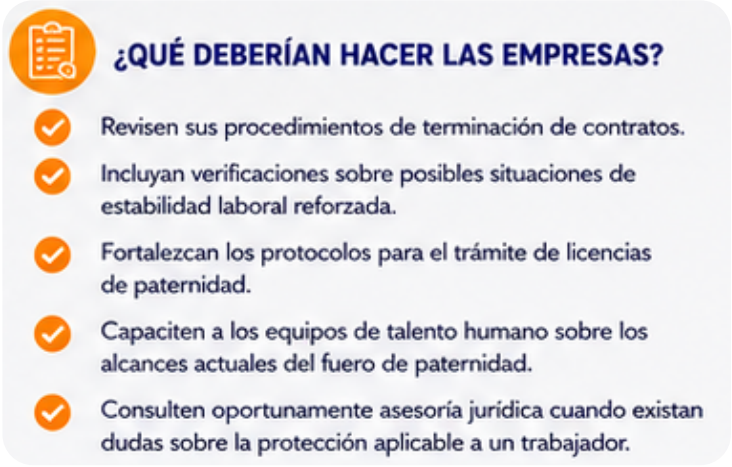
La omisión de este análisis puede derivar en reclamaciones judiciales, solicitudes de reintegro y controversias sobre el reconocimiento de salarios y prestaciones dejadas de percibir.

4. La documentación sigue siendo fundamental.
Las empresas deben conservar evidencia de las causas objetivas que sustentan sus decisiones laborales y de las comunicaciones relacionadas con situaciones de embarazo, nacimiento de hijos o solicitudes de licencia de paternidad.

La adecuada trazabilidad documental continúa siendo una de las principales herramientas para la gestión del riesgo laboral.

5. El enfoque constitucional privilegia la protección de la familia.
La Corte reiteró que estas controversias deben analizarse teniendo en cuenta la especial protección que la Constitución reconoce a la familia y a los menores de edad.

Por ello, las decisiones empresariales relacionadas con trabajadores potencialmente amparados por esta protección deben adoptarse con especial prudencia y previa validación jurídica.



La Sentencia T-132 de 2026 no crea una nueva figura jurídica, pero sí constituye un recordatorio de que la protección constitucional de la familia continúa ampliando sus efectos en las relaciones laborales. Para los empleadores, la principal enseñanza es clara: las decisiones relacionadas con trabajadores que se encuentran en contextos de maternidad o paternidad requieren cada vez mayor análisis, documentación y prevención del riesgo jurídico.

CUATRO OBLIGACIONES LABORALES QUE TODA EMPRESA DEBE REVISAR ANTES DE JULIO DE 2026



La entrada en vigor de nuevas disposiciones laborales exige ajustes inmediatos en reglamentos internos, procesos disciplinarios, nómina y gestión del talento humano.
El incumplimiento puede derivar en sanciones administrativas, litigios laborales y contingencias económicas significativas.

Actualización del Reglamento Interno de Trabajo (RIT)

Fecha Límite: 25 Junio de 2026

¿QUÉ CAMBIÓ?

La Ley 2466 de 2025 fortaleció el debido proceso disciplinario laboral. Las empresas deben adecuar sus reglamentos internos para incorporar procedimientos formales antes de imponer sanciones o adelantar despidos con justa causa.

LA EMPRESA DEBE GARANTIZAR:

- Notificación escrita de cargos.
- Traslado de pruebas.
- Mínimo cinco (5) días hábiles para preparar la defensa.
- Audiencia de descargos.
- Decisión motivada y proporcional.

RIESGOS DE INCUMPLIMIENTO

- Nulidad de sanciones disciplinarias.
- Invalidación de despidos con justa causa.
- Reintegro de trabajadores.
- Pago de salarios y prestaciones dejados de percibir.
- Multas del Ministerio del Trabajo de hasta 5.000 SMMLV.

Reporte Semestral Obligatorio sobre Acoso Sexual Laboral

Fecha Límite: 30 Junio de 2026

¿QUÉ EXIGE LA NORMA?

Las empresas deben reportar al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) las estadísticas relacionadas con quejas y actuaciones asociadas al acoso sexual laboral.

IMPORTANTE

- El reporte es obligatorio incluso cuando la empresa no haya recibido ninguna queja.
- Debe remitirse de manera anonimizada.

RIESGOS DE INCUMPLIMIENTO

- Apertura de investigaciones administrativas.
- Requerimientos especiales de inspección y vigilancia.
- Multas laborales de hasta 5.000 SMMLV, según la gravedad de la infracción.
- Mayor exposición a actuaciones de control por parte del Ministerio del Trabajo.

Incremento del recargo dominical y festivo.

Entra en vigor: 1 Julio de 2026

¿QUÉ CAMBIA?

El recargo por trabajo en domingos, festivos y días de descanso obligatorio aumenta:



como parte del esquema gradual previsto en la Reforma Laboral.

¿QUÉ DEBE HACER LA EMPRESA?

- Actualizar software de nómina.
- Revisar parametrizaciones del ERP.
- Verificar fórmulas de liquidación salarial.

RIESGOS DE INCUMPLIMIENTO

- Reclamaciones salariales.
- Demandas laborales por diferencias de pago.
- Condenas judiciales con indexación e intereses.
- Aplicación de la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del CST.

Implementación definitiva de la jornada máxima 42 horas.

Entra en vigor: 15 Julio de 2026

¿QUÉ CAMBIA?

Finaliza el periodo de transición establecido por la Ley 2101 de 2021. A partir de esta fecha, la jornada ordinaria máxima será de:

42 HORAS SEMANALES

ASPECTOS CLAVE

- Puede distribuirse en 5 o 6 días.
- No puede reducirse el salario.
- La jornada flexible podrá oscilar entre 4 y 9 horas diarias.
- Todicación que exceda los límites toratoria prevista en el recargos.

RIESGOS DE INCUMPLIMIENTO

- Reclamaciones por horas extras.
- Sanciones administrativas.
- Procesos judiciales por diferencias salariales.
- Incremento de costos laborales no previstos.

¿CUÁNTO PUEDE COSTARLE A UNA EMPRESA INCUMPLIR?

SITUACIÓN	RIESGO ECONÓMICO
No actualizar el RIT	Hasta 5.000 SMMLV en multas, reintegros y salarios caídos.
Incumplir obligaciones laborales verificadas por MinTrabajo	Hasta 5.000 SMMLV
Errores en nómina y liquidaciones	Pago de diferencias salariales, intereses e indemnización moratoria.
Despidos sin debido proceso	Reintegro y pago retroactivo de salarios y prestaciones.

RECOMENDACIÓN ACOPI

Las empresas deberían aprovechar las próximas semanas para realizar una revisión integral de:

- Reglamento Interno de Trabajo.
- Procedimientos disciplinarios.
- Sistemas de nómina.
- Programación de turnos y jornadas.
- Obligaciones de reporte ante el Ministerio del Trabajo.

La prevención sigue siendo la mejor estrategia para evitar sanciones, litigios y sobrecostos laborales.

DESPUÉS DE LAS URNAS: LAS RESPUESTAS QUE ESPERAN LAS MIPYMES



> El verdadero reto del próximo gobierno será recuperar la confianza, impulsar la inversión y construir un entorno que permita a las empresas seguir siendo motor de desarrollo y oportunidades para todos los colombianos.

Las elecciones han terminado. Colombia ya tomó una decisión democrática y eligió el liderazgo que conducirá el país durante los próximos cuatro años. Sin embargo, más allá del resultado electoral, las verdaderas respuestas que esperan los ciudadanos y las empresas no estarán en las urnas, sino en la capacidad del nuevo gobierno para enfrentar los desafíos económicos, sociales y productivos que hoy limitan el crecimiento del país.

El próximo cuatrienio inicia en un contexto complejo. La desaceleración económica, la caída de la inversión, el aumento de los costos operativos, la inseguridad, la incertidumbre regulatoria y las dificultades para generar empleo formal han debilitado la confianza de empresarios y emprendedores. Recuperarla será una de las tareas más importantes para la nueva administración.

En este escenario, las micro, pequeñas y medianas empresas tienen mucho que aportar a la construcción de una hoja de ruta para el crecimiento. No se trata de un sector más dentro de la economía. Las MiPymes representan el 99,6 % del tejido empresarial colombiano y generan cerca del 80 % del empleo nacional. Son las empresas que sostienen las economías regionales, impulsan la actividad productiva y crean oportunidades para millones de familias en todo el territorio.

Consciente de esta realidad, el Observatorio Nacional de la MiPyme de ACOPI construyó la Agenda de Propuestas para el período presidencial 2026-2030, un documento que recoge iniciativas orientadas a fortalecer el aparato productivo nacional y a generar condiciones más favorables para la inversión, la formalización, la productividad y el empleo.

La agenda parte de una premisa fundamental: Colombia necesita volver a creer en su capacidad de crecer. Para lograrlo, es indispensable avanzar hacia un sistema tributario más proporcional a la realidad empresarial, fortalecer instrumentos como el Régimen Simple de Tributación, reducir cargas administrativas y crear incentivos que



promuevan la inversión productiva y la modernización tecnológica.

Asimismo, resulta prioritario impulsar medidas que faciliten la generación de empleo formal. Las MiPymes requieren esquemas que permitan equilibrar la protección social con la sostenibilidad empresarial, ampliando las oportunidades de vinculación laboral, especialmente para jóvenes y mujeres, quienes continúan enfrentando mayores barreras para acceder al mercado de trabajo.

Otro de los grandes desafíos es el acceso al financiamiento. Miles de empresas ven limitadas sus posibilidades de crecer, innovar o internacionalizarse debido a restricciones crediticias que afectan su capacidad de inversión. Por ello, fortalecer la banca de desarrollo, ampliar los mecanismos de financiación empresarial y promover la educación financiera debe convertirse en una prioridad de política pública.

La competitividad también exige una apuesta decidida por la simplificación regulatoria y la seguridad jurídica. Las empresas necesitan reglas claras, estabilidad normativa y menos trámites. Cada carga burocrática innecesaria representa recursos que dejan de destinarse a la innovación, la expansión empresarial y la generación de empleo.

De igual manera, Colombia debe fortalecer su estrategia de internacionalización, promover encadenamientos productivos más sólidos, facilitar la incorporación de proveedores nacionales en cadenas globales de valor y aprovechar la inversión como un mecanismo para impulsar la transferencia de conocimiento y tecnología.

A estos desafíos se suman temas determinantes para el futuro económico del país, como la seguridad energética, la modernización de la infraestructura, el fortalecimiento de la conectividad regional y la protección de la actividad empresarial frente a fenómenos que afectan la productividad y la inversión.

Las propuestas planteadas por las MiPymes no constituyen un listado de solicitudes sectoriales. Representan una visión de país basada en la convicción de que el crecimiento económico sostenible solo será posible si se fortalecen las condiciones para producir, invertir, innovar y generar empleo.

Las elecciones han concluido, pero el verdadero trabajo apenas comienza. El éxito del próximo gobierno no dependerá únicamente de sus metas políticas, sino de su capacidad para recuperar la confianza, estimular la inversión y construir un entorno que permita a las empresas seguir siendo motor de desarrollo, bienestar y oportunidades para todos los colombianos.

CONGRESO DE EMPRESARIOS
MiPymes

NOVIEMBRE
12 Y 13
JUEVES Y VIERNES



Haz que tu marca sea protagonista en el CONGRESO DE EMPRESARIOS 2026

Conecta con más de 500 empresarios, líderes y tomadores de decisión en un escenario de **alto impacto** para tu organización.



Conoce nuestros planes de patrocinio

eventos@acopiatlantico.com
318 377 5143 - 305 707 7941

WWW.ACOPIATLANTICO.COM