

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo</p>	<b>ARTÍCULO DEL TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PI-03
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 1 de 11

## **SALARIO MÍNIMO LEGAL VS. SALARIO MÍNIMO VITAL: DIFICULTADES EN LA DETERMINACIÓN DE UN SALARIO JUSTO Y EQUITATIVO EN COLOMBIA**

CAROLINA VALENZUELA TENJO  
Institución Universitaria de Envigado  
E-mail: carolinavalenzuela11@hotmail.com

JUAN SEBASTIÁN TENJO ECHAVARRÍA  
Institución Universitaria de Envigado  
E-mail: tenjo93@hotmail.com

CHRISTIAN MUÑOZ RAMÍREZ  
Institución Universitaria de Envigado  
E-mail: crismura411@hotmail.com

**2015**

**Resumen:** Los factores que se han tenido en cuenta por parte del gobierno nacional, el gremio de los empresarios y los representantes de los trabajadores para fijar el salario mínimo legal en Colombia entre los años 2005 a 2014, no presentan claridad alguna; es más, durante los últimos diez años, en un gran número de ocasiones se ha fijado el salario mínimo a través de decretos reglamentarios. Es por ello que esta investigación busca analizar las dificultades en la determinación de un salario justo y equitativo en Colombia, mediante un estudio retrospectivo de las políticas salariales implementadas en la última década; para ello, se establecen los antecedentes históricos de la política salarial colombiana entre los años 2005 a 2014; de igual manera, se identifican los criterios, principios y factores tenidos en cuenta para su determinación; y por último, se determina el papel y competencia de la jurisprudencia colombiana en dicha política.

**Palabras clave:** *Salario mínimo legal – Salario mínimo vital – Política salarial en Colombia – Jurisprudencia – Principio de igualdad – Remuneración.*

**Abstract:** The factors taken into account by the national government, the union of employers and employee representatives to set the legal minimum wage in Colombia between 2005-2014, do not present any clarity; indeed, over the last ten years, a large number of occasions has set the minimum wage through decrees. That is why this research is to analyze the difficulties in determining fair and equitable wage in Colombia, through a retrospective study of wage policies implemented in the last decade; for this, the historical background of the Colombian wage policy between 2005-2014 are established; Similarly, the criteria, principles and factors taken into account in determining identified; and finally, the role and competence of the Colombian jurisprudence in this policy is determined.

**Key words:** *Legal minimum wage - Minimum living wage - Wage Policy in Colombia - Law - Principle of equality - Remuneration.*

### **1. INTRODUCCIÓN**

El desempleo es uno de los factores que incide en el aumento del subempleo, propagándose las ventas ambulantes, entre otras razones, porque el Estado, por ahorrar

gastos de funcionamiento, ha hecho innumerables recortes de personal en las entidades gubernamentales, dejando a legiones inmensas de funcionarios sin oportunidad de satisfacer sus necesidades básicas, tales como la alimentación, la

	<b>ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código: F-PI-32</b>
		<b>Versión: 01</b>
		<b>Página 2 de 11</b>

vivienda, la salud y la educación; con la precisión de que sin ésta última, se disminuyen ostensiblemente las oportunidades de mejorar su condición económica, provocando con ello un mayor sometimiento de la nación al Estado.

No obstante, el tema del desempleo no es atribuible exclusivamente al accionar del Estado, pues existen también otras razones tales como la volatilidad de la economía, el grado de formación profesional y para el trabajo de la ciudadanía, la disponibilidad de recursos de las regiones, la influencia de agentes y situaciones externas, entre otros factores.

Justamente, la justicia, en las relaciones trabajador–empleador, es uno de los primeros enunciados del Código Sustantivo del Trabajo, el cual traduce una vieja aspiración de la humanidad: la justicia social. Pero aún no ha dejado de ser eso: una mera aspiración. Máxime en nuestro medio, en el cual la legislación laboral acusa una notoria novedad en la medida en que se ha desarrollado con un propósito garantista y nuestra clase dirigente, educada en el más cerrado

individualismo, acusa también una evidente insensibilidad social. Estas dos características han hecho nugatoria la finalidad del Código, que es, precisamente, eliminar la explotación del hombre por el hombre.

Sin embargo, para lograr la eliminación de todo tipo de explotación laboral, se han realizado enormes esfuerzos basados en la coordinación económica. Según Blanch (2003), dicha coordinación sólo se logra en un régimen de gobierno en el que toda la vida nacional esté sujeta a normas y obedezca a planes encaminados al logro de metas precisas de desarrollo económico y social, esto es, el equilibrio social.

Para contribuir con el equilibrio social y, además, con el propósito de formalizar y generar empleos, han sido creadas diferentes disposiciones normativas que, atendiendo a principios de carácter laboral, también generan incentivos a la formalización de las etapas iniciales para la creación de empresa, de tal manera que aumenten los beneficios y disminuyan los costos de formalizarse.

Sin embargo, este tipo de políticas no ha tenido efectos convincentes y tangibles; por el contrario, como bien se puede establecer, desde mediados del siglo XX se ha desarrollado una política salarial en el país caracterizada por la irregularidad y la falta de coherencia.

Precisamente, el salario mínimo es un límite inferior que imponen los gobiernos de los países a la cantidad de salario que se le debe pagar a un trabajador que se ocupa en una jornada laboral completa de ocho horas (para el caso de Colombia). Este término se considera el límite de subsistencia; es decir, el mínimo necesario para mantener con vida a una persona y cubrir sus necesidades más básicas. Por debajo de este límite es ilegal realizar contratos. Este salario funciona de igual forma que un salario normal, el cual, además de la cantidad pagada directamente al trabajador, exige el pago de prestaciones sociales, salud, pensiones, cesantías, prima de servicios, subsidio de transporte, etc.

Esta particular situación impone el abordaje de elementos jurídicos y doctrinales que permitan realizar un análisis de las

principales dificultades que se presentan en la determinación de un salario justo y equitativo en Colombia, buscando con ello determinar la pertinencia de continuar bajo el actual modelo de establecimiento de un salario mínimo legal o adoptar la figura del denominado salario mínimo vital, figura ésta última acogida por la jurisprudencia y la doctrina, pero que a la fecha sólo se estima como un instrumento hipotético.

## **2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA POLÍTICA SALARIAL COLOMBIANA ENTRE LOS AÑOS 2005 A 2014**

Desde 1950 hasta 1983 el incremento del Salario Mínimo se llevaba a cabo de manera irregular en cuanto a su periodicidad, por ejemplo, en 1962, 1974, 1977 y 1983 el salario mínimo se llegó a incrementar entre 2 y 3 veces al año, e incluso hasta en un mismo mes. Fue el gobierno de Laureano Gómez Castro (1950-1951) el que fijó por primera vez un salario mínimo legal para todos los colombianos, el cual se estableció en la suma de \$60.

Hasta 1983 existió una amplia diferencia entre el salario mínimo urbano y el salario mínimo rural, siendo los más favorecidos los asalariados del sector urbano; pero gracias a la entrada en vigencia de la Reforma Agraria desarrollada en los años 70' fue como se equipararon los salarios entre ambos sectores. Durante las administraciones de Alfonso López Michelsen y Julio César Turbay Ayala, el país realizó los mayores incrementos del salario mínimo de toda su historia. Sólo hasta finalizado el siglo XX, el país se dio cuenta de los perjuicios causados por los incrementos exagerados en materia salarial: déficit fiscal, deuda externa, imposibilidad en el pago de pensiones, desempleo, pobreza, etc.

Dentro de las principales variaciones que ha tenido el salario mínimo en Colombia desde 2001 hasta 2015 se encuentran los incrementos que se han logrado por concertación de las partes y mediante decreto establecido por el gobierno nacional.

En los últimos quince años de discusión sobre el salario mínimo en Colombia, sólo en cinco oportunidades se ha logrado la

concertación del mismo entre gobierno, trabajadores y empresarios.

Los puntos con brechas más amplias, precisamente, han sido los años en los cuales se ha concertado: 2001, con una inflación de 8,8% y un incremento del 10% (una brecha positiva de 1,2 puntos porcentuales); 2004 con una brecha positiva de 1,3 puntos porcentuales; 2006 con una brecha positiva de 2,1 puntos porcentuales; y 2012 con una brecha positiva de 2,7 puntos porcentuales.

Para la fijación del salario mínimo del año 2014 en Colombia se presentó una situación atípica puesto que no se logró su determinación en los términos que estipula el inciso primero del párrafo del artículo 8 de la Ley 278 de 1996, el cual establece como fecha límite el 15 de diciembre; prácticamente, el acuerdo sólo se logró durante el plazo que otorga la ley en comento para el estudio de las salvedades, periodo según el cual el término para la búsqueda de consenso será, a más tardar, el 30 de diciembre. Precisamente, el 25 de diciembre de 2013 se logró dicho acuerdo, tras seis reuniones entre las centrales obreras, los

	<b>ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código: F-PI-32</b>
		<b>Versión: 01</b>
		<b>Página 5 de 11</b>

representantes del gobierno y los empresarios, con un aumento del 4.5%, cifra superior al alza fijada en 2012 para el año 2013 que fue sólo del 4.02%.

Como puede verse, desde el año 2001, el incremento del salario mínimo no ha sobrepasado el 10% debido a factores tales como: las condiciones fiscales de Colombia, la situación macroeconómica mundial, las recientes crisis financieras internacionales, la devaluación de la moneda y el precio internacional de ciertos productos (en especial, petróleo y café), entre otros factores.

### 3. CRITERIOS PARA LA FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO EN COLOMBIA

Desde la Constitución de 1991 Colombia cuenta con una política clara de fijación del salario mínimo; de esta manera lo preceptúa la Carta Política en su artículo 56, al establecer que:

una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento.

El procedimiento para la fijación del salario mínimo en Colombia no sólo se encuentra en el actual Código Sustantivo del Trabajo (artículo 147), sino también en otras disposiciones que lo han modificado. De esta manera, según el numeral 1 del artículo 147 del CST, modificado por el artículo 19 de la Ley 50 de 1990 “el salario mínimo puede fijarse en pacto o convención colectiva o en fallo arbitral”. De igual manera, el numeral 2 del artículo en comento del CST, subrogado por el artículo 8 de la Ley 278 de 1996, determinó los criterios, principios y factores que deben regir las decisiones de la Comisión.

Las normas que han regulado la noción jurídica de salario en Colombia coinciden en que éste tiene como finalidad retribuir el servicio prestado por el trabajador en favor del empleador, mediante el pago de una remuneración, la cual no solamente incluye

	<b>ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PI-32
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 6 de 11

lo que periódicamente se percibe por el trabajo, sino también, todo aquello que se cancela a éste en dinero o en especie como contraprestación por la labor desempeñada.

El Decreto 2663 de 1950 definió qué es salario, definición que no sufrió modificaciones en el Decreto 2351 de 1965.

La Ley 50 de 1990, en su artículo 14, subrogó el artículo 127 del CST. Dicho artículo precisó los elementos integrantes del salario, a saber: la remuneración ordinaria, fija o variable; todo lo que se recibe en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cual fuere la forma o denominación que se adopte, señalando a título enunciativo las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

Adicionalmente, se reputan como parte del salario aquellos pagos que por su naturaleza tengan ese carácter, pues el artículo en referencia es amplio al indicar que aquél está constituido por todo lo que recibe

el trabajador del empleador y que sea consecuencia de la contraprestación directa del servicio que se presta por el empleado. Así mismo, será salario lo convenido por las partes al respecto.

El artículo 15 de La ley 50 de 1990 modificó el artículo 128 del Código Sustantivo de Trabajo, en el sentido de excluir del salario algunos beneficios o auxilios habituales u ocasionales que se hayan acordado para el trabajador convencional o contractualmente, “cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad”. Esta norma, al parecer, está dirigida a permitir determinados beneficios a favor del trabajador sin que los mismos graviten sobre las prestaciones sociales que la norma establece a favor de éste. Más adelante, se verá que tan favorable es o no al trabajador.

Aunque la Corte Constitucional se ha manifestado en múltiples oportunidades (C-1433 de 2000, C-1064 de 2001, C-911 de

2012, entre otras), para sentar su posición frente a los criterios y principios que se deben tener en cuenta para fijar el salario mínimo en Colombia, el pronunciamiento al que remiten dichas jurisprudencias es la Sentencia C-815 de 1999, en la cual se estudia la constitucionalidad del artículo 8 de la Ley 278 de 1996. En este pronunciamiento, la Corte identifica los criterios que se deben tener presentes para la fijación del salario mínimo en Colombia, dentro de los cuales se establecen:

- La inflación real del año que culmina, según el índice de precios al consumidor.
- La productividad acordada por la Comisión Tripartita que coordina el Ministerio de Trabajo.
- La contribución de los salarios al ingreso nacional.
- El incremento del Producto Interno Bruto (PIB).
- La especial protección constitucional del trabajo (artículo 25 C. P.) y la necesidad de mantener una remuneración mínima vital y móvil (artículo 53 C. P.), la cual tiene un carácter prevalente, que habrá de

reflejarse en el monto del aumento salarial.

- La función social de la empresa (artículo 333 C. P.).
- Los objetivos constitucionales de la dirección general de la economía a cargo del Estado (artículo 334 C. P.), uno de los cuales consiste en asegurar que todas las personas, en particular las de menores ingresos, tengan acceso a los bienes y servicios básicos.

#### **4. CONCLUSIONES**

Un Estado que haya ratificado el Convenio número 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración se obliga a garantizar la aplicación dicho principio, siempre que ello sea compatible con los métodos vigentes para fijar las tasas de remuneración, o sea, principalmente, en los casos siguientes: cuando el Estado es el empleador o de alguna otra manera tiene el control de las empresas; cuando interviene en el proceso de determinación de los salarios, es decir, principalmente, cuando las tasas de remuneración son objeto de un control por las autoridades públicas, o su regulación es

	<b>ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código: F-PI-32</b>
		<b>Versión: 01</b>
		<b>Página 8 de 11</b>

obligatoria, y cuando existe una legislación relacionada con la igualdad de trato en materia de remuneración.

Los factores o determinantes que han sido tenidos en cuenta por el gobierno colombiano, el gremio de los empresarios y los representantes de los trabajadores, para fijar el salario mínimo legal en Colombia, entre los años 2005 a 2014 no presentan claridad y coherencia; es más, durante la última década, la gran mayoría de las veces se ha fijado el salario mínimo a través de decretos reglamentarios, lo cual ha convertido en un esfuerzo inútil el acercamiento entre la comisión tripartita de gobierno, empresarios y sindicatos.

La fijación del salario mínimo en Colombia ha respetado los parámetros establecidos, tanto por la OIT y la normatividad constitucional y legal colombiana, como por la Corte Constitucional; parámetros dentro de los cuales se destaca la inflación real del año que culmina, el Índice de Precios al Consumidor (IPC), la observación de los incrementos del salario mínimo, la inflación del año anterior

y la percepción del poder adquisitivo en Colombia.

Así mismo, al considerar la capacidad económica de las empresas como un factor determinante a la hora de la fijación de salario mínimo, se permite que éste pueda ser fijado de común acuerdo entre empresarios, trabajadores y sindicatos, puesto que la filosofía de la norma ha sido lograr que los intereses de las partes involucradas, que se afectan de una u otra forma con la fijación del salario mínimo, confluyan en un punto que permita el equilibrio.

En Colombia, las mujeres tienen salarios inferiores a los de los hombres, pese al incremento en su participación laboral, al mayor número de horas trabajadas y a la igualdad entre hombres y mujeres con ciertas características claramente definidas, tales como la educación, ocurridos durante las últimas tres décadas.

En Colombia, la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales es el organismo tripartito encargado de fijar de manera concertada la



	<b>ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código: F-PI-32</b>
		<b>Versión: 01</b>
		<b>Página 9 de 11</b>

política salarial y el salario mínimo de carácter general. El incremento del salario mínimo es de vital importancia, en el sentido literal de la expresión, ya que un gran porcentaje de los trabajadores lo devenga y cerca del 30% de los trabajadores empleados está remunerado por debajo del límite legal.

La Corte Constitucional, por su parte, en los casos en los cuales no se llega a una concertación, ha establecido que el reajuste salarial que decreta el Gobierno nunca podrá ser inferior al porcentaje del IPC del año que expira y ello por cuanto el Gobierno está obligado a velar para que el salario mantenga su poder adquisitivo, de tal forma que garantice el mínimo vital y móvil a los trabajadores y a quienes de ellos dependen, con el fin de mantener e incrementar su poder adquisitivo.

En opinión de muchos economistas, la intervención en la fijación del salario mínimo representa una distorsión de mercado que causa desempleo o informalidad. Sin embargo, este punto de vista no tiene en cuenta el hecho de que el salario no es sólo un costo de producción, una mercancía, sino

que también determina la capacidad de compra de los trabajadores, dinamizando así el consumo interno, por eso llama la atención que en la mayoría de las ocasiones la Comisión Permanente no llegue a un acuerdo.

Finalmente, cabe destacar que en el marco de la negociación del salario mínimo, el Gobierno interviene de forma protagónica de principio a fin en este proceso, debido al impacto que tiene su reajuste en las mesadas pensionales y en muchos otros egresos de la administración central. De todas formas, es necesario tener en cuenta que la fijación del salario mínimo busca reivindicar el aporte del trabajador a la sociedad, y por lo mismo, el proceso de negociación debe analizarse no sólo desde sus vicisitudes económicas, sino también desde la perspectiva de la dignidad y de las condiciones aptas para el desarrollo del trabajador y de su familia.

## REFERENCIAS

Aguirre B., Y. (2011). *Efectos del salario mínimo sobre el estatus laboral de los jóvenes en las trece principales áreas metropolitanas de Colombia*. Medellín: Universidad de Antioquia.

	<b>ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO</b>	Código: F-PI-32
		Versión: 01
		Página 10 de 11

- Álvarez R., H. (2008). *El Salario y su protección Jurídica*. Medellín: Universidad de Medellín.
- Belser, P., y Sobeck, K. (2012). ¿A qué nivel los países deberían fijar los salarios mínimos? *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, 4(1), 121-146.
- Blanch R., J. (2003). *Teoría de las relaciones laborales. Desafíos*. Barcelona: UOC.
- Buchholz, S., Hofäcker, D., Kolb, K. y Blossfeld, H. (2011). El desarrollo de desigualdades sociales en el proceso de globalización: una comparación de los cursos de vida en Europa y Estados Unidos. *Estudios Sociológicos*, 029(085), 3-31.
- Cáceres, L. (2008). Derecho al trabajo: pobreza y mercado laboral. *ECA: Estudios Centroamericanos*, 63(717), 379-418.
- Campos R., D. (2003). *Derecho laboral*. Bogotá: Temis.
- Cano G., C., y Ochoa Y., A. (2008). Empleo, desempleo y salario real: análisis del mercado laboral de la ciudad de Medellín, 1995-2006. *Lecturas de Economía*, (69), 115-139.
- Cartilla Legis (Corporativo). (1998). *Cartilla Laboral de Legis*. Bogotá: Legis.
- Cartilla Legis (Corporativo). (2010). *Régimen Laboral Colombiano*. Bogotá: Legis.
- Ministerio de salud y de la Protección Social. (2009). *Concepto 168041 del 3 de junio de 2009*. Bogotá: Oficina Jurídica.
- Cortés P., J. (2010). Políticas de salarios mínimos en Colombia: una lectura entre la teoría y la realidad. *Equidad y Desarrollo*, (13), 119-126.
- DANE. (2015). *Tasa de desempleo enero de 2015*. Recuperado el 12 de julio de 2015, de <http://www.dane.gov.co/index.php/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>
- FENALCO. (2013). *Salario mínimo integral*. Recuperado 18 de julio de 2015 de <http://www.fenalco.com.co/>
- González Ch., G. (1991). *Derecho Individual del Trabajo*. Medellín: Biblioteca Jurídica DIKE.
- López E., E. y Ramírez G., M. (2011). *Formación de precios y salarios en Colombia*. Bogotá: Banco de la Republica.
- Melo, F., Figueiredo, A., Mineiro, A. y Mendonca, S. (2012). La revalorización del salario mínimo como instrumento de desarrollo en el Brasil. *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, 04(01), 33-52.
- MinTrabajo. (2014). *Circular 10. Reajuste de pensiones para el año 2014*. Recuperado el 30 de septiembre de 2015 de <file:///C:/Users/USER/Downloads/circu>

	<b>ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO</b>	Código: F-PI-32
		Versión: 01
		Página 11 de 11

lar\_000010\_del\_07\_de\_febrero\_de\_2014.pdf

Organización Internacional del Trabajo – OIT. (1951). *Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración*. Ginebra, 34ª reunión CIT (29 junio 1951) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales).

Organización Internacional del Trabajo – OIT-. (1970). *Convenio 131 sobre la fijación de salarios mínimos, 1970. Adopción*. Ginebra, 54ª reunión CIT (22 junio 1970) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).

Organización Internacional del Trabajo – OIT-. (1986). *Igualdad de remuneración. Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo – 72ª Reunión.

Organización Internacional del Trabajo – OIT-. (2003). *Protección del salario. Normas y salvaguardias relativas al pago de la remuneración de los trabajadores*. Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo – 91ª Reunión.

Superintendencia Financiera. (2013). *Salario mínimo integral*. Recuperado el 14 de julio de 2015 de <http://www.superfinanciera.gov.co/>

Taborda Z., J. (2012). *Intervención estatal en la fijación del salario mínimo*. Medellín: Universidad de Antioquia, 2012. 23 p.

Valdivieso R., D. (2009). Corte Suprema de Justicia avala la tesis del salario mínimo integral proporcional a la jornada de trabajo. *Revista Actualidad Laboral y Seguridad Social Legis*, (156), 71-89.

### CURRICULUM VITAE

**Carolina Valenzuela Tenjo**: Estudiante de derecho de la Institución Universitaria de Envigado, coautora del presente artículo de síntesis.

**Juan Sebastián Tenjo Echavarría**: Estudiante de derecho de la Institución Universitaria de Envigado, coautora del presente artículo de síntesis.

**Christian Muñoz Ramírez**: Estudiante de derecho de la Institución Universitaria de Envigado, coautora del presente artículo de síntesis.