

BOLETÍN ESTADÍSTICO SECTORIAL

Empleo, formalidad, ingresos y costos laborales en las Estaciones de servicio 2022 – 2026¹

¹ Este boletín fue elaborado por la unión gremial SOMOS UNO UT, que representa a los distribuidores minoristas de combustibles líquidos. Es un documento descriptivo que expone la evolución del empleo y de los costos laborales del sector con fuentes públicas y método replicable. Los indicadores de la primera parte provienen de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE. Los de la segunda parte, de los documentos regulatorios de la CREG, de los decretos anuales de salario mínimo y del texto vigente del Código Sustantivo del Trabajo. Ninguna cifra procede de encuestas o registros gremiales. **Cómo citar este documento.** SOMOS UNO UT (2026). Boletín Estadístico Sectorial: empleo, formalidad, ingresos y costos laborales en las Estaciones de servicio, Colombia 2022–2026. Bogotá. **Reproducción.** Se autoriza la reproducción total o parcial de este boletín, de sus tablas y de sus figuras, citando la fuente.

Contenido

Resumen ejecutivo.....	4
Primera parte. El mercado laboral en las Estaciones de servicio, 2022–2025	7
1. El empleo y la formalidad	7
2. El islero o expendedor de combustibles: el eslabón que más avanzó	8
3. Los ingresos: el salario mínimo como ancla	9
4. La participación de las mujeres	11
5. Alcance y límites de la evidencia	12
Segunda parte. Los costos laborales de la operación continua	14
1. Los cuatro cambios del marco laboral	14
2. La operación continua y el factor de cobertura	18
3. El costo de sostener una posición de atención continua	20
4. El AOM: un margen de nómina	21
5. La brecha entre el costo laboral y el indexador del margen	23
6. ¿Cuánto representa la brecha por galón?	25
7. El AOM por tipología en la propuesta de 2025: una precaución metodológica	27
8. El avance en formalización y el riesgo que hoy enfrenta	29
9. Consideraciones finales	30
Notas sobre fuentes y método.....	32
Glosario.....	34

Índice de tablas

Tabla 1. Indicadores principales del mercado laboral del sector	4
Tabla 2. Indicadores principales de costos de la operación	5
Tabla 3. Cronograma consolidado de los cambios laborales aplicables a la EDS, 2023–2027	16
Tabla 4. Salario mínimo legal y auxilio de transporte, 2015–2026	17
Tabla 5. Factor de cobertura: trabajadores requeridos por posición de atención continua	18
Tabla 6. Planta de personal reconocida en el AOM y requerimiento equivalente bajo jornada de 42 horas	19
Tabla 7. Carga de recargos de una semana de operación continua (168 horas)	20
Tabla 8. Costo laboral semanal de una posición de atención continua (base salario mínimo)	20
Tabla 9. Participación del gasto de personal en los costos AOM, por tipología	22
Tabla 10. Participación del AOM en el margen minorista propuesto (Documento CREG-904 002 de 2023)	22
Tabla 11. Evolución comparada en índices, 2015–2026 (abril de 2015 = 100)	23
Tabla 12. Velocidad de ajuste anual comparada, 2023–2026	24
Tabla 13. Incremento por galón atribuible a los costos laborales	26
Tabla 14. AOM por galón según tipología: escenarios actualizados de 2023 y 2025 (COP/gal)	27
Tabla 15. La informalidad de las EDS frente a sus referentes comparables	29

Índice de gráficas

Gráfica 1. Tasa de informalidad laboral del sector, 2022 y 2025	7
Gráfica 2. Número de isleros ocupados (promedio mensual anual) e intervalo de confianza al 95 %	8
Gráfica 3. Composición ocupacional del sector, 2022 y 2025	9
Gráfica 4. Ingreso laboral real de los isleros frente al promedio del sector	10
Gráfica 5. Masa salarial mensual promedio del sector, nominal y real	11
Gráfica 6. Personal ocupado por sexo, 2022 y 2025	12
Gráfica 7. Incremento del valor de la hora ordinaria bajo la reducción gradual de la jornada, 2023–2026	14
Gráfica 8. Horas nocturnas con recargo en una semana de operación continua, antes y después del 25 de diciembre de 2025	15
Gráfica 9. Composición del factor de remuneración de una hora nocturna trabajada en día de descanso obligatorio, 2025–2027	16
Gráfica 10. Origen del incremento del costo de la posición de atención continua entre julio de 2024 y julio de 2026	21
Gráfica 11. Costo laboral de la operación continua frente al indexador del margen, 2015–2026	24
Gráfica 12. Variación acumulada de los costos laborales y del margen, abril de 2015 – julio de 2026	25
Gráfica 13. Comportamiento del AOM por galón según el tamaño de la Estación de servicio en ambos documentos regulatorios	28

Resumen ejecutivo

La distribución minorista de combustibles a través de Estaciones de servicio opera en Colombia bajo una remuneración regulada y, en la gran mayoría de los territorios, bajo un precio máximo de venta, pese a que las Estaciones de servicio enfrentan actualmente condiciones de operación que varían de forma considerable entre territorios.

De acuerdo con la estadística oficial del DANE, entre 2022 y 2025 el sector generó 15,4 mil empleos adicionales, elevó en 25,3 % el ingreso real de los trabajadores con mayor participación en la nómina —los isleros o expendedores de combustibles—, acortó su jornada en cuatro horas semanales y redujo su informalidad en 7,3 puntos porcentuales. La siguiente tabla resume esos resultados:

Tabla 1. Indicadores principales del mercado laboral del sector

Indicador	2022	2025	Variación
Personas ocupadas	52,6 mil	68,0 mil	+29,3 %
Isleros ocupados	26,8 mil	37,1 mil	+38,5 %
Jornada semanal del islero	49,8 h	45,7 h	-4,1 h
Ingreso real del islero	\$783 mil	\$981 mil	+25,3 %
Masa salarial real mensual	\$55,8 mm	\$78,6 mm	+40,9 %
Participación de mujeres en el empleo	35,8 %	30,2 %	-5,6 p. p.
Tasa de informalidad laboral	28,7 %	21,4 %	-7,3 p. p.

Cifras expandidas al universo poblacional mediante diseño muestral complejo. Ingresos en pesos constantes de diciembre de 2018. «mm» = miles de millones de pesos. «p. p.» = puntos porcentuales. Fuente: GEIH, DANE.

Ahora bien, entre el 25 de diciembre de 2025 y el 15 de julio de 2026 concurrieron cuatro hitos o cambios estructurales en la normatividad laboral colombiana que elevaron de manera significativa el costo de sostener una posición de atención continua en las Estaciones de servicio, a saber: el incremento inusitado del salario mínimo (+23 %), la ampliación de la franja nocturna, la elevación al 90 % del recargo por trabajo en día de descanso obligatorio y la entrada en vigor de la jornada de 42 horas semanales.

Como resultado, el costo de sostener una posición de atención en operación continua en las Estaciones de servicio se incrementó **223,2 %** desde abril de 2015, fecha sobre la cual está construida la metodología vigente de remuneración de la distribución minorista, cuya actualización por el factor de IPC acumuló en el mismo período **84,6 %**. El diferencial entre ambas curvas supera hoy los 138 puntos de índice.

Traducida a la unidad en que se expresa la remuneración del distribuidor minorista, esa divergencia equivale, en promedio, a **\$272 por galón** —el 23,6 % del margen vigente de \$1.155 por galón—, con un

rango que va de \$210 a \$510 por galón según la tipología de la Estación de servicio. Los resultados se resumen en la siguiente tabla:

Tabla 2. Indicadores principales de costos de la operación

Indicador	Valor	Referencia
Peso del gasto de personal dentro del AOM	56 % a 80 %	Documento CREG-904 002 de 2023
Participación del AOM en el margen minorista	45,9 %	Documento CREG-904 002 de 2023
Trabajadores por posición de atención continua	3,50 → 4,00	Jornada de 48 h → 42 h
Incremento del costo de la posición continua, 2024–2026	+53,5 %	Cálculo propio
Incremento del costo de la posición continua, 2015–2026	+223,2 %	Cálculo propio
Actualización acumulada del margen por IPC, 2015–2026	+84,6 %	Res. MME 40222 de 2015 e IPC-DANE
Incremento por galón atribuible al costo laboral	\$272	Cálculo propio

Fuente: Documentos CREG-904 002 de 2023 y CREG-904 019 de 2025, decretos anuales de salario mínimo, serie de IPC del DANE y cálculos propios sobre esas fuentes. Base del índice de costo laboral: abril de 2015 = 100.

Este boletín es descriptivo y se limita a documentar esos hechos con fuentes públicas. De acuerdo con los datos de la GEIH del DANE, el sector demostró que es capaz de crecer formalizándose incluso mientras absorbe reducciones sucesivas de la jornada legal. Sin embargo, esa capacidad no es ilimitada. Una empresa que enfrenta un incremento estructural de costos dispone, ordinariamente, de tres (3) vías de ajuste: trasladarlo al precio del consumidor final, reducir el volumen o la calidad de lo que produce, o absorberlo con cargo a su rentabilidad.

Las Estaciones de servicio tienen la primera vía cerrada en la mayor parte del territorio por el régimen de precio máximo (libertad regulada) y la tercera limitada por la evolución indexada al IPC de la remuneración. El ajuste tiende a concentrarse, por tanto, en la segunda, que consideramos puede manifestarse de las siguientes formas, a saber:

- 1. Reducción de la cobertura horaria.** La supresión del turno nocturno es la decisión de menor costo administrativo y mayor efecto inmediato sobre el gasto de nómina, dado que concentra las horas con recargo del 35 % —hoy ampliadas en 22,2 %— y una fracción relevante de las del día de descanso. Su efecto sobre el usuario es directo y su reversión, costosa.
- 2. Disminución de la densidad de atención por isla.** Frente a un requerimiento adicional de cerca de 6.300 isleros en el conjunto del sector, la respuesta previsible no es la contratación adicional sino la operación

con menos personal por posición, con mayores tiempos de espera y menor capacidad de atención simultánea, particularmente en horas pico y corredores de alto tránsito.

3. **Aplazamiento de mantenimiento e inversión.** Cuando el AOM absorbe una fracción creciente de la remuneración, los rubros de mantenimiento preventivo, calibración de equipos, reposición de infraestructura y adecuación ambiental tienden a postergarse. Es el canal de deterioro más lento y de consecuencias más severas, porque compromete la seguridad de la operación.
4. **Riesgo de cierre en las tipologías de menor volumen y en la ruralidad.** Las Estaciones de servicio de menor volumen enfrentan el factor de cobertura más desfavorable. Las tipologías I y II concentran 2.522 de las 5.057 Estaciones de servicio (CREG, 2023) caracterizadas por el regulador, esto es, la mitad del universo. Sin embargo, en municipios donde opera una única Estación de servicio, su cierre no representa la salida de un competidor sino la desaparición del abastecimiento.

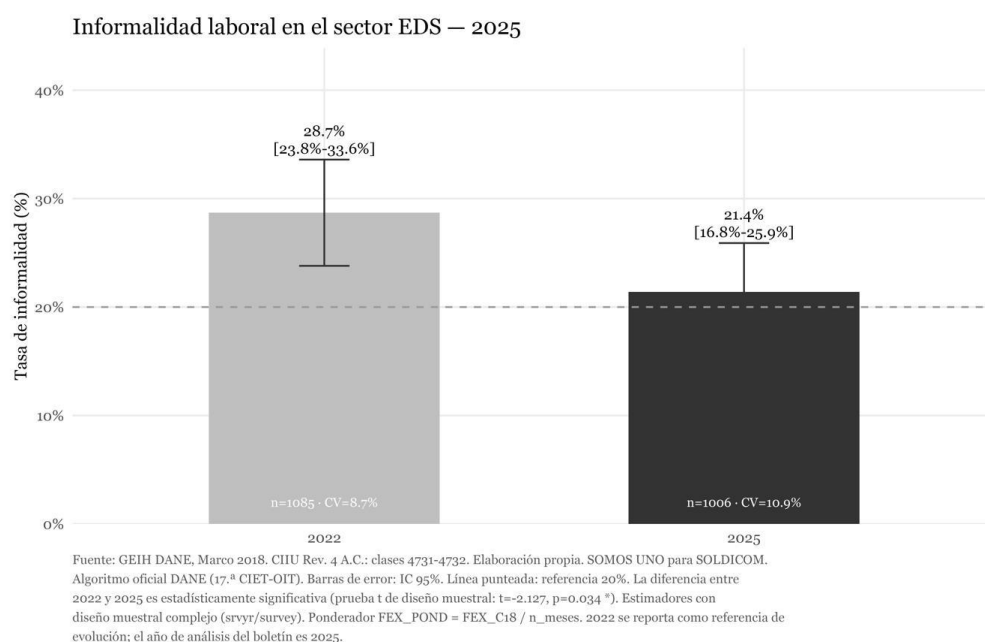
De lo anterior se desprende que el ajuste previsible no se manifiesta principalmente en el precio, sino en la disponibilidad y la calidad del servicio: menos horas de atención, menos personal por isla y menor mantenimiento, con mayor intensidad en las Estaciones de servicio pequeñas y en la ruralidad. La Estación de servicio es el punto final de la cadena de abastecimiento de combustibles líquidos, de modo que un deterioro de su capilaridad territorial no se traduce en una menor oferta comercial, sino en una interrupción de la continuidad del abastecimiento allí donde la capacidad de sustitución es menor.

El documento se desarrolla en dos partes. La primera presenta un análisis inferencial sobre los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE (GEIH), que es la misma fuente con la que el país mide su tasa de desempleo y su informalidad laboral. La segunda describe cómo evolucionó el costo laboral de sostener una posición continua en una Estación de servicio abierta veinticuatro horas al día, los siete días de la semana, y cómo se compara esa evolución con el factor que actualiza la remuneración de la actividad.

Primera parte. El mercado laboral en las Estaciones de servicio, 2022–2025

1. El empleo y la formalidad

De acuerdo con los datos de la GEIH, entre 2022 y 2025 el empleo en las Estaciones de servicio pasó de 52.600 a 68.000 personas ocupadas, un aumento de 15.400 puestos equivalente al 29,3 %. Dentro de esa cifra se destaca el personal de isleros —expendedores de combustibles—, que concentra el 54,6 % de la masa salarial del sector: su ingreso real creció 25,3 % y su jornada ordinaria semanal se redujo en cuatro horas. En el mismo período, la tasa de informalidad laboral del sector descendió de 28,7 % a 21,4 %.



Gráfica 1. Tasa de informalidad laboral del sector, 2022 y 2025.

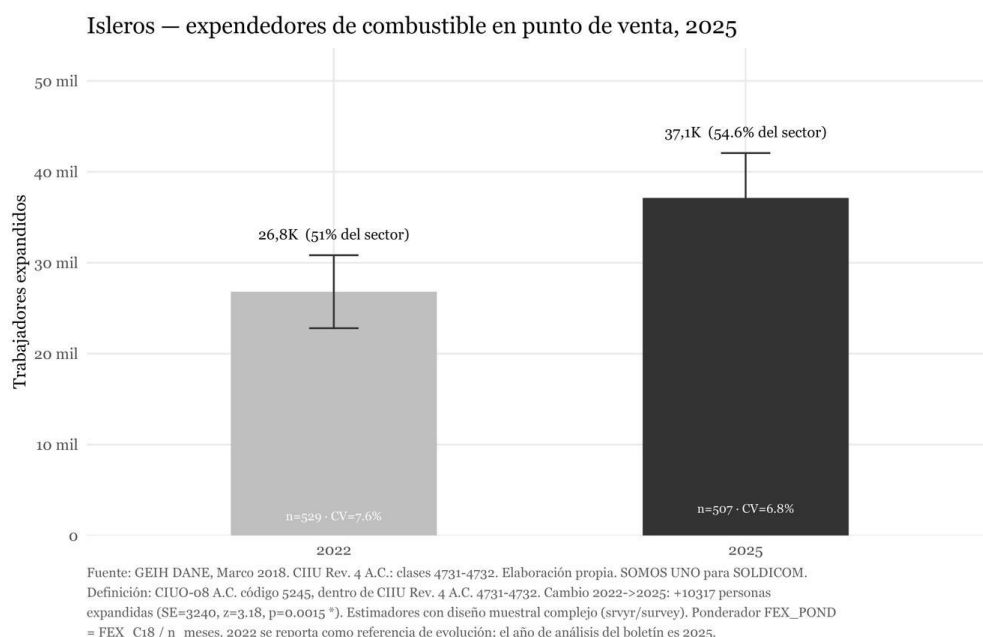
Una caída en la tasa de informalidad puede producirse de dos maneras: contratando formalmente a más gente, o desvinculando a trabajadores informales. En el sector de las Estaciones de servicio ocurrió lo primero: el sector no se formalizó reduciendo su tamaño, se formalizó creciendo, y lo hizo desde un nivel que ya era inferior al del promedio de la economía. En efecto, la informalidad del sector —21,4 % en 2025— es sustancialmente menor que la del total nacional, que se sitúa en 54,7 %, e inferior también a la de las trece principales ciudades.

Esta diferencia es atribuible directamente a la naturaleza del negocio. La distribución minorista de combustibles es una actividad regulada, con establecimiento físico fijo, registro obligatorio ante el Sistema de Información de Combustibles, y cumplimiento de obligaciones de seguridad industrial y de salud en el trabajo. Es, por construcción, una actividad de menor informalidad esperada que el promedio de la

economía colombiana, donde pesan el comercio ambulante y la actividad agropecuaria por cuenta propia. La comparación pertinente no es contra el promedio nacional, sino contra la propia trayectoria del sector en el tiempo.

2. El islero o expendededor de combustibles: el eslabón que más avanzó

En el caso del islero, el sector pasó de 26,8 mil a 37,1 mil expendedores de combustibles, un aumento de 10,3 mil personas. Se incorporaron más de diez mil isleros adicionales y, aun así, la informalidad entre ellos cayó 11,9 puntos porcentuales, de 30,1 % a 18,2 %. La caída fue más pronunciada que la del sector en su conjunto.

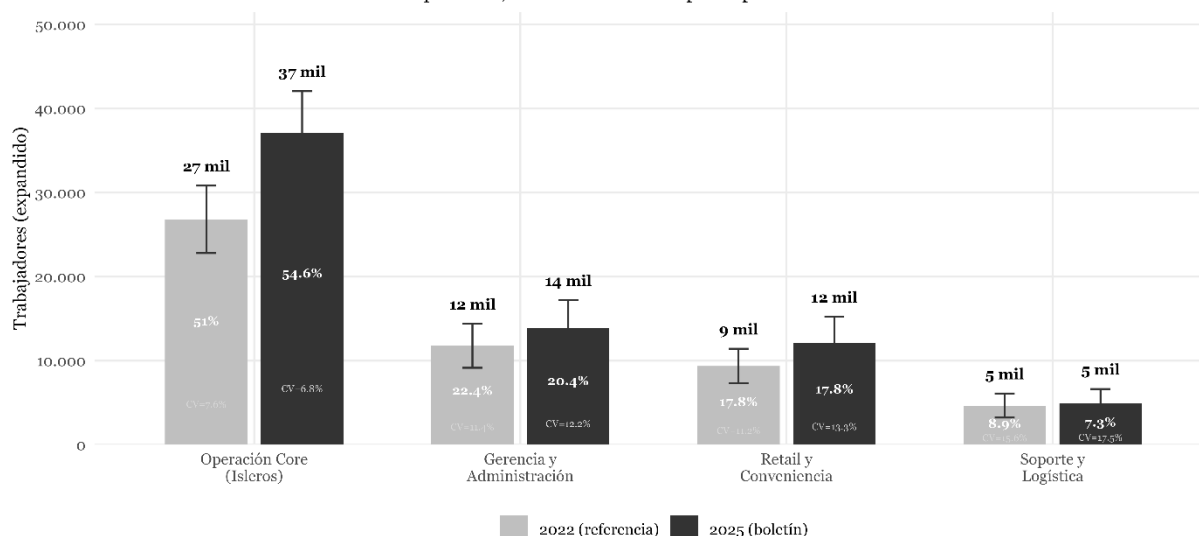


Gráfica 2. Número de isleros ocupados (promedio mensual anual) e intervalo de confianza al 95 %.

La composición ocupacional también se desplazó. Los isleros pasaron de representar el 51,0 % al 54,6 % del personal ocupado. Las funciones de gerencia y administración descendieron de 22,4 % a 20,4 %, y las de retail y conveniencia se mantuvieron en 17,8 %. La categoría de soporte y logística registra el descenso aparente más pronunciado, pero su coeficiente de variación supera el umbral de publicación del DANE en ambos años, por lo que ese movimiento no debe interpretarse como un cambio real.

Estructura profesional del sector — 2022 y 2025

El tamaño de la barra es el número de personas; el % en blanco es su participación dentro del sector ese año.



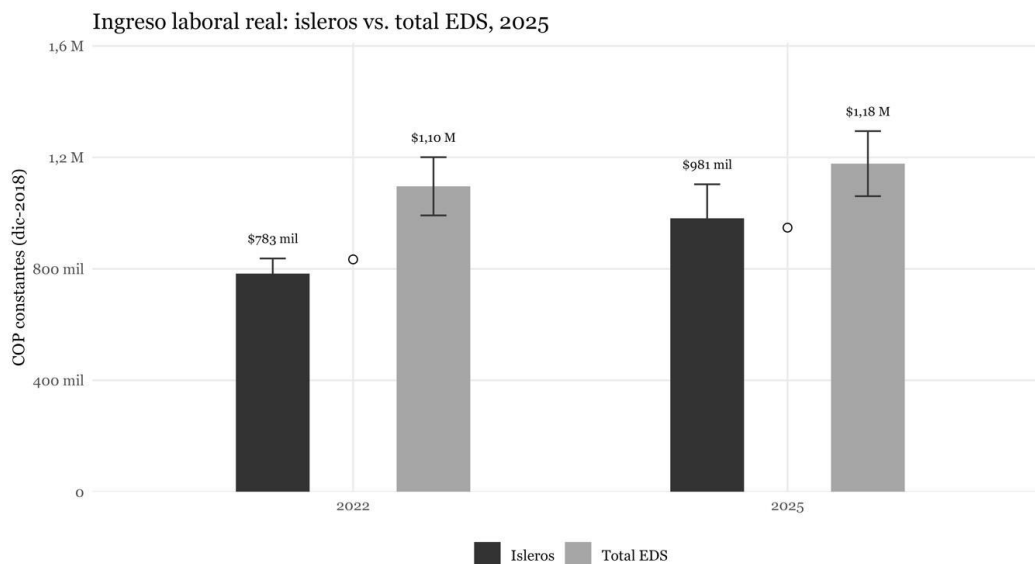
Fuente: GEIH DANE, Marco 2018, CIHU Rev. 4 A.C.; clases 4731-4732. Elaboración propia. SOMOS UNO para SOLDICOM. Personas expandidas, promedio mensual anual. IC 95%. Estimadores con diseño muestral complejo (srvyr/survey). Ponderador FEX_POND = FEX_C18 / n_meses. 2022 se reporta como referencia de evolución; el año de análisis del boletín es 2025.

Gráfica 3. Composición ocupacional del sector, 2022 y 2025.

Por su parte, la jornada también se acortó: los isleros pasaron de trabajar 49,8 horas semanales en promedio a 45,7 horas. En 2022 la jornada ordinaria máxima legal era de 48 horas. En 2025 fue de 46 horas hasta el 14 de julio y de 44 horas a partir del 15 de julio, de modo que el promedio ponderado legal del año se sitúa en 45,1 horas. En conclusión, el eslabón que más creció en número es también el que más avanzó en formalidad y el que más redujo su jornada.

3. Los ingresos: el salario mínimo como ancla

El ingreso laboral real de los isleros —en pesos constantes de diciembre de 2018, ya descontada la inflación— pasó de \$783 mil a \$981 mil mensuales, un crecimiento de 25,3 %. La distancia frente al promedio del sector se acortó: el ingreso del islero pasó de representar el 71,4 % al 83,3 % de ese promedio.

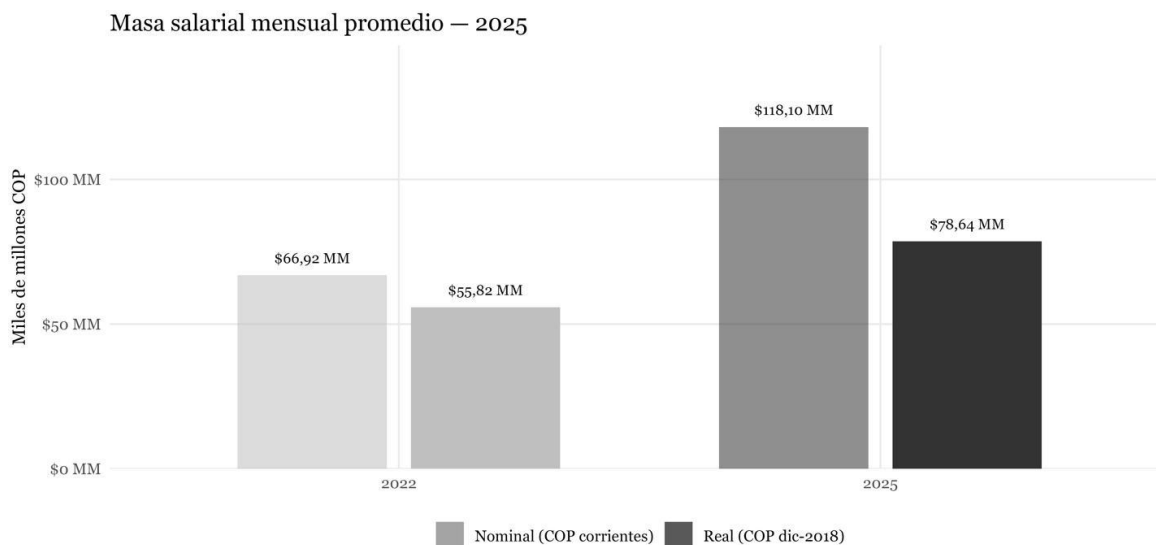


Fuente: GEIH DANE, Marco 2018. CHU Rev. 4 A.C.: clases 4731-4732. Elaboración propia. SOMOS UNO para SOLDICOM. Media e IC 95%. Punto blanco: mediana. Deflatores: IPC promedio anual 2022 = 119,90; 2025 = 150,17 (base dic-2018=100; verificado contra serie oficial DANE). Estimadores con diseño muestral complejo (svyr/survey). Ponderador FEX_POND = FEX_C18 / n_meses. 2022 se reporta como referencia de evolución; el año de análisis del boletín es 2025.

Gráfica 4. Ingreso laboral real de los isleros frente al promedio del sector. Pesos constantes de diciembre de 2018. Punto blanco: mediana.

El análisis de la distribución de ingresos revela que el valor más frecuente del sector —tanto en hombres como en mujeres— corresponde exactamente al salario mínimo legal vigente. Ese valor es, además, la mediana de la distribución. El salario mínimo funciona por tanto como el ancla dominante de la estructura salarial del sector.

La masa salarial, por su parte, creció 76,5 % en términos nominales y 40,9 % en términos reales. Ese aumento refleja principalmente dos hechos: hay 15,4 mil personas más recibiendo un salario, y el piso salarial subió.



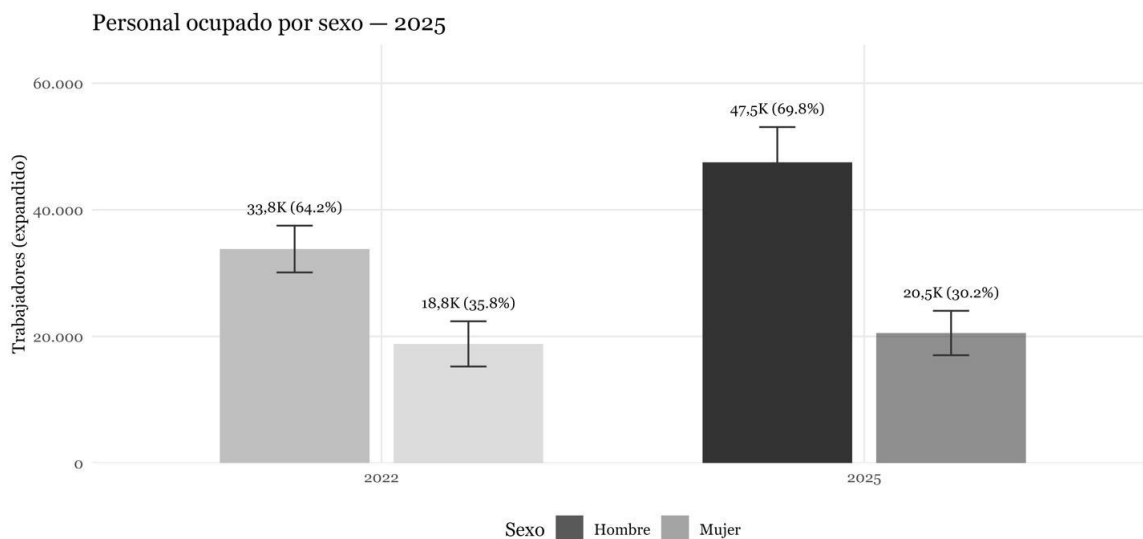
Fuente: GEIH DANE, Marco 2018. CIU Rev. 4 A.C.: clases 4731-4732. Elaboración propia. SOMOS UNO para SOLDICOM. Variación 2022-2025 frente a 2022: nominal +76,5%, real +40,9%. Estimadores con diseño muestral complejo (svyr/survey). Ponderador FEX_POND = FEX_C18 / n_meses. 2022 se reporta como referencia de evolución; el año de análisis del boletín es 2025.

Gráfica 5. Masa salarial mensual promedio del sector, nominal y real.

En síntesis, el ingreso de los trabajadores del sector mejoró en términos reales y la masa de la distribución permanece sobre el salario mínimo. Esta observación es determinante para la segunda parte del boletín, porque implica que cada ajuste del salario mínimo se traslada casi íntegramente a la nómina de una Estación de servicio.

4. La participación de las mujeres

Las mujeres pasaron de representar el 35,8 % del personal ocupado en 2022 al 30,2 % en 2025, una caída de 5,6 puntos porcentuales. El empleo femenino creció en términos absolutos, de 18,8 mil a 20,5 mil mujeres ocupadas. Sin embargo, el empleo masculino creció mucho más —de 33,8 mil a 47,5 mil—, de modo que las mujeres capturaron una fracción menor de la expansión del sector.



Fuente: GEIH DANE, Marco 2018. CIU Rev. 4 A.C.: clases 4731-4732. Elaboración propia. SOMOS UNO para SOLDICOM. Promedio mensual anual. IC 95%. Barra oscura = 2025 (boletín); barra clara = 2022 (referencia). Estimadores con diseño muestral complejo (srvy7/survey). Ponderador FEX_POND = FEX_C18 / n_meses. 2022 se reporta como referencia de evolución; el año de análisis del boletín es 2025.

Gráfica 6. Personal ocupado por sexo, 2022 y 2025.

En remuneración, el sector no muestra una brecha de género estadísticamente significativa en ninguno de los dos años. En 2022 los hombres percibían en promedio un ingreso real 9,6 % superior al de las mujeres; en 2025 la diferencia se invierte levemente a favor de las mujeres (-2,6 %). Ninguna de las dos alcanza significancia estadística ($p = 0,315$ y $p = 0,826$), lo que quiere decir que ambas son compatibles con la ausencia de brecha real.

En conclusión, la menor participación de las mujeres es relativa y no de nivel absoluto, y no viene acompañada de una diferencia salarial demostrable. El sector creció más rápido en el empleo masculino que en el femenino, y ese es el punto que corresponde atender.

Segunda parte. Los costos laborales de la operación continua

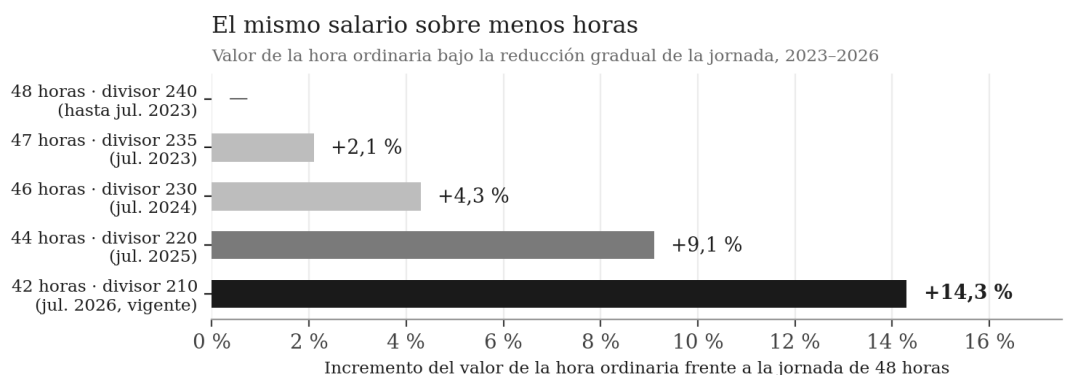
Esta segunda parte describe cómo evolucionó el costo laboral principalmente de sostener una posición continua en una Estación de servicio abierta veinticuatro (24) horas al día, los siete (7) días de la semana, y cómo se compara esa evolución con el factor que actualiza la remuneración de la actividad. Se apoya en dos fuentes primarias del regulador: el Documento CREG-904 002 del 9 de junio de 2023, «Análisis de la metodología para establecer el margen de distribución minorista de gasolina motor corriente y ACPM-diésel y sus mezclas con biocombustible», y el Documento CREG-904 019 del 21 de diciembre de 2025, «Metodología de remuneración de la distribución minorista de combustibles líquidos». Por las razones que se exponen en el capítulo 7 de esta segunda parte, el análisis de la estructura de costos por tipología se ancla en el documento de 2023.

1. Los cuatro cambios del marco laboral

Entre julio de 2023 y julio de 2027 la operación de una Estación de servicio atraviesa la modificación más profunda de su base de costos laborales desde la expedición de la Ley 789 de 2002. El impacto proviene de la concurrencia de cuatro hitos o cambios estructurales que pasamos a detallar:

Hito 1. Reducción de la jornada ordinaria (Ley 2101 de 2021)

La Ley 2101 de 2021 modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo para reducir la jornada máxima legal ordinaria de cuarenta y ocho (48) a cuarenta y dos (42) horas semanales, en cuatro etapas: 47 horas desde el 15 de julio de 2023, 46 horas desde el 15 de julio de 2024, 44 horas desde el 15 de julio de 2025 y 42 horas desde el 15 de julio de 2026. La reducción no puede traducirse en disminución del salario ni de las prestaciones. En consecuencia, el divisor mensual con el que se determina el valor de la hora ordinaria descendió de 240 a 210. Solo por este concepto, el valor de cada hora ordinaria se incrementó 14,3 %, y con él el de todo concepto que se liquide sobre esa base.

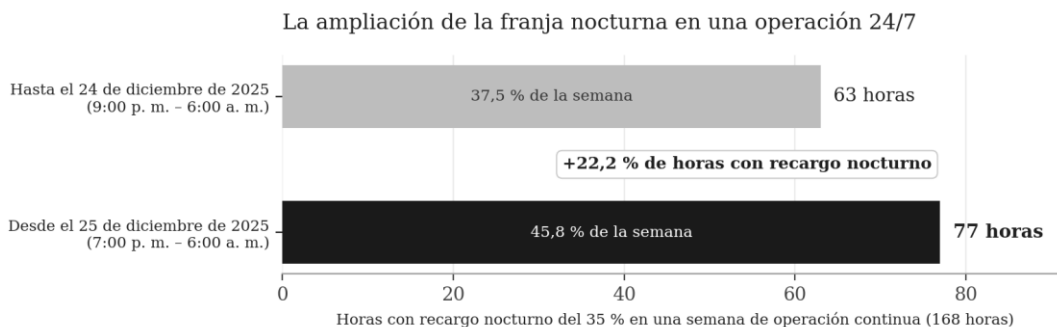


Fuente: elaboración de SOMOS UNO UT sobre la Ley 2101 de 2021 (art. 2.º). El divisor mensual es el número de horas sobre el que se liquida el valor de la hora ordinaria. Como la reducción de la jornada no puede traducirse en disminución del salario, el mismo salario mensual se distribuye sobre un número menor de horas y eleva la base de liquidación de todo concepto que se calcule sobre ella.

Gráfica 7. Incremento del valor de la hora ordinaria bajo la reducción gradual de la jornada, 2023–2026.

Hito 2. Ampliación de la franja nocturna (artículo 10 de la Ley 2466 de 2025)

El artículo 10 de la Ley 2466 de 2025 modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo y restituyó el inicio de la jornada nocturna a las 7:00 p. m., con efectos a partir del 25 de diciembre de 2025. La franja nocturna, que comprendía nueve (9) horas diarias, pasó a comprender once (11). Para una operación continua, la proporción de horas sujetas al recargo nocturno del 35 % se elevó del 37,5 % al 45,8 % del total semanal: un incremento del 22,2 % en el número de horas nocturnas efectivamente remuneradas con recargo.



Fuente: elaboración de SOMOS UNO UT sobre el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025, que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo. En una operación continua se ejecutan todas las horas del calendario, de modo que la Estación de servicio asume la totalidad de las horas nocturnas de la semana.

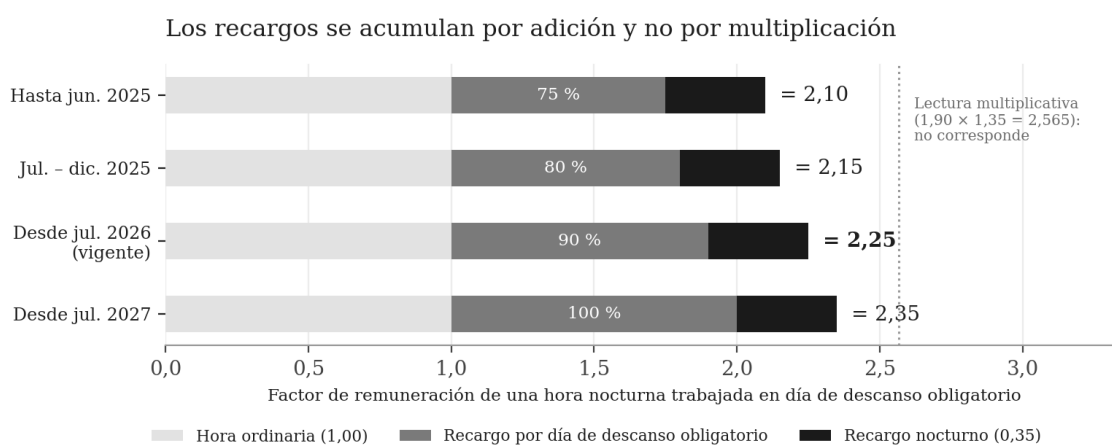
Gráfica 8. Horas nocturnas con recargo en una semana de operación continua, antes y después del 25 de diciembre de 2025.

Hito 3. Recargo por trabajo en día de descanso obligatorio (artículo 14 de la Ley 2466 de 2025)

El artículo 14 de la Ley 2466 de 2025 dispuso el retorno progresivo al recargo del 100 % por el trabajo en días feriados o en días de descanso remunerado obligatorio: 80 % desde el 1.º de julio de 2025, 90 % desde

el 1.º de julio de 2026 y 100 % desde el 1.º de julio de 2027. El recargo vigente al cierre de este boletín es del 90 %, y la etapa final se encuentra a menos de doce meses.

Debe precisarse un aspecto de liquidación que incide directamente en el resultado del ejercicio: los recargos se suman entre sí y no se multiplican. Una hora nocturna trabajada en día de descanso obligatorio se remunera hoy con un factor de 2,25 sobre la hora ordinaria ($1 + 0,90 + 0,35$), y no con el producto de ambos recargos.



Gráfica 9. Composición del factor de remuneración de una hora nocturna trabajada en día de descanso obligatorio, 2025–2027.

Hito 4. Salario mínimo legal y auxilio de transporte de 2026

El salario mínimo legal mensual vigente para 2026 se fijó en \$1.750.905 y el auxilio de transporte en \$249.095, para un ingreso mínimo legal de \$2.000.000 mensuales: incrementos del 23,0 % y del 24,5 % frente a 2025, y el ajuste nominal más elevado de las últimas tres décadas. Los Decretos 1469 y 1470 del 29 de diciembre de 2025 fijaron inicialmente esos valores. El primero fue suspendido provisionalmente por el Consejo de Estado en febrero de 2026 por insuficiencia de sustento técnico, y el Gobierno expidió el Decreto 0159 del 19 de febrero de 2026, que ratificó las mismas cifras con la motivación requerida.

Tabla 3. Cronograma consolidado de los cambios laborales aplicables a la EDS, 2023–2027

Vigencia	Jornada máx.	Divisor mensual	Franja nocturna	Recargo día de descanso	SMLMV	Auxilio de transporte
Hasta jul. 2023	48 horas	240	9 p. m. – 6 a. m.	75 %	1.160.000	140.606
Jul. 2023	47 horas	235	9 p. m. – 6 a. m.	75 %	1.160.000	140.606
Jul. 2024	46 horas	230	9 p. m. – 6 a. m.	75 %	1.300.000	162.000
Jul. 2025	44 horas	220	9 p. m. – 6 a. m.	80 %	1.423.500	200.000

Vigencia	Jornada máx.	Divisor mensual	Franja nocturna	Recargo día de descanso	SMLMV	Auxilio de transporte
Dic. 2025	44 horas	220	7 p. m. – 6 a. m.	80 %	1.423.500	200.000
Jul. 2026 (vigente)	42 horas	210	7 p. m. – 6 a. m.	90 %	1.750.905	249.095
Jul. 2027	42 horas	210	7 p. m. – 6 a. m.	100 %	por fijar	por fijar

Fuente: elaboración propia con base en la Ley 2101 de 2021 (art. 2.º), la Ley 2466 de 2025 (arts. 10 y 14) y los decretos anuales de salario mínimo y auxilio de transporte. Valores en pesos corrientes de la vigencia respectiva.

El auxilio de transporte es el componente del costo laboral mínimo que más ha crecido en el período: 236,6 % entre 2015 y 2026, frente a 171,7 % del salario mínimo. En una Estación de servicio, donde en la práctica casi la totalidad de la planta devenga menos de dos salarios mínimos, el auxilio se causa sobre el 100 % de los trabajadores y se multiplica con el número de personas requeridas por posición de atención.

Tabla 4. Salario mínimo legal y auxilio de transporte, 2015–2026

Vigencia	SMLMV (COP)	Var. anual	Auxilio de transporte (COP)	Var. anual	Ingreso mínimo legal (COP)	Índice SMLMV (2015 = 100)
2015	644.350	—	74.000	—	718.350	100,0
2016	689.455	+7,0 %	77.700	+5,0 %	767.155	107,0
2017	737.717	+7,0 %	83.140	+7,0 %	820.857	114,5
2018	781.242	+5,9 %	88.211	+6,1 %	869.453	121,2
2019	828.116	+6,0 %	97.032	+10,0 %	925.148	128,5
2020	877.803	+6,0 %	102.854	+6,0 %	980.657	136,2
2021	908.526	+3,5 %	106.454	+3,5 %	1.014.980	141,0
2022	1.000.000	+10,1 %	117.172	+10,1 %	1.117.172	155,2
2023	1.160.000	+16,0 %	140.606	+20,0 %	1.300.606	180,0
2024	1.300.000	+12,1 %	162.000	+15,2 %	1.462.000	201,8
2025	1.423.500	+9,5 %	200.000	+23,5 %	1.623.500	220,9
2026	1.750.905	+23,0 %	249.095	+24,5 %	2.000.000	271,7

Fuente: decretos anuales expedidos por el Gobierno Nacional (entre otros, Decreto 2731 de 2014, Decreto 2552 de 2015, Decreto 2209 de 2016, Decreto 2269 de 2017, Decreto 2451 de 2018, Decreto 2360 de 2019, Decreto 1785 de 2020, Decreto 1724 de 2021, Decreto 2613 de 2022, Decreto 2292 de 2023, Decreto 1573 de 2024 y Decretos 1469 y 1470 de 2025, ratificados por el Decreto 0159 de 2026). El auxilio de transporte no integra la base de liquidación de la hora ordinaria, pero sí el costo total de la nómina.

Los cuatro hitos operan, en suma, sobre variables distintas —el valor de la hora, la proporción de horas con recargo, la magnitud de los recargos y el nivel salarial— y se acumulan sobre la misma nómina. Ninguno de ellos es reversible por decisión del empresario y todos tienen fechas ciertas de aplicación.

2. La operación continua y el factor de cobertura

En una Estación de servicio no es posible absorber la reducción de la jornada reorganizando turnos dentro de una franja sin recargos, al menos en lo que respecta a la operación de isla, cuyo funcionamiento es continuo por definición. Una semana comprende 168 horas. Sostener de manera ininterrumpida una sola posición de atención —una isla— exige, como mínimo teórico, tantos trabajadores como resulte de dividir 168 entre la jornada ordinaria semanal. La reducción de la jornada opera, por tanto, como un incremento directo del requerimiento de personal.

Tabla 5. Factor de cobertura: trabajadores requeridos por posición de atención continua

Régimen de jornada	Horas de la semana	Trabajadores por posición	Variación frente a 48 h
48 horas (hasta jul. 2023)	168	3,50	—
47 horas (jul. 2023)	168	3,57	+2,1 %
46 horas (jul. 2024)	168	3,65	+4,3 %
44 horas (jul. 2025)	168	3,82	+9,1 %
42 horas (jul. 2026)	168	4,00	+14,3 %

Fuente: elaboración propia. Mínimo teórico; no incorpora vacaciones, incapacidades, calamidades ni rotación, factores que en la práctica elevan el requerimiento efectivo por encima de 4,4 trabajadores por posición.

Para prestar exactamente el mismo servicio, con el mismo horario y la misma infraestructura, una Estación de servicio requiere hoy 14,3 % más trabajadores por posición que en 2023 y 4,8 % más que hace apenas un año. Ese incremento no obedece a una expansión de la operación ni a una mejora del servicio, sino al costo de sostener la continuidad bajo la nueva jornada legal.

El ejercicio puede aplicarse sobre la estructura de personal que el regulador actualmente reconoce. La Tabla 6 del Documento CREG-904 002 de 2023 fija, por tipología de Estación de servicio, el número de personas remuneradas dentro del componente de Administración, Operación y Mantenimiento (AOM). Esa estructura fue levantada en 2015, bajo el régimen de cuarenta y ocho (48) horas semanales, y no ha sido modificada desde entonces pese a las cuatro reducciones sucesivas de la jornada.

De manera conservadora, el factor de cobertura no se aplica a la totalidad de la planta, sino únicamente a los cargos cuya prestación consiste en permanecer en un puesto de atención que no puede quedar desatendido. Ese es el caso de los isleros: su productividad laboral no puede medirse por resultado ni por acumulación diferida, de modo que cada hora que la jornada legal les retira debe ser cubierta por otra

persona. Las funciones del administrador y de los auxiliares administrativos —contabilidad, inventarios, reportes regulatorios, gestión de proveedores, supervisión— sí se organizan por objetivos y no por presencia continua, de manera que podrían ejecutarse dentro de la jornada de 42 horas sin que la reducción obligue necesariamente a contratar personal adicional. Ese es el supuesto asumido en el ejercicio.

Tabla 6. Planta de personal reconocida en el AOM y requerimiento equivalente bajo jornada de 42 horas

Concepto	Tipo I	Tipo II	Tipo III	Tipo IV	Tipo V	Sector
Isleros reconocidos (48 h)	3	7	11	12	14	44.251
Isleros requeridos bajo 42 h	3,43	8,00	12,57	13,71	16,00	50.573
Isleros adicionales	+0,43	+1,00	+1,57	+1,71	+2,00	+6.322
Administrador	1	1	1	1	1	5.057
Auxiliares administrativos	0	1	2	3	4	9.192
Total planta reconocida	4	9	14	16	19	58.500
Total planta requerida	4,43	10,00	15,57	17,71	21,00	64.822
Incremento sobre la planta reconocida	+10,7 %	+11,1 %	+11,2 %	+10,7 %	+10,5 %	+10,8 %
Número de EDS	1.373	1.149	793	511	1.231	5.057

Fuente: cálculos propios sobre la Tabla 6 del Documento CREG-904 002 de 2023 (personal por tipo de planta, base 2015) y la caracterización de EDS por tipología del Documento CREG-904 019 de 2025. El factor de cobertura ($48/42 = 1,143$) se aplica únicamente a la posición de islero, por ser la única de atención continua; el personal administrativo se mantiene invariable. El agregado sectorial pondera cada tipología por su número de estaciones.

En consecuencia, sostener la misma cobertura horaria bajo la jornada de 42 horas exige cerca de 6.300 isleros adicionales en el conjunto de las 5.057 estaciones caracterizadas: un incremento del 14,3 % sobre la plantilla de isleros y del 10,8 % sobre la planta total reconocida. Su impacto es mayor en las Estaciones de servicio de menor volumen, que deben distribuirlo sobre una base de ventas sustancialmente menor. En la tipología I, una isla adicional cubierta se reparte sobre 20.000 galones al mes, frente a los 100.000 de la tipología V.

A la mayor exigencia de personal se suma la recomposición de los recargos. En una operación 24/7 se ejecuta la totalidad de las horas del calendario, de modo que la Estación de servicio asume el 100 % de las horas nocturnas, dominicales y festivas. Expresando la semana continua en «horas ordinarias equivalentes» —ponderando cada hora por su factor de remuneración— se obtiene el siguiente resultado.

Tabla 7. Carga de recargos de una semana de operación continua (168 horas)

Régimen vigente	Diurnas L-S (f = 1,00)	Nocturnas L-S (f = 1,35)	Diurnas del día de descanso	Nocturnas del día de descanso	Horas ordinarias equivalentes	Var. frente a 2023
Hasta jun. 2025	90 h	54 h	15 h (f = 1,75)	9 h (f = 2,10)	208,05	—
Jul. – dic. 2025	90 h	54 h	15 h (f = 1,80)	9 h (f = 2,15)	209,25	+0,6 %
Dic. 2025 – jun. 2026	78 h	66 h	13 h (f = 1,80)	11 h (f = 2,15)	214,15	+2,9 %
Desde jul. 2026	78 h	66 h	13 h (f = 1,90)	11 h (f = 2,25)	216,55	+4,1 %
Desde jul. 2027	78 h	66 h	13 h (f = 2,00)	11 h (f = 2,35)	218,95	+5,2 %

***Fuente:** elaboración propia sobre los artículos 10 y 14 de la Ley 2466 de 2025. Los recargos se acumulan por adición y no por multiplicación. No se amortizan los días festivos distintos del día de descanso obligatorio semanal, cuya inclusión eleva el diferencial. Se asume el pago de los recargos por trabajo en los días de descanso remunerado obligatorio sin distinguir si es habitual u ocasional; si es habitual, el diferencial se eleva. La fila de 2027 es una proyección normativa, no una estimación.*

La operación continua concentra así dos efectos que se suman: requiere 14,3 % más personas por posición y paga 4,1 % más por cada semana de operación por la sola recomposición de los recargos, sin considerar todavía el incremento salarial. Ninguno de los dos admite mitigación mediante reorganización de turnos, porque las horas nocturnas y dominicales de una operación 24/7 son las que son.

3. El costo de sostener una posición de atención continua

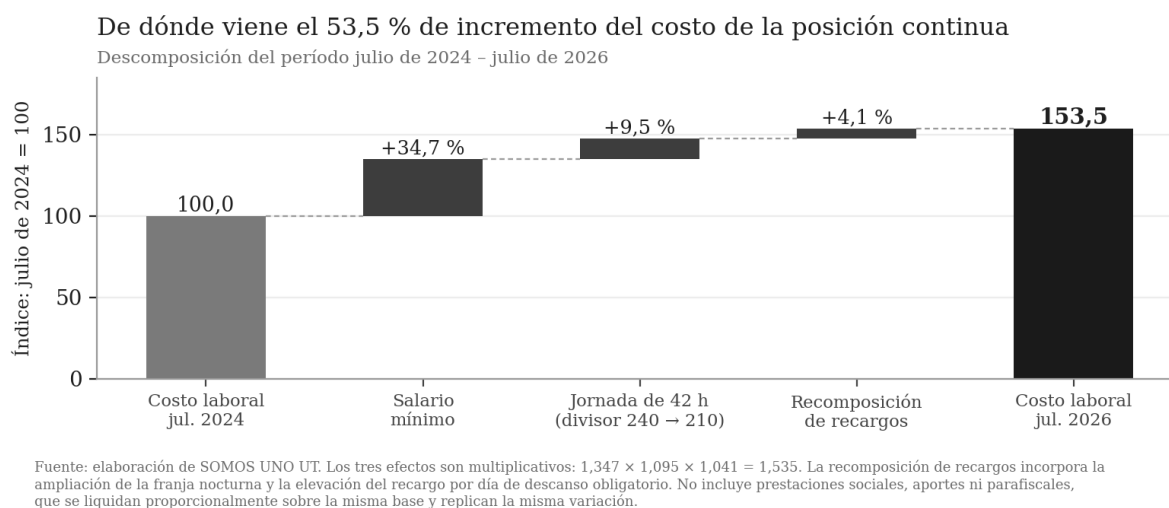
La integración de los efectos anteriores —incremento del salario mínimo, reducción del divisor mensual y recomposición de los recargos, esta última incluyendo la ampliación de la franja nocturna— permite construir un índice del costo de sostener una posición de atención continua durante una semana, tomando el salario mínimo legal como referencia, según se expresa a continuación.

Tabla 8. Costo laboral semanal de una posición de atención continua (base salario mínimo)

Corte	SMLMV (COP)	Jornada	Divisor	Hora ordinaria (COP)	Horas equivalentes	Costo semanal (COP)	Índice (2015 = 100)
Abr. 2015	644.350	48 h	240	2.685	208,05	558.571	100,0
Dic. 2022	1.000.000	48 h	240	4.167	208,05	866.875	155,2
Jul. 2023	1.160.000	47 h	235	4.936	208,05	1.026.970	183,9
Jul. 2024	1.300.000	46 h	230	5.652	208,05	1.175.935	210,5
Jul. 2025	1.423.500	44 h	220	6.470	209,25	1.353.943	242,4
Dic. 2025	1.423.500	44 h	220	6.470	214,15	1.385.648	248,1
Jul. 2026	1.750.905	42 h	210	8.338	216,55	1.805.517	323,2
Jul. 2027 (proyección)	1.750.905	42 h	210	8.338	218,95	1.825.527	326,8

Fuente: elaboración propia. Comprende únicamente el componente salarial y de recargos; no incluye prestaciones sociales, aportes ni parafiscales, que se liquidan proporcionalmente sobre esta base y replican la misma variación. La fila de 2027 mantiene constante el salario mínimo de 2026 y aísla el efecto del recargo del 100 %.

En este sentido, el costo laboral de sostener una posición de atención en operación continua se incrementó 53,5 % entre julio de 2024 y julio de 2026, y 75,8 % entre julio de 2023 y julio de 2026. Ese incremento se descompone en tres efectos multiplicativos: el salario mínimo aporta 34,7 puntos, la reducción del divisor por la jornada de 42 horas aporta 9,5 puntos y la recomposición de los recargos —que incorpora la ampliación de la franja nocturna— aporta 4,1 puntos ($1,347 \times 1,095 \times 1,041 = 1,535$). Frente a abril de 2015, fecha del estudio de costos sobre el cual se construyó la metodología vigente, el incremento acumulado asciende a 223,2 %.



Gráfica 10. Origen del incremento del costo de la posición de atención continua entre julio de 2024 y julio de 2026.

4. El AOM: un margen de nómina

El margen del distribuidor minorista se descompone en cuatro rubros expresados en pesos por galón: remuneración de la inversión, capital de trabajo, Administración, Operación y Mantenimiento (AOM) y terreno. El AOM comprende, según la enumeración del propio regulador, el personal, el mantenimiento de equipos e inmuebles, el control ambiental, los servicios públicos y otros gastos administrativos.

El Documento CREG-904 002 de 2023 establece de manera expresa la magnitud del componente laboral: el gasto de personal varía entre el 56 % y el 80 % del total de los AOM, mientras que ningún otro rubro supera individualmente el 25 %. El cálculo sobre la Tabla 7 de ese mismo documento, ponderado por el número de Estaciones de servicio de cada tipología, sitúa esa participación en el 75,8 %.

Tabla 9. Participación del gasto de personal en los costos AOM, por tipología

Concepto	Tipo I	Tipo II	Tipo III	Tipo IV	Tipo V	Agregado
Personal (MM COP, 2022)	84,05	208,88	307,91	325,11	387,13	—
Total AOM (MM COP, 2022)	147,03	291,46	384,84	408,06	477,45	—
Participación del personal	57,2 %	71,7 %	80,0 %	79,7 %	81,1 %	75,8 %

Fuente: cálculos propios sobre la Tabla 7 del Documento CREG-904 002 de 2023. El agregado corresponde a la suma del gasto de personal de todas las tipologías sobre la suma del AOM total, ponderando cada tipología por su número de estaciones.

Ese peso puede desagregarse aún más. Con los salarios por cargo consignados en la Tabla 6 del mismo documento, la posición de islero concentra el 73,7 % de la nómina reconocida en el AOM, entre el 69,6 %

de la tipología I y el 76,9 % de la tipología III. Combinando ambos datos, cerca del 56 % del AOM total corresponde a la remuneración de la única posición sujeta al factor de cobertura de la operación continua.

Tabla 10. Participación del AOM en el margen minorista propuesto (Documento CREG-904 002 de 2023)

Escenario / rubro	Tipo I	Tipo II	Tipo III	Tipo IV	Tipo V	Ponderado
Original — AOM (COP/gal)	597	588	516	410	384	475
Original — Total (COP/gal)	1.277	1.226	1.089	989	913	1.035
Original — AOM / Total	46,8 %	48,0 %	47,4 %	41,5 %	42,1 %	45,9 %
Actualizado — AOM (COP/gal)	1.099	809	631	477	312	490
Actualizado — Total (COP/gal)	2.344	1.684	1.333	1.149	744	1.105
Actualizado — AOM / Total	46,9 %	48,0 %	47,3 %	41,5 %	41,9 %	44,3 %

Fuente: cálculos propios sobre la Tabla 18 del Documento CREG-904 002 de 2023. La diferencia entre el AOM ponderado de la Tabla 8 (459 COP/gal) y el de la Tabla 18 (475 COP/gal) del mismo documento se resuelve tomando el segundo valor, por corresponder a la tabla consolidada de propuesta de margen.

Cerca de la mitad de la remuneración de la actividad corresponde entonces al AOM, y cerca de tres cuartas partes de ese AOM corresponden a nómina. De los cuatro componentes del margen, el AOM es el único directamente sensible a la política laboral, y toda variación del costo laboral se transmite a él de manera casi íntegra. En su composición y de acuerdo con su desagregación, el margen de la distribución minorista es, ante todo, un margen de nómina.

5. La brecha entre el costo laboral y el indexador del margen

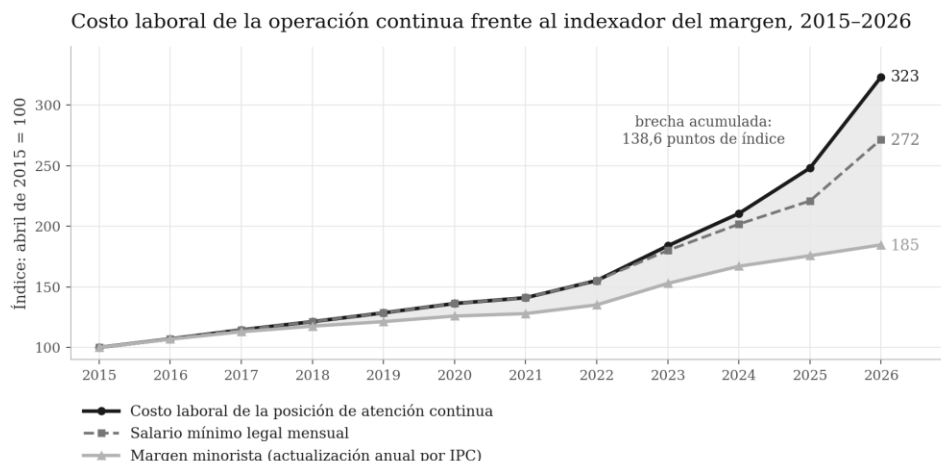
El Documento CREG-904 019 de 2025 recuerda que el margen minorista se fijó en la Resolución MME 40222 de 2015 en \$625,61 por galón y que se continúa actualizando el primero de febrero de cada año con la variación del índice de precios al consumidor del año inmediatamente anterior certificado por el DANE, hasta alcanzar el valor de \$1.099 por galón que el mismo documento reporta (actualización de febrero de 2025). Con la variación del IPC de 2025 (5,10 %), la actualización de febrero de 2026 lleva ese valor a \$1.155 por galón.

Tabla 11. Evolución comparada en índices, 2015–2026 (abril de 2015 = 100)

Año	Margen minorista (actualización por IPC)	Salario mínimo legal	Costo de la posición de atención continua	Brecha (puntos de índice)
2015	100,0	100,0	100,0	—
2016	106,8	107,0	107,0	0,2
2017	112,9	114,5	114,5	1,6
2018	117,5	121,2	121,2	3,7
2019	121,3	128,5	128,5	7,2
2020	125,9	136,2	136,2	10,3
2021	127,9	141,0	141,0	13,1
2022	135,1	155,2	155,2	20,1
2023	152,8	180,0	183,9	31,1
2024	167,0	201,8	210,5	43,5
2025	175,7	220,9	248,1	72,4
2026	184,6	271,7	323,2	138,6

Fuente: elaboración propia. Margen: Resolución MME 40222 de 2015, actualizada el 1.º de febrero de cada año con la variación anual del IPC del DANE del año inmediatamente anterior. Salario mínimo: decretos anuales del Gobierno Nacional. Costo de la posición continua: Tabla 8 de este boletín. La columna de brecha expresa la diferencia entre el índice de costo de la posición continua y el índice del margen.

Puesto en índice, entre abril de 2015 y julio de 2026, el factor de actualización del margen acumuló 84,6 %, mientras el salario mínimo legal acumuló 171,7 % y el costo de sostener una posición de atención continua acumuló 223,2 %.



Fuente: elaboración propia. Margen: Resolución MME 40222 de 2015 (COP \$625,61/gal), actualizado el 1.º de febrero de cada año con la variación anual del IPC del DANE del año inmediatamente anterior; la serie reproduce exactamente el valor de \$1.099/gal que la CREG reporta como vigente en el Documento CREG-904 019 de 2025. Salario mínimo: decretos anuales del Gobierno Nacional. Costo laboral: índice propio de la posición de atención continua (168 horas semanales valoradas a los factores de recargo vigentes, sobre el divisor mensual de cada jornada).

Gráfica 11. Costo laboral de la operación continua frente al indexador del margen, 2015–2026.

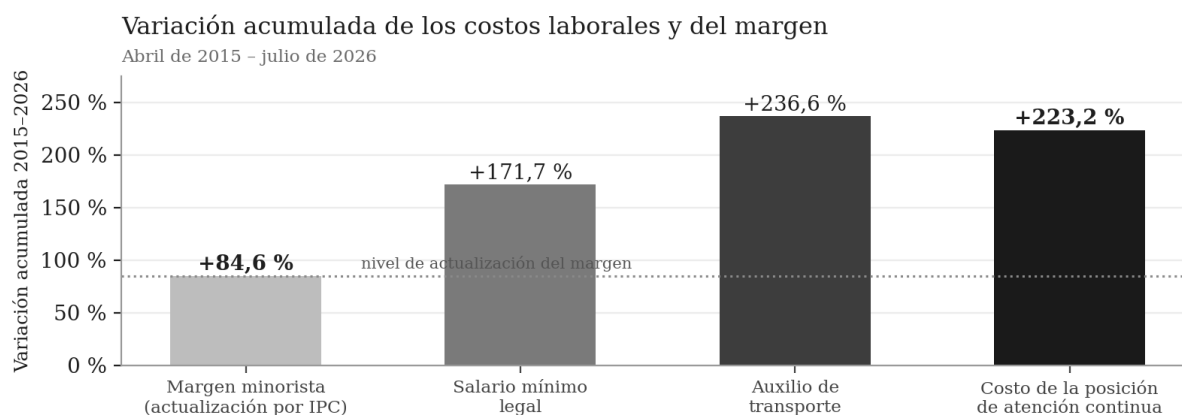
De acuerdo con la gráfica, hasta 2022 las tres curvas discurren prácticamente superpuestas, con una brecha inferior a veinte puntos de índice. La divergencia se abre a partir de 2023 y se acelera en 2025 y 2026, cuando concurren la reducción de la jornada, la ampliación de la franja nocturna, la elevación del recargo dominical y el ajuste salarial del 23,0 %. Según lo anterior, el origen de la brecha es fácilmente identificable: el rubro que domina el AOM se determina por el salario mínimo y por el régimen de jornada y recargos, pero se actualiza por el índice de precios al consumidor, que mide una realidad totalmente distinta, como se expone en la siguiente tabla:

Tabla 12. Velocidad de ajuste anual comparada, 2023–2026

Vigencia	Actualización del margen (IPC del año anterior)	Incremento del salario mínimo	Incremento del costo de la posición continua	Diferencial frente al margen
2023	+13,12 %	+16,00 %	+18,5 %	+5,4 p. p.
2024	+9,28 %	+12,07 %	+14,5 %	+5,2 p. p.
2025	+5,20 %	+9,50 %	+17,8 %	+12,6 p. p.
2026	+5,10 %	+23,00 %	+30,3 %	+25,2 p. p.
Acumulado 2022–2026	+36,7 %	+75,1 %	+108,3 %	+71,6 p. p.

Fuente: elaboración propia sobre la serie de IPC del DANE, los decretos anuales de salario mínimo y la Tabla 8 de este boletín. El acumulado corresponde al encadenamiento multiplicativo de las variaciones anuales.

En conclusión, entre 2022 y 2026 el factor de actualización del margen acumuló 36,7 %, mientras el costo de sostener una posición de atención continua acumuló 108,3 %: por cada punto porcentual de actualización de la remuneración, el costo laboral de la cobertura continua creció cerca de tres puntos. Medido desde abril de 2015, el diferencial asciende a 138,6 puntos de índice. El cronograma tampoco ha concluido: el recargo por trabajo en día de descanso obligatorio alcanzará el 100 % el 1.º de julio de 2027.



Fuente: elaboración de SOMOS UNO UT sobre los decretos anuales de salario mínimo y auxilio de transporte, la serie de IPC del DANE y la Resolución MME 40222 de 2015. La línea punteada señala el nivel de actualización del margen: todo lo que la supera no ha sido incorporado al ingreso regulado.

Gráfica 12. Variación acumulada de los costos laborales y del margen, abril de 2015 – julio de 2026.

6. ¿Cuánto representa la brecha por galón?

Los capítulos anteriores expresan la divergencia en índices y en porcentajes. Este capítulo la traduce a pesos por galón, que es la unidad en la que se expresa la remuneración de la actividad. El ejercicio es aritmético y utiliza únicamente cifras publicadas por el regulador. Para calcularlo se siguieron los siguientes pasos:

Paso 1. El margen minorista vigente es de \$1.155 por galón, resultado de actualizar por IPC el valor base de \$625,61 fijado en la Resolución MME 40222 de 2015.

Paso 2. El AOM representa el 45,9 % del margen ponderado, según la Tabla 18 del Documento CREG-904 002 de 2023. Sobre el margen vigente, equivale a \$530 por galón.

Paso 3. El gasto de personal representa el 75,8 % del AOM, esto es, \$402 por galón. De ese valor, el 73,7 % corresponde a isleros (\$296 por galón) y el 26,3 % restante al personal administrativo (\$106 por galón).

Paso 4. Ese componente se actualizó por IPC (índice 184,6). Si se hubiera actualizado con la variable que efectivamente determina su costo —el costo de la posición de atención continua para los isleros (índice

323,2) y el salario mínimo legal para el personal administrativo (índice 271,7)—, el componente de personal ascendería hoy a \$674 por galón.

Tabla 13. Incremento por galón atribuible a los costos laborales

Concepto	Medido desde abril de 2015 (base del estudio de costos)	Medido desde 2024 (última vigencia reportada)
Margen minorista vigente (COP/gal)	1.155	1.155
AOM (45,9 % del margen)	530	530
Gasto de personal (75,8 % del AOM)	402	402
Rezago del componente de isleros	+75,1 %	+38,9 %
Rezago del componente administrativo	+47,2 %	+21,8 %
Incremento por galón atribuible al costo laboral	+\$272	+\$138
Equivalente sobre el margen vigente	+23,6 %	+12,0 %
Margen resultante (COP/gal)	1.427	1.293

Fuente: cálculos propios sobre los Documentos CREG-904 002 de 2023 y CREG-904 019 de 2025, la Resolución MME 40222 de 2015, la serie de IPC del DANE y las Tablas 8 y 11 de este boletín. El rezago es el cociente entre el índice del costo laboral correspondiente y el índice de actualización del margen en el mismo período. El ejercicio mantiene inalterados los demás componentes del margen —inversión, capital de trabajo, terreno y el resto del AOM—, que continúan actualizándose por IPC.

Tomando como punto de partida abril de 2015, fecha del estudio de costos sobre el cual se construyó la metodología vigente, el rezago del componente laboral equivale a \$272 por galón, esto es, el 23,6 % del margen actual. Tomando como punto de partida 2024, última vigencia cuya información de costos alcanzó a incorporarse al cálculo del regulador, el rezago equivale a \$138 por galón, el 12,0 % del margen. La primera cifra mide la brecha acumulada de toda la serie; la segunda, la que produjeron exclusivamente los cuatro cambios normativos de 2025 y 2026. Dicho de otro modo: en apenas dos años se generó la mitad de una brecha que venía formándose durante once.

El efecto por galón, además, no es uniforme entre tipologías. Aplicado sobre la estructura de costos del escenario actualizado del Documento CREG-904 002 de 2023, el incremento oscila entre cerca de \$510 por galón en la tipología I y \$210 por galón en la tipología V. La explicación es aritmética: las Estaciones de servicio de menor volumen deben sostener una operación continua sobre una base de galones sustancialmente menor, de modo que el mismo costo laboral se reparte sobre menos unidades vendidas.

Debe precisarse el alcance de esta estimación. La cifra no es una propuesta de margen ni una tasa de retorno. La distribución minorista de combustibles es una actividad empresarial y actualmente muy competitiva: la rentabilidad de una Estación de servicio depende de su ubicación, de la densidad de tránsito de su corredor, de la estructura de la demanda local, de su mezcla de productos y servicios

complementarios, de su escala y de la eficiencia con la que administre su operación. Debería corresponder a cada empresario, y no a un cálculo agregado, determinar la tasa mínima de retorno que hace viable su negocio. Lo que este capítulo mide es cuánto representa, por galón, la diferencia entre el costo laboral efectivamente causado y el que reconoce el mecanismo de actualización vigente.

La brecha documentada en índices equivale, en suma, a \$272 por galón medida desde 2015 y a \$138 por galón medida desde 2024. Esa es la magnitud en la que la remuneración de la actividad se ha distanciado de su costo laboral, y es mucho mayor en las Estaciones de servicio de menor volumen.

7. El AOM por tipología en la propuesta de 2025: una precaución metodológica

El Documento CREG-904 019 de 2025 sustituyó la fuente de información del AOM. Mientras el cálculo de 2023 partió de los costos del estudio de Sumatoria levantados en 2015 e indexados por IPC a diciembre de 2022, el de 2025 se construyó sobre los valores de AOM reportados directamente por los agentes para las vigencias 2018 a 2024. El cambio de fuente es, en sí mismo, una mejora metodológica: la información reportada por los agentes refleja la operación real con mayor fidelidad que la indexación por precios de una estructura de once años de antigüedad.

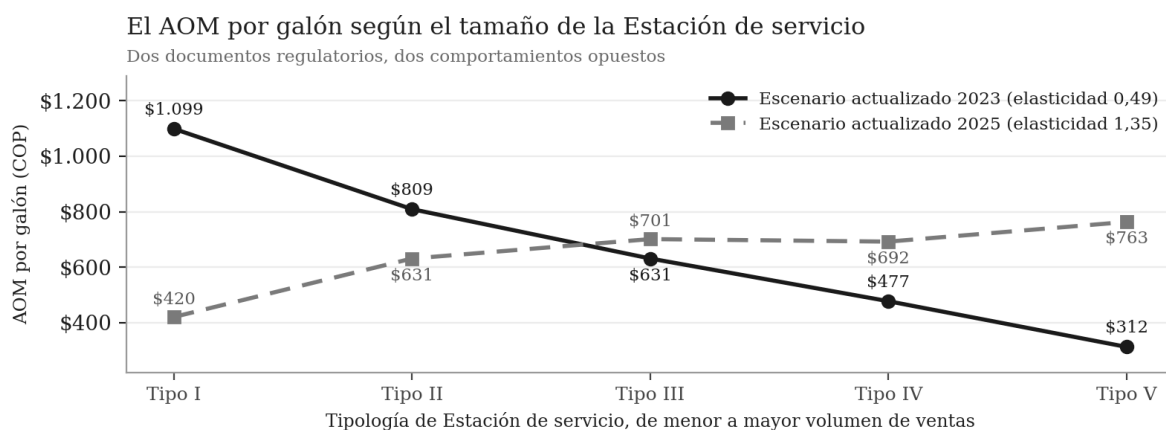
Sin embargo, el resultado que arroja ese ejercicio en la distribución por tipologías presenta un comportamiento que conviene tratar con reserva.

Tabla 14. AOM por galón según tipología: escenarios actualizados de 2023 y 2025 (COP/gal)

Escenario	Tipo I	Tipo II	Tipo III	Tipo IV	Tipo V	Pendiente I → V	Elasticidad
Actualizado 2023	1.099	809	631	477	312	-71,6 %	0,49
Actualizado 2025	420	631	701	692	763	+81,7 %	1,35

Fuente: Tabla 8 del Documento CREG-904 002 de 2023 y tabla de la sección OPEX-AOM del Documento CREG-904 019 de 2025. La «pendiente» expresa la variación del AOM por galón entre la tipología I y la tipología V. La elasticidad es la pendiente de la regresión log-log del AOM total implícito sobre el volumen de cada tipología.

En el cálculo actualizado de 2023 el AOM por galón decrece con el volumen —de \$1.099 en la tipología I a \$312 en la V—, que es el comportamiento esperado en una estructura donde los costos fijos se diluyen sobre un mayor número de galones. En el cálculo de 2025 la relación se invierte: el AOM por galón crece con el volumen, de \$420 a \$763. Expresada en términos del costo total implícito, la elasticidad del AOM respecto del volumen pasa de 0,49 en el documento de 2023 —economías de escala— a 1,35 en el de 2025, esto es, deseconomías de escala. Bajo los valores de 2025, una Estación de servicio de tipología V, que vende cinco veces el volumen de una de tipología I, tendría un AOM total nueve veces superior, lo cual a todas luces resulta contraintuitivo.



Fuente: Tabla 8 del Documento CREG-904 002 de 2023 y sección OPEX-AOM del Documento CREG-904 019 de 2025. La elasticidad es la pendiente de la regresión log-log del AOM total implícito sobre el volumen de cada tipología: por debajo de 1 indica economías de escala; por encima, deseconomías.

Gráfica 13. Comportamiento del AOM por galón según el tamaño de la Estación de servicio en ambos documentos regulatorios.

En efecto, ese resultado equivale a sostener que la operación de una Estación de servicio pierde eficiencia unitaria a medida que crece, cuando lo cierto es que tanques, surtidores, sistemas de control, obligaciones ambientales y metrológicas, seguros y administración se distribuyen sobre un número mayor de galones a medida que aumenta el volumen. Las causas posibles son varias y todas verificables: la mezcla entre volúmenes nominales y volúmenes observados, la composición de la muestra de agentes que efectivamente reportaron por tipología, y la inclusión dentro del AOM de partidas que escalan con el ingreso —impuestos, comisiones, arrendamientos variables— y no con la operación.

El cotejo de ambos documentos permite además registrar tres diferencias de forma, que se consignan aquí únicamente para efectos de trazabilidad del cálculo:

- La Tabla 8 del Documento CREG-904 002 de 2023 reporta un AOM ponderado del escenario original de 459 COP/gal, mientras la Tabla 18 del mismo documento, que consolida la propuesta de margen, reporta 475 COP/gal para el mismo concepto y escenario.
- En el Documento CREG-904 019 de 2025, la tabla de la sección OPEX-AOM presenta sus filas rotuladas como «Inversión (COP/gal)», si bien los valores que contiene corresponden al componente AOM.
- En la Tabla 5 del Documento CREG-904 002 de 2023, las participaciones de las filas «Auxiliares Administrativos» y «Personal de Isleros» presentan, para las tipologías II a V, valores que no resultan congruentes con el número de personas de cada cargo consignado en la Tabla 6 del mismo documento.

Mientras esas diferencias no se resuelvan, este boletín ancla el análisis de la estructura de costos por tipología en el Documento CREG-904 002 de 2023 y utiliza el de 2025 únicamente en aquello que no depende de esa distribución: la confirmación de que el AOM ganó peso dentro del margen y la constancia

de que su cálculo se construyó con información reportada hasta la vigencia 2024. El cambio de fuente entre ambos documentos impide, en todo caso, la comparación intertemporal directa de las tipologías.

8. El avance en formalización y el riesgo que hoy enfrenta

La primera parte de este boletín acredita un resultado que conviene enunciar con claridad: entre 2022 y 2025 la tasa de informalidad laboral del sector descendió de 28,7 % a 21,4 %, y entre los isleros de 30,1 % a 18,2 %. En el mismo período el sector incorporó 15,4 mil trabajadores, de los cuales 10,3 mil isleros.

La magnitud de ese resultado se aprecia mejor cuando el indicador se contrasta con el referente que le corresponde. La comparación pertinente no es con el promedio nacional, sino con el segmento al que pertenece la unidad productiva, y el DANE desagrega la informalidad por tamaño de empresa y por ámbito territorial.

Tabla 15. La informalidad de las EDS frente a sus referentes comparables

Segmento	Ocupados informales	Relación con la EDS	Fuente
Sector EDS (2025)	21,4 %	—	GEIH — capítulo 1
Isleros del sector EDS (2025)	18,2 %	0,85 veces	GEIH — capítulo 2
Microempresas (hasta 10 trabajadores)	84,5 %	3,9 veces	DANE, mar.–may. 2026
Centros poblados y rural disperso	82,9 %	3,9 veces	DANE, mar.–may. 2026
Total nacional	54,7 %	2,6 veces	DANE, mar.–may. 2026
13 ciudades y áreas metropolitanas	40,7 %	1,9 veces	DANE, mar.–may. 2026
Empresas pequeñas (11 a 50)	21,5 %	1,0 veces	DANE, mar.–may. 2026

Fuente: capítulos 1 y 2 de la primera parte para las cifras del sector; DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares, trimestre móvil marzo–mayo de 2026, para los referentes. La columna «relación con la EDS» expresa cuántas veces la informalidad del segmento supera la del sector EDS.

La estructura empresarial de la distribución minorista corresponde de manera predominante al segmento de microempresa. La propia caracterización del regulador lo confirma: la planta reconocida en el AOM es de cuatro personas en la tipología I y de nueve en la tipología II, tipologías que concentran la mitad del universo de estaciones. El referente aplicable no es, en consecuencia, el 54,7 % del total nacional, sino el 84,5 % de la microempresa y el 82,9 % del ámbito rural. Contra ese referente, la informalidad del sector equivale a la cuarta parte de la de su segmento comparable, y el nivel alcanzado —21,4 %— es equivalente al de la empresa pequeña de 11 a 50 trabajadores, un estrato de tamaño superior al de la mayoría de las Estaciones de servicio.

El resultado documentado en la primera parte se produjo, sin embargo, en un período que termina antes de que ocurrieran los hechos analizados en la segunda. La medición cubre hasta diciembre de 2025; la ampliación de la franja nocturna rige desde el 25 de ese mes, y los tres cambios restantes —salario mínimo, recargo por día de descanso y jornada de 42 horas— se produjeron entre enero y julio de 2026.

El sector absorbió entre 2022 y 2025 tres de las cuatro etapas de reducción de la jornada y la primera elevación del recargo dominical, y aun así mejoró sus indicadores laborales. Lo que está en riesgo, por tanto, no es una carencia del sector sino un logro documentado con estadística oficial y método replicable.

9. Consideraciones finales

Este boletín documenta dos fenómenos que ocurrieron en momentos distintos y que deben leerse juntos. El primero es que, entre 2022 y 2025, las Estaciones de servicio generaron empleo, mejoraron el ingreso real de sus trabajadores, redujeron su jornada y bajaron su informalidad hasta un nivel equivalente a la cuarta parte del de su segmento empresarial comparable. El segundo es que, entre diciembre de 2025 y julio de 2026, cuatro cambios normativos elevaron muy significativamente el costo de sostener una posición de atención continua, en un 53,5 % frente a 2024, mientras el factor que actualiza la remuneración de la actividad avanzó cerca de una décima parte de esa variación.

Ninguno de los resultados de la primera parte es atribuible a una causa única ni permite concluir que el sector haya resuelto sus problemas: la participación femenina retrocedió en términos relativos y una parte considerable de la estructura salarial permanece anclada al salario mínimo. Lo que sí puede afirmarse, con datos oficiales y método replicable, es que durante esos tres años el sector no deterioró las condiciones laborales de sus empleados: por el contrario, las mejoró, y las mejoró más donde peor estaban.

La segunda parte precisa el alcance temporal de esa afirmación y cuantifica lo que viene. El costo de la cobertura continua creció 223,2 % desde abril de 2015 y el indexador del margen, 84,6 %. Traducido a la unidad en que se expresa la remuneración, el rezago del componente laboral equivale a \$272 por galón. El cronograma normativo de carácter laboral, además, no ha terminado: el recargo por trabajo en día de descanso obligatorio alcanzará el 100 % el 1.º de julio de 2027, con fecha cierta y efecto calculable.

La preocupación que motiva la publicación de este boletín no es la rentabilidad de un negocio privado, sino el deterioro previsible en la prestación de un servicio público. La ley declaró la distribución de combustibles líquidos derivados del petróleo como servicio público, y ese servicio no se presta a un cliente sino a toda la comunidad: consiste en el abastecimiento, que no es ni más ni menos que la garantía de la movilidad de todos los colombianos, de la circulación de sus alimentos, de sus medicamentos y de sus mercancías, y de la operación de la maquinaria que sostiene su economía.

Por ello el gremio considera que la Comisión de Regulación de Energía y Gas debería, en primer lugar, reevaluar el régimen de libertad regulada —el precio máximo de venta—, de manera que sea el mercado, y

no una fórmula agregada, el que determine la tasa mínima de retorno de cada Estación de servicio según sus condiciones de operación y, en todo caso, incorporar análisis como el aquí expuesto al cálculo del margen de comercialización que actualmente aborda.

Todo lo anterior sin desconocer que el principal problema que hoy enfrenta la actividad de la distribución minorista de combustibles es la integración vertical de los agentes de la cadena: un fenómeno que desplaza al distribuidor minorista independiente, que destruye la estructura plurioferente del mercado, que impide trasladar estos costos al precio final, que genera eficiencias reales pero aguas arriba —donde son tomadas, y no en el margen de comercialización— y que, en definitiva, somete a las Estaciones de servicio independientes a una competencia estructuralmente desigual y a su progresiva desaparición.

SOMOS UNO UT publicará este boletín de manera anual, con la misma fuente y el mismo método, de modo que pueda verificarse si la trayectoria de formalización del sector se sostiene o se revierte a partir de 2026.

Notas sobre fuentes y método

Primera parte — estadística laboral

Todos los indicadores de la primera parte se obtuvieron procesando los microdatos públicos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (DANE, Marco 2018) mediante el algoritmo oficial de informalidad laboral publicado por la entidad y estimación con diseño muestral complejo. El código de procesamiento está disponible para revisión de terceros. Las cifras de ingreso se deflactaron con el índice de precios al consumidor del DANE, base diciembre de 2018 = 100, utilizando el promedio anual de cada año: 119,90 para 2022 y 150,17 para 2025.

Se identificó como personal del sector a toda persona ocupada cuya rama de actividad principal corresponde a las clases 4731 y 4732 de la CIIU Rev. 4 A.C. Dentro de ese universo se identificó a los isleros mediante el código 5245 de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08 A.C.), «expendedores de combustibles y lubricantes». Para ganar precisión estadística se acumularon los doce meses de cada año, ajustando el factor de expansión mensual de forma proporcional para que las cifras representen el promedio mensual del año.

Segunda parte — costos de la operación

Esta sección emplea como fuentes primarias el Documento CREG-904 002 del 9 de junio de 2023, el Documento CREG-904 019 del 21 de diciembre de 2025, la Resolución MME 40222 de 2015, la serie de variación anual del IPC certificada por el DANE, los decretos anuales de salario mínimo y auxilio de transporte, y el texto vigente del Código Sustantivo del Trabajo con las modificaciones de la Ley 2101 de 2021 y la Ley 2466 de 2025. Las participaciones porcentuales, las variaciones, los agregados sectoriales y los índices son cálculos propios sobre esas fuentes. Estas cifras no proceden de la encuesta de hogares y no son comparables con las de la primera parte.

El índice de costo laboral de la posición de atención continua es una construcción propia de este boletín. Toma como base el salario mínimo legal, expresa la semana de 168 horas en horas ordinarias equivalentes según los factores de recargo vigentes en cada corte, aplica el divisor mensual correspondiente a la jornada de cada año y no incorpora prestaciones sociales, aportes ni parafiscales, que se liquidan proporcionalmente sobre la misma base y replican la misma variación. Los recargos se acumulan por adición y no por multiplicación, conforme al artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo.

La serie del margen minorista se reconstruyó a partir del valor base de \$625,61 por galón fijado en la Resolución MME 40222 de 2015, aplicando el 1.º de febrero de cada año la variación anual del IPC del año inmediatamente anterior, conforme a la regla de actualización que el propio Documento CREG-904 019 de 2025 describe. La serie reproduce exactamente el valor de \$1.099 por galón que ese documento reporta como vigente, lo que permite verificar la fidelidad del ejercicio.

La estimación del capítulo 6 de la segunda parte aplica los índices de la Tabla 11 sobre la descomposición del margen vigente. Supone que la participación del AOM en el margen (45,9 %), la del personal dentro del AOM (75,8 %) y la de los isleros dentro de la nómina (73,7 %) se mantienen en los valores publicados por el regulador, y que los demás componentes continúan actualizándose por IPC. Es, por tanto, una estimación de orden de magnitud y no un recálculo de la metodología.

El agregado sectorial de planta de personal se obtiene ponderando la estructura de la Tabla 6 del documento de 2023 por el número de estaciones de cada tipología (5.057 estaciones). Este universo corresponde a la caracterización empleada por el regulador y es inferior al total de estaciones registradas en el país. Los referentes de informalidad por tamaño de empresa y ámbito territorial corresponden a la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE, trimestre móvil marzo–mayo de 2026, y son por tanto posteriores al período de medición de la primera parte.

Glosario

AOM. Administración, Operación y Mantenimiento. Componente del margen minorista que remunera el personal, el mantenimiento de equipos e inmuebles, el control ambiental, los servicios públicos y otros gastos administrativos.

CREG. Comisión de Regulación de Energía y Gas. Autoridad que define la metodología de remuneración de la distribución minorista de combustibles líquidos.

EDS. Estación de servicio. Establecimiento de comercio autorizado para la distribución minorista de combustibles líquidos al consumidor final.

Factor de cobertura. Número de trabajadores necesarios para sostener de manera ininterrumpida una posición de atención durante las 168 horas de la semana. Resulta de dividir 168 entre la jornada ordinaria semanal.

GEIH. Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE. Fuente oficial con la que el país mide el desempleo y la informalidad laboral.

Islero. Expendedor de combustibles y lubricantes en el punto de venta (código 5245 de la CIUO-08 A.C.). Es la posición de atención continua de la Estación de servicio.

Margen minorista. Remuneración regulada de la actividad de distribución minorista, expresada en pesos por galón. Se fijó en la Resolución MME 40222 de 2015 y se actualiza anualmente por IPC.

SICOM. Sistema de Información de Combustibles. Registro obligatorio de los agentes de la cadena de distribución.

SMLMV. Salario mínimo legal mensual vigente.

Tipología. Clasificación de las Estaciones de servicio por volumen de ventas empleada por el regulador, de la tipología I (menor volumen) a la V (mayor volumen).