

**SALARIO MÍNIMO: ESTUDIO SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE SU FINALIDAD
PROTECTORA DE LOS TRABAJADORES DEPENDIENTES, Y SU IMPACTO
FRENTE A LOS DEMÁS ACTORES DE LA SOCIEDAD COLOMBIANA**

**SARA GUTIÉRREZ GÓMEZ
SANTIAGO MEDINA ARANGO**

**UNIVERSIDAD EAFIT
FACULTAD DE DERECHO
MEDELLÍN
2026**

**SALARIO MÍNIMO: ESTUDIO SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE SU FINALIDAD
PROTECTORA DE LOS TRABAJADORES DEPENDIENTES, Y SU IMPACTO
FRENTE A LOS DEMÁS ACTORES DE LA SOCIEDAD COLOMBIANA**

**SARA GUTIÉRREZ GÓMEZ
SANTIAGO MEDINA ARANGO**

Monografía

Asesora

Juliana Valencia González

**Abogada, especialista en Manejo de Relaciones Laborales, magíster en
Práctica Jurídica Internacional**

**UNIVERSIDAD EAFIT
FACULTAD DE DERECHO
MEDELLÍN**

2026

Nota de aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Medellín, 8 de abril de 2026.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, queremos expresar nuestro más profundo agradecimiento a Dios por brindarnos la sabiduría, la fortaleza y la constancia necesarias para culminar esta etapa tan importante de nuestras vidas.

A nuestros padres, por su amor incondicional, su apoyo constante y por ser el pilar fundamental de nuestro crecimiento personal y académico. Gracias por creer en nosotros, incluso en los momentos más difíciles.

A nuestras familias, quienes, con su acompañamiento, comprensión y motivación permanentes, hicieron posible que este proceso se llevara a cabo de la mejor manera.

De igual forma, extendemos un sincero agradecimiento a todos los profesores que hicieron parte de nuestro proceso académico universitario, por compartir sus conocimientos, orientarnos y contribuir significativamente a nuestra formación profesional.

Agradecemos sinceramente a nuestra asesora de monografía por su acompañamiento constante, orientación y valiosos aportes a lo largo de este proceso investigativo. Su compromiso, conocimiento y disposición fueron fundamentales para el desarrollo y culminación exitosa de este trabajo.

Asimismo, agradecemos a la Universidad EAFIT por brindarnos un espacio de aprendizaje integral, por su excelencia académica y por permitirnos crecer tanto en el ámbito personal como en el profesional.

Como resultado de este proceso académico y personal, asumimos el compromiso de aplicar con responsabilidad, ética y sentido social todos los conocimientos adquiridos a lo largo de nuestra formación en la carrera de Derecho. Nos proponemos ejercer nuestra profesión con integridad y contribuir a la construcción de una sociedad más justa, equitativa y respetuosa de los derechos de todas las personas, honrando así la formación recibida y la confianza depositada en nosotros.

CONTENIDO

	pág
PRÓLOGO	9
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
JUSTIFICACIÓN.....	11
INTRODUCCIÓN.....	14
ABSTRACT	14
INFORMACION DE LOS TEMAS QUE SE PRESENTARÁN	15
CAPÍTULO I: EL SALARIO MÍNIMO EN COLOMBIA: FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES	17
1.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL SALARIO MÍNIMO	18
1.1.1. Historia del salario mínimo a nivel global	18
1.1.2. Historia del salario mínimo en Colombia	18
1.2. NOCIÓN Y CONCEPTO DEL SALARIO Y DEL SALARIO MÍNIMO	20
1.3. APROXIMACIÓN AL SALARIO MÍNIMO VITAL Y MÓVIL	21
1.3.1. Normatividad sobre el principio del salario mínimo vital y móvil	23
1.3.2. Jurisprudencia sobre el principio del salario mínimo vital y móvil	29
1.4. RELACIÓN ENTRE EL SALARIO MÍNIMO Y EL IPC.....	34
1.5. EFECTOS GENERADOS EN EL CASO DE FIJAR UN SALARIO MÍNIMO QUE NO LOGRE CUBRIR LAS NECESIDADES BÁSICAS DE LOS TRABAJADORES.....	36

1.6. EFECTOS GENERADOS EN EL CASO DE FIJAR Y AUMENTAR UN SALARIO MÍNIMO DE MANERA DESPROPORCIONADA	38
1.7. SOBRE EL TRABAJO INFORMAL	41
1.8. SOBRE LA RECIENTE DECISIÓN DEL CONSEJO DE ESTADO DE SUSPENDER PROVISIONALMENTE EL DECRETO 1469 DE 2025	43
CAPÍTULO II. IMPACTOS DEL SALARIO MÍNIMO Y ANÁLISIS COMPARADO: DEBATES Y ALTERNATIVAS	47
1.1. EFECTOS DEL SALARIO MÍNIMO SOBRE EL EMPLEO, DESEMPLEO, INFORMALIDAD Y LAS CONDICIONES LABORALES	47
1.1.1. Percepción del salario mínimo de los trabajadores formales, informales, sindicalistas y empleadores realizadas a través de entrevistas	48
1.1.2. Análisis y conclusiones de las entrevistas realizadas	49
1.2. ANÁLISIS COMPARADO CON LOS MODELOS DE SALARIO MÍNIMO DE OTROS PAÍSES DE SUDAMÉRICA	50
1.2.1. Uruguay	51
1.2.2. Chile	55
1.2.3. Brasil	57
1.2.4. Posibles ajustes al modelo colombiano teniendo en cuenta el análisis comparativo.	59
CONCLUSIONES	63
1.1. EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL SALARIO MÍNIMO COMO GARANTÍA DEL MÍNIMO VITAL Y MÓVIL Y CONDICIONES DIGNAS	63

1.2. EFECTOS ECONÓMICOS Y SOCIALES SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL	63
1.3. REFLEXIONES SOBRE LA EFICACIA DEL MODELO ACTUAL	64
1.4. PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES PARA UNA REGULACIÓN MÁS ADECUADA	65
1.5. PROPUESTA DE ALTERNATIVA PARA LA FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO	66
BIBLIOGRAFÍA	68
ANEXO	76

LISTA DE TABLAS

pág

Tabla 1. Designación de delegados.....	54
--	----

LISTA DE ANEXOS

	pág
Anexo 1. Entrevista	76

PRÓLOGO

¿En qué medida el salario mínimo legal en Colombia, como instrumento de garantía del principio constitucional del mínimo vital y móvil, ha cumplido efectivamente su

finalidad de protección al trabajador? Asimismo, ¿de qué manera el principio constitucional del mínimo vital y móvil vincula a los empleadores?

Desde una perspectiva de derecho comparado, ¿cómo se regula el salario mínimo y qué efectos ha tenido en algunos países de Suramérica en relación con la protección del trabajador y el equilibrio entre el empleo y las condiciones dignas de trabajo?

Finalmente, a partir del análisis del caso colombiano y comparando este con algunos países de Suramérica, ¿qué alternativas normativas o mecanismos podrían plantearse en Colombia para equilibrar las necesidades de los trabajadores y de los empleadores?

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mostrar la evolución histórica y la situación actual del salario mínimo en Colombia.
- Exponer la realidad de las condiciones laborales de trabajadores y empleadores frente al salario mínimo.
- Comparar la regulación del salario mínimo en Colombia con su desarrollo histórico y su situación actual en otros países.
- Analizar cómo el aumento del salario mínimo influye en los niveles de empleo y desempleo, así como la necesidad social de dicho incremento.
- Examinar las consecuencias económicas y sociales derivadas del aumento del salario mínimo.
- Investigar la aplicación del principio del mínimo vital y móvil en Colombia y en otros países.
- Identificar y proponer alternativas que permitan atender las necesidades tanto de los empleadores como de los trabajadores.

- Evidenciar los distintos puntos de vista existentes frente al salario mínimo y su regulación.

JUSTIFICACIÓN

El análisis de la evolución del salario mínimo en Colombia resulta relevante en la medida en que permite contextualizar cómo, a lo largo de la historia, surgió la necesidad de definir lo que hoy se conoce como salario mínimo, así como la importancia de su ajuste constante. En este sentido, es fundamental acudir a las raíces del concepto y a la finalidad para la cual fue creado, con el fin de adoptar una mirada más crítica al momento de analizar los cambios actuales y determinar si dicha finalidad se ha cumplido o, por el contrario, si el salario mínimo ha perdido su propósito a lo largo del tiempo.

Por otra parte, el análisis del impacto y de la situación actual del salario mínimo cobra especial relevancia a partir del reciente incremento, asunto que ha generado amplios debates en torno al aumento significativo del salario mínimo para el año 2026 y a la existencia de posiciones divergentes al respecto. Asimismo, este estudio resulta importante debido a la preocupación e incertidumbre existentes sobre los efectos que dicho incremento pueda tener en el empleo, la informalidad laboral y el costo de vida, así como sobre las posibles consecuencias adversas que podrían generarse si no se ajusta de manera adecuada a la realidad productiva del país.

Ahora bien, surge el interrogante sobre la relación entre el salario mínimo y el Índice de Precios al Consumidor (en adelante IPC) en Colombia. Si bien el IPC no determina de manera directa el aumento del salario mínimo, su evolución sí influye en el proceso de fijación. Cuando el IPC se incrementa, puede resultar necesario, de forma paralela, aumentar el salario mínimo, en la medida en que es esencial preservar el poder adquisitivo de los trabajadores. No obstante, un aumento del salario mínimo que no se encuentre debidamente equilibrado puede generar efectos inflacionarios y encarecer el costo de vida al ejercer presión sobre los precios.

Para la fijación del salario mínimo deben tenerse en cuenta diversos factores establecidos por la ley, regulados en el artículo 146 del Código Sustantivo del Trabajo. En este sentido, para la fijación anual del salario mínimo no se considera únicamente el incremento del IPC, sino también circunstancias como el costo de vida, las modalidades de trabajo, la capacidad económica de las empresas y de los empleadores, así como las condiciones propias de cada región y actividad económica. Igualmente, se tiene en cuenta el trabajo rural, que abarca una parte significativa de la población del país, dadas las facilidades que el empleador debe

proporcionar a los trabajadores en aspectos como habitación, cultivo y combustible, circunstancias que inciden en la disminución del costo de vida.

En Colombia, el trabajo informal es una práctica ampliamente extendida; por esta razón, algunos trabajadores aceptan remuneraciones inferiores al salario mínimo legal vigente con el fin de atender situaciones urgentes o satisfacer sus necesidades básicas. En este contexto, resulta fundamental resaltar la finalidad del salario mínimo como garantía de condiciones dignas de trabajo, en tanto asegura que el trabajador reciba la remuneración que legalmente le corresponde. Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE)¹, de los 23,7 millones de trabajadores del país, el 47,6 % (11,3 millones de colombianos) no alcanza a devengar el salario mínimo legal vigente, y solo el 10 % de los trabajadores colombianos recibe exactamente un salario mínimo legal vigente (2,4 millones en 2025).

Adicionalmente, de acuerdo con un estudio reciente publicado por el DANE el 16 de enero de 2026 sobre la ocupación informal en Colombia hasta noviembre de 2025², en relación con la proporción de la población ocupada informal por ciudades, se determinó que todas las ciudades reportadas presentan un porcentaje superior al 35 % de ocupación informal. Dicho boletín también analizó la proporción de la población ocupada informal según el tamaño de la empresa en la que labora, y evidenció que el 84,5 % de quienes trabajaban en microempresas se encontraba en la informalidad, mientras que en las empresas grandes la proporción de ocupados informales fue del 5,3 %. En consecuencia, el sector más afectado por el aumento del salario mínimo es la población que trabaja de manera informal, dado que su remuneración no se ajusta ni se equilibra con los elevados costos de vida que dicho incremento puede generar. Por esta razón, se considera que se trata de un tema de especial relevancia para un análisis crítico en el marco del debate actual.

En conexión con lo expuesto, resulta pertinente analizar el papel que cumple el salario mínimo en la garantía de condiciones dignas de trabajo, pues, en un primer momento, podría parecer que su aumento asegura una vida digna para el trabajador. Sin embargo, un análisis más profundo permite advertir que, si el ajuste salarial no se realiza de manera adecuada, pueden generarse efectos adversos

¹ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (DANE). Mesa de concertación salarial 2025: Resultados operaciones estadísticas DANE [en línea]. 1 de diciembre de 2025. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/press-GEIH-Insumos%20contextoMesaConcertacion-2026.pdf>

² DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (DANE). Boletín técnico: Ocupación informal. Trimestre móvil septiembre-noviembre 2025 [en línea]. Bogotá D.C., 16 de enero de 2026. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHEISS-sep-nov2025.pdf>

sobre el costo de vida del trabajador y sobre el empleo, en la medida en que una carga excesiva para el empleador rompe el equilibrio necesario y propicia escenarios de informalidad, desempleo y precariedad laboral. Asimismo, es importante abordar la relación entre empleo y desempleo, ya que, ante el actual aumento del salario mínimo, la pérdida de dicho equilibrio podría llevar a que muchas microempresas, e incluso algunas empresas de mayor tamaño, no cuenten con la capacidad económica suficiente para asumir el pago de los salarios mensuales, lo cual podría reflejarse en un aumento del desempleo o en el encarecimiento de productos, servicios y bienes.

El análisis comparativo del modelo de salario mínimo en Colombia frente a otros modelos extranjeros permite comprender las distintas formas en que este se estructura y determina, así como los mecanismos de negociación colectiva y los aportes de especialistas en la materia a nivel mundial. Estas experiencias ofrecen referentes normativos que pueden orientar la estructuración de las variables para definir el salario mínimo e, igualmente, permiten pensar en posibles reformas que puedan implementarse en Colombia en concordancia con los estándares internacionales de países con altos niveles de bienestar social. De esta manera, la comparación internacional contribuye a enriquecer el estudio normativo sobre la definición del salario mínimo.

Como abogados en formación, analizar distintos sistemas jurídicos nos permite adoptar una visión menos local del Derecho y comprender cómo las normas laborales han sido el resultado de diversos contextos históricos, culturales y económicos de carácter multinacional. Como marco de referencia, se considera más pertinente realizar el análisis comparado con países de Suramérica, dado que estos cuentan, en teoría, con condiciones económicas, sociales y jurídicas similares a las de Colombia, lo que permite realizar una comparación más realista sobre el enfoque previamente descrito del salario mínimo, esto es, su función de protección al trabajador. Además, algunos de estos países presentan altos niveles de informalidad, desigualdad y desempleo, así como otros aspectos relevantes al momento de analizarlos y compararlos con Colombia. Asimismo, ello facilita un análisis coherente y evita comparaciones con sistemas sustancialmente distintos que podrían desviar las alternativas o conclusiones.

Resulta relevante analizar los diferentes puntos de vista de las personas a quienes afectan de manera directa los cambios derivados del aumento del salario mínimo. Si bien, en un primer momento, dicho aumento puede percibirse como un triunfo, al pasar del plano normativo a su aplicación práctica pueden evidenciarse fallas que generan efectos adversos en la vida cotidiana, tanto de los empleadores como de los trabajadores. En el caso de los trabajadores, aunque inicialmente el incremento puede considerarse beneficioso para algunos, existen situaciones en las que

produce efectos negativos, pues, en principio, a quienes devengan un salario mínimo podría favorecerles su aumento. No obstante, resulta necesario analizar si dicho incremento fue realmente beneficioso, si les permite cubrir algo más que sus necesidades básicas o si, por el contrario, como consecuencia del aumento del costo de vida, su ingreso rinde menos que antes, aun cuando perciban un salario superior.

Asimismo, debe considerarse la posición de los empleadores, desde las microempresas hasta las grandes empresas, dado que muchas de ellas se ven presionadas a incrementar sus precios y, al aumentar los gastos asociados al personal, entre otros costos, pueden verse obligadas a despedir a un porcentaje de su nómina con el fin de equilibrar su situación financiera. Por otra parte, los empleadores también enfrentan un incremento en sus gastos como consecuencia del aumento del salario mínimo y de la reducción de la jornada laboral, puesto que, previsiblemente, requerirán contratar más personal para suplir dichas horas, lo cual implica mayores costos.

Por estas razones, se considera relevante, tanto para el derecho colombiano, la Escuela de la Universidad y nuestra vida profesional, exponer los factores que influyen en la fijación del salario mínimo, así como el impacto que este genera tanto en los trabajadores como en los empleadores.

INTRODUCCIÓN

ABSTRACT

El salario mínimo en Colombia, al igual que en el resto del mundo, constituye un tema clave que requiere la intervención del Estado en las relaciones laborales y, además, representa un componente esencial de la política social y económica del país. Desde el punto de vista constitucional, se encuentra vinculado al principio del salario mínimo vital y móvil, consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, el cual busca garantizar a los trabajadores un nivel de vida digno y acorde con el costo de vida actual. No obstante, su finalidad, la determinación del salario mínimo ha suscitado un debate persistente, que ha cobrado mayor relevancia en los últimos años debido a los posibles efectos que puede generar sobre la informalidad laboral, el empleo y la sostenibilidad económica, especialmente en contextos de inflación y desigualdad. La discusión propuesta se intensificó con ocasión del significativo aumento del salario mínimo en 2026, lo cual ha generado múltiples posturas por parte de sectores empresariales, empleadores y trabajadores. La presente investigación tiene como objetivo principal evaluar si el salario mínimo legal en Colombia ha cumplido efectivamente su función constitucional, teniendo en cuenta aspectos como su evolución histórica, su relación con el IPC y su impacto en el ámbito laboral, particularmente en variables como el desempleo, las condiciones de vida y las consecuencias sobre la amplia población trabajadora que se desempeña en la informalidad. Adicionalmente, el estudio incorpora un análisis de derecho comparado con otros países, con el propósito de identificar enfoques alternativos que puedan resultar relevantes para contribuir a una protección más equilibrada de los derechos de los trabajadores, sin desconocer la necesidad de preservar la estabilidad económica.

Palabras claves: Salario mínimo, trabajadores, empleadores, aumento, disminución, inflación, IPC, Derecho laboral, Derecho comparado, historia, desempleo, economía, informalidad, ingresos, finalidad, protección, mínimo vital y móvil, debate, retribución, impacto, jurisprudencia, normatividad.

INFORMACION DE LOS TEMAS QUE SE PRESENTARÁN

Introducción

- Contextualización del salario mínimo en Colombia.
- Importancia del salario mínimo.
- Debate acerca del reciente aumento del salario mínimo.

- Planteamiento general del problema, objetivos y metodología de la investigación.

Capítulo I. El salario mínimo en Colombia: fundamentos constitucionales y evolución histórica

1.1. Evolución histórica del salario mínimo a nivel global y en Colombia

- Evolución del Salario mínimo.

1.2. El salario mínimo como expresión del principio constitucional del mínimo vital y móvil

- Fundamento constitucional y legal del salario mínimo.
- Desarrollo jurisprudencial, normativo y mecanismos supranacionales para su regulación.
- Análisis de la evolución del salario mínimo bajo la concepción del principio mínimo vital y móvil.
- Criterios legales para su fijación (IPC, productividad, crecimiento económico).

1.3. Relación del salario mínimo con el IPC

- Análisis de la relación entre los incrementos del salario mínimo y el IPC.

Capítulo II. Impactos del salario mínimo y análisis comparado: debates y alternativas

2.1. Efectos del salario mínimo sobre el empleo, la informalidad y las condiciones laborales.

- Impacto del salario mínimo en el empleo formal e informal en Colombia.
- Incidencia en las condiciones y calidad de vida.
- Tensiones entre la protección del trabajador y la sostenibilidad empresarial.
- Tratamiento jurisprudencial y normativo del salario mínimo en el ordenamiento jurídico colombiano.

2.2. Análisis comparado con otros países de Suramérica

- Modelos de salario mínimo en otros países de Suramérica.

2.3. Alternativas para el equilibrio entre trabajadores y empleadores

- Posibles ajustes al modelo colombiano teniendo en cuenta el análisis comparativo.

Conclusiones

- Evaluación del cumplimiento del salario mínimo como garantía del mínimo vital y móvil y de las condiciones dignas de trabajo.
- Exponer los efectos económicos y sociales sobre la situación actual.
- Reflexiones sobre la eficacia del modelo actual de salario mínimo en Colombia.
- Propuestas y recomendaciones para una regulación más equilibrada y eficaz.

CAPÍTULO I: EL SALARIO MÍNIMO EN COLOMBIA: FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES

1.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL SALARIO MÍNIMO

1.1.1. Historia del salario mínimo a nivel global

El origen del salario mínimo³, se ubica en Nueva Zelanda en el siglo XIX, específicamente a 1894, y posteriormente a Australia, en 1896, donde fue creado con el propósito de proteger a los trabajadores de la explotación laboral. En Nueva Zelanda, surgió la necesidad de establecerlo a raíz de la huelga marítima de 1890. Después de la Primera Guerra Mundial, los movimientos obreros de Estados Unidos e Inglaterra sentaron las bases institucionales del salario mínimo. Incluso, en el caso de Inglaterra, se realizaron experimentos en sus colonias. Inicialmente, esta medida fue concebida como una solución provisional, que sería suprimida una vez se consolidara la negociación salarial entre los interlocutores sociales.

En la Conferencia de Berna de 1919 se elaboró la Carta del Trabajo, mediante la cual se buscaba crear espacios de diálogo entre obreros y patronos con el fin de fijar adecuadamente los salarios. Esta conferencia resultó relevante para la creación de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), en cuyo marco se definió que uno de los mecanismos para mejorar las condiciones de los trabajadores era la fijación de un salario mínimo. La primera ley federal sobre salario mínimo surgió en Estados Unidos en 1938, denominada *Fair Labor Standards Act* (en adelante FLSA).

Después de la Segunda Guerra Mundial⁴, aumentó el número de países que, dadas sus necesidades, estuvieron dispuestos a adoptar el sistema del salario mínimo. Entre ellos pueden mencionarse India (1948), Pakistán (1961) y algunos países del continente africano, entre otros. Por esta razón, el salario mínimo se fue expandiendo a medida que la sociedad tomaba mayor conciencia sobre la necesidad de que todos los trabajadores merecían ser protegidos, previniendo, al menos en teoría, la existencia de salarios indebidamente bajos.

1.1.2. Historia del salario mínimo en Colombia

³ BANCO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Efectos macroeconómicos del salario mínimo en Colombia [en línea]. 2022. no. 103, p. 7-8. Disponible en <https://repositorio.banrep.gov.co/server/api/core/bitstreams/f1f8571c-9b6d-4c07-b203-6baa358988ca/content>.

⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Capítulo 1: ¿Qué es un salario mínimo? 1.3. Reseña y evolución [en línea]. OIT. 17 de enero de 2017. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/13-resena-y-evolucion-0>

La ley que dio origen al salario mínimo en Colombia⁵ fue la Ley 6.^a de 1945. En su artículo 4.º dispuso que “el Gobierno podrá señalar, por medio de decretos que regirán por el término que en ellos se indique, los salarios mínimos para cualquier región económica o cualquier actividad profesional, industrial, comercial, ganadera o agrícola de una región determinada...”.⁶

No obstante, esta disposición solo se hizo efectiva en 1949, año en el cual, mediante el Decreto 3871, se fijó por primera vez el salario mínimo en Colombia, cuyo valor fue de dos pesos diarios. Posteriormente, en 1950, el salario mínimo fue definido como aquel que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.

Hasta la década de 1980 existió una gran variedad de salarios mínimos, establecidos mediante distintos decretos, como el Decreto 236 de 1936, el Decreto 240 del mismo año y el Decreto 577 de 1972. Estas disposiciones fijaron el salario mínimo según departamentos, tamaño de la empresa, sector económico y zona del país, además de reajustarlo en el sector agrícola.

El ajuste del salario mínimo no se realizaba necesariamente al inicio de cada año. En algunos casos, el salario mínimo permaneció varios años sin modificaciones y, en otros, fue reajustado en repetidas ocasiones dentro de un mismo año. Solo hasta 1979 el ajuste del salario mínimo pasó a realizarse anualmente y a regir a partir del primer mes del año, como ocurre en la actualidad.

En 1983, mediante el Decreto 3506, se unificó el salario mínimo en Colombia. El principal argumento para ello fue corregir la discriminación y el perjuicio que esta diferenciación estaba causando a los trabajadores rurales. En consecuencia, se estableció un salario mínimo único para todos los trabajadores del territorio colombiano.

⁵ ARANGO, Luis E.; HERRERA, Paula y POSADA, Carlos Esteban. El salario mínimo: aspectos generales sobre los casos de Colombia y otros países [en línea]. En: *Borradores de Economía*. Bogotá: Banco de la República, abril 2007, nro. 436. p. 11-12. Disponible en: <https://www.banrep.gov.co/docum/ftp/borra436.pdf>

⁶ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 6. (19, febrero, 1948). Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1945. No. 25790.

1.2. NOCIÓN Y CONCEPTO DEL SALARIO Y DEL SALARIO MÍNIMO

Esta trayectoria histórica es la que permite consolidar la noción y el concepto contemporáneo del salario mínimo. El autor Américo Plá Rodríguez define que la palabra el salario “responde siempre a la idea de una remuneración unida a un trabajo. Esto significa que, en toda conceptualización o definición de salario, se alude a una relación de cambio entre un trabajo y un precio con el cual se remunera ese trabajo”⁷. También define el salario como “El conjunto de ventajas económicas que obtiene el trabajador como consecuencia de su labor prestada en virtud de una relación de trabajo”⁸.

Posteriormente, surgió la necesidad de establecer un salario o remuneración mínima para los trabajadores. El doctrinante Guillermo González Charry ha definido este concepto en los siguientes términos: “El salario mínimo, desde un punto de vista jurídico, en la doctrina general, es simplemente el que establece la ley para un contrato de trabajo. La sola consideración de que un trabajo debe ser remunerado, con determinada cantidad de dinero, por hora o por obra, sin reparar en la función social que deba llenar esa remuneración, es lo que constituye el salario mínimo legal”⁹. Américo Plá profundiza en la definición del salario mínimo al señalar que:

El salario mínimo es el salario menor que el orden jurídico permite fijar. Es un concepto puramente jurídico: un límite por debajo del cual no puede pagarse ningún salario. Y puramente formal: porque ese mínimo puede determinarse de acuerdo con diversos criterios. La expresión salario mínimo no indica cuál es ese criterio inspirador, sino que lo único que marca es el límite que no puede violarse hacia abajo, fijando un salario inferior. Restringe en ese sentido la libertad convencional de las partes y sólo en ese sentido, porque no impide la fijación contractual de un salario más alto¹⁰.

Para la OIT, el salario mínimo se ha definido como “La cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el

⁷ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Curso de derecho laboral. 3ra edición. Montevideo: Ediciones Idea, 1994. p. 7-10.

⁸ Ibíd., p. 7-10.

⁹ GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo. Derecho laboral colombiano. Vol. I: Relaciones individuales. 9na edición. Bogotá: Doctrina y Ley, 1998. p. 345.

¹⁰ PLÁ RODRÍGUEZ, Op. cit., p. 89-91.

trabajo que éstos hayan efectuado durante un período determinado, cuantía que no puede ser rebajada ni en virtud de un convenio colectivo ni de un acuerdo individual”¹¹. Esta definición permite comprender su carácter vinculante, con independencia del método que se utilice para su fijación, y evidencia que su propósito es proteger a los trabajadores frente a pagos indebidos o inferiores a los establecidos por la ley. La OIT también ha definido el salario mínimo como:

La suma mínima que deberá pagarse al trabajador por el trabajo o servicios prestados, dentro de un lapso determinado, bajo cualquier forma que sea calculado, por hora o por rendimiento, que no puede ser disminuida, ni por acuerdo individual ni colectivo, que está garantizada por la ley y puede fijarse para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y de su familia, teniendo en consideración las condiciones económicas y sociales de los países¹².

Por consiguiente, el salario mínimo reviste especial importancia, principalmente porque permite que los trabajadores reciban, de manera equitativa y justa, una retribución por los frutos de su trabajo, garantizando así una remuneración mínima vital¹³. En ese sentido, la razón y finalidad principal del salario mínimo es retribuir el trabajo realizado, procurando que el trabajador pueda satisfacer sus necesidades normales y las de su familia, no solo en el ámbito material, sino también en el moral y cultural¹⁴.

1.3. APROXIMACIÓN AL SALARIO MÍNIMO VITAL Y MÓVIL

La delimitación conceptual del salario mínimo permite identificar su verdadera naturaleza, no solo como un estándar jurídico, sino también como la expresión operativa del principio de mínimo vital y móvil. En lo que respecta al concepto de salario mínimo, vital y móvil, el autor Guillermo Guerrero Figueroa define y describe su finalidad de la siguiente manera:

Estos tres conceptos, en verdad, se entrelazan en torno a la idea de salario vital. La remuneración, en efecto, debe satisfacer las necesidades vitales del dependiente, entendiendo por vital no solo la

¹¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), Op. cit., p. 7-8.

¹² BANCO DE LA REPÚBLICA, Op. cit., par. 35-68.

¹³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), Op. cit., p. 7-8.

¹⁴ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-781. Expediente D-4502. (10, septiembre, 2003. M.P. Clara Inés Vargas Hernández [en línea]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/c-781-03.htm>

subsistencia física de él y de su familia (vivienda, alimentación, salud, vestido, etc.), sino también la educación, instrucción, esparcimiento; "en una palabra, todos los elementos que, se relacionan con la vida espiritual y que corresponden al nivel de vida del asalariado"¹⁵.

Para garantizar ese salario vital, se impone establecer estatalmente una remuneración mínima (no reducible por acuerdos convencionales de cualquier índole) y móvil en función de los altibajos de vida. Es de interés destacar que la implantación de un salario móvil obliga a crear un Instituto de las remuneraciones, encargado de determinar los aumentos operados en el costo de vida, "por lo que el salario vital mínimo debe variar de acuerdo con las modificaciones del costo de vida"¹⁶. El salario móvil, en otros términos, "tiene por finalidad mantener el poder adquisitivo de los salarios, que permitan satisfacer el consumo de las cosas necesarias y el goce de los bienes indispensables para una vida dignamente aceptables"¹⁷. Por otro lado, el autor Américo Plá amplía este concepto en los siguientes términos:

El salario vital es aquel salario suficiente para que una persona pueda vivir... En este aspecto, se distinguen tres niveles distintos: a) *Un nivel de vida miserable*. El salario suficiente para alcanzarlo se ha llamado salario necesario, porque es el indispensable para evitar el agotamiento de los trabajadores. Dicho de otra manera: el necesario para que el trabajador no se muera de hambre o se enferme de desnutrición. Con él se logran satisfacer las necesidades esenciales de la vida física: alojamiento, alimentación, vestido. b) *Un nivel de vida decoroso*. El salario suficiente para alcanzarlo podría llamarse el salario normal. Con él se obtiene lo indispensable para vivir normalmente porque incluye la satisfacción de necesidades menos urgentes que las anteriores como pueden ser la educación, cultura, descansos, pasatiempos, pero en términos estrictamente económicos. Lo suficiente para satisfacer las necesidades personales. c) *Un nivel de vida adecuado*. El salario suficiente para alcanzarlo se ha llamado salario ideal. Alcanza para satisfacer las exigencias propias del tren de vida apropiado a la condición social de cada trabajador incluyendo, aunque en grado moderado, un mínimo de confort y comodidad.

¹⁵ GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Manual de derecho del trabajo. Parte general, laboral individual y colectivo. 7.^a ed. Bogotá: Leyer, 2011, p. 224.

¹⁶ *Ibíd.*, p. 224.

¹⁷ *Ibíd.*, p. 224.

El salario justo es aquel que debe pagarse al trabajador, en estricta justicia. A diferencia de los anteriores, es éste un concepto con connotaciones morales. Pero es muy difícil establecerlo en términos absolutos. Por eso, generalmente se lo utiliza como medio de establecer diferencias que se justifiquen. Es decir, sirve como modo de establecer equitativamente las diferencias entre las diversas categorías. Suele recurrirse a él como un medio para reclamar una elevación por encima del salario vital para remunerar un trabajo especialmente difícil o penoso o que ha requerido una especial preparación o en el caso de que la empresa obtenga ganancias superiores a las corrientes.

Aspira a establecer estructuras de salarios que sean justas y equitativas, en el sentido de asegurar una remuneración igual para puestos que exigen lo que se consideran sacrificios globalmente similares y compensar de forma adecuada los mayores esfuerzos y dificultades que algunos puestos imponen en comparación con otros. Esta precisión de los conceptos anteriores que, muchas veces, se confunden en la práctica, tiene una doble importancia.

Desde el punto de vista jurídico, porque aclara que cuando un organismo público debe fijar el salario mínimo, no tiene por qué reducirse a fijar el salario vital, pudiendo elevarlo hasta llegar al justo, si el estatuto organizador lo faculta para ello. El salario mínimo no es necesariamente salario vital, sirve también para advertir que el salario vital no es forzosamente el indispensable para llevar una vida miserable, pues el nivel de vida que se establezca como aspiración o como norte puede ser más elevado”¹⁸.

El reconocimiento del derecho al mínimo vital garantiza a los trabajadores una remuneración digna y, a su vez, asegura a toda persona que lo necesite un mínimo de recursos que le permita, al menos, subsistir con dignidad.

1.3.1. Normatividad sobre el principio del salario mínimo vital y móvil

Para comprender el alcance del salario mínimo en Colombia, no basta con analizarlo únicamente como una cifra económica; también es fundamental acudir a la

¹⁸ PLÁ RODRÍGUEZ, Op. cit., p. 89-91.

normatividad que consagra el principio fundamental del salario mínimo vital y móvil. Como se refirió anteriormente, el marco legal del salario mínimo en el país tuvo su punto de partida en la Ley 6 de 1945¹⁹, la cual, en su artículo 4.º, facultó al Gobierno para señalar, mediante decretos, los salarios mínimos para cualquier región económica o actividad profesional, industrial, comercial, ganadera o agrícola, teniendo en cuenta el costo de vida, las modalidades de trabajo, la aptitud relativa de los trabajadores y la capacidad económica de las empresas. Dicha disposición se hizo efectiva en el año 1949, a través del Decreto 3871, por medio del cual se fijó por primera vez el salario mínimo en Colombia.

Posteriormente, en 1950, la norma definió el salario mínimo como aquel que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades y a las de su familia en el orden material, moral y cultural. Asimismo, el Código Sustantivo del Trabajo de 1951, en su artículo 145²⁰, definió el salario mínimo; en su artículo 146, determinó como factores para su fijación el costo de vida, las modalidades de trabajo, la capacidad económica de las empresas y las condiciones de cada región y actividad. Además, diferenció el caso de los trabajadores del campo, respecto de quienes se tienen en cuenta las facilidades que el empleador proporciona en materia de habitación, cultivos, combustibles, entre otras, por cuanto estas disminuyen el costo de vida. Igualmente, estableció en su artículo 147²¹ que el salario mínimo podía fijarse mediante pacto, convención colectiva o fallo arbitral o, a falta de estos instrumentos, que el Gobierno podía fijar salarios mínimos de carácter general o para cualquier región o actividad profesional, industrial, comercial, ganadera, agrícola o forestal de una región determinada, a través de decreto, previa intervención de la comisión tripartita en caso de desacuerdo.

Con el Decreto 1156 de 1955²² se crearon comisiones paritarias de patronos y trabajadores por departamentos, intendencias y comisarías para la fijación del salario mínimo. Estas comisiones regionales emitían un dictamen que contenía las escalas de salarios mínimos generales por región o actividad profesional, industrial, ganadera, agrícola, entre otras. Durante un amplio período, el salario mínimo se fijó de conformidad con la metodología descrita, por lo que era posible encontrar, dentro

¹⁹ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 6 de 1945, Op. cit.

²⁰ COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto 2663 de 1950 (5, agosto, 1950). Código Sustantivo del Trabajo [en línea]. En: Diario Oficial. Bogotá D.C., 9 de septiembre de 1950. nro. 27.407. art. 145. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=199983>

²¹ Ibíd., art. 147.

²² COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto 1156 de 1955 (26, abril, 1955). Por el cual se ordena la organización de Comisiones Paritarias de Patronos y Trabajadores para dictaminar sobre salario mínimo [en línea]. Disponible en: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1233921>

del mismo país, distintos montos y vigencias según los sectores productivos y la región en la que se aplicaban

Con posterioridad, se expidió la Ley 187 de 1959²³, sobre salario mínimo y prima móvil, mediante la cual se creó el Consejo Nacional de Salarios. Este organismo estaba integrado por el Ministro del Trabajo, delegados de los Ministerios de Hacienda, Fomento y Agricultura, un delegado del Consejo Nacional de Política Económica y Planeación, y representantes de organizaciones de trabajadores, empleadores y pensionados oficiales y particulares. Asimismo, incorporaba un enfoque técnico especializado al incluir en su composición a un médico del trabajo y a un ingeniero industrial. Este Consejo tenía la función de dividir el país en zonas o regiones económicas y debía fijar y revisar periódicamente los salarios mínimos regionales, como mínimo cada dos años. Sus facultades incluían la determinación de coeficientes de incremento basados en la calificación del operario o en el nivel del empleo, así como la prescripción de normas para investigar los índices del costo de vida tanto en zonas urbanas como rurales. Para garantizar la efectividad de estas medidas, la ley estableció mecanismos de control y sanción, como la inspección y vigilancia, el control fiscal y las sanciones judiciales.

Más adelante, el Decreto 2210 de 1968²⁴ creó el Consejo Nacional de Trabajo como organismo asesor del Gobierno en materia de planes de desarrollo y régimen de salarios. Durante décadas, el sistema presentó una gran diversidad de salarios mínimos establecidos por normas como los Decretos 236²⁵ y 240²⁶ de 1963 y Decreto 577 de 1972²⁷, los cuales fijaban montos diferenciados según el departamento, el tamaño de la empresa, el sector económico y la zona del país. No fue sino hasta 1979 cuando el ajuste pasó a realizarse anualmente y a regir desde el primer mes del año. Posteriormente, mediante el Decreto 3506 de 1983, se unificó

²³ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 187 de 1959 (30, diciembre, 1959). Sobre salario mínimo y prima móvil al salario [en línea]. En: Diario Oficial. Bogotá D.E., 25 de enero de 1960. nro. 30.140. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=76944

²⁴ COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto 2210 de 1968 (12, agosto, 1968). Por el cual se crea el Consejo Nacional del Trabajo, se señala su personal y se fijan sus funciones [en línea]. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=76946>

²⁵ COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto 236 de 1963 (31, enero, 1963). Por el cual se fija el salario mínimo para actividades no industriales [en línea]. Disponible en: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1053515>

²⁶ COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto 240 de 1963 (31, enero, 1963). Por el cual se aumenta el salario mínimo rural general [en línea]. Disponible en: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1054196>

²⁷ COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto 577 de 1972 (13, abril, 1972). Por el cual se aprueba el Acuerdo No. 1 de fecha seis de abril de 1972 del Consejo Nacional de Salarios [en línea]. Disponible en: <https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418537/34144596/1972-MAYO.pdf/e9aaf85b-1dc7-fa46-3cb7-f9cbf6295cea>

el salario mínimo en todo el territorio nacional con el fin de corregir la discriminación histórica contra los trabajadores rurales, estableciendo un monto mínimo único para todos los trabajadores del territorio colombiano, tal como rige actualmente.

Con posterioridad a esta unificación, la Ley 54 de 1987²⁸ creó el Consejo Nacional Laboral, cuya finalidad era lograr la concertación de intereses económicos y sociales y orientar la política general en materia de salarios y precios antes de la transición al nuevo marco constitucional. Dentro de sus funciones se encontraba la de realizar recomendaciones al Gobierno en relación con la determinación del salario mínimo. No obstante, su función era de carácter consultivo y asesor, por lo que sus decisiones no eran obligatorias, lo que hacía que la fijación del salario mínimo continuara dependiendo del Gobierno.

Esta trayectoria histórica permitió consolidar la base normativa que hoy se encuentra consagrada en el artículo 53 de la Constitución Política de 1991, en el que se enfatiza, especialmente en el marco de los derechos económicos, sociales y culturales, la necesidad de que exista una remuneración mínima, vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo. Es decir, se trata de un principio fundamental que consagra la necesidad de garantizar a los trabajadores una remuneración que les permita tanto a ellos como a sus familias vivir en condiciones dignas y justas, manteniendo su equivalencia en el tiempo y evitando, de esta manera, la pérdida del poder adquisitivo.

El mínimo vital, corresponde a la porción de ingresos del trabajador destinada a suplir sus necesidades básicas y se encuentra estrechamente relacionado con otros principios constitucionales. Es importante precisar que no solo se tienen en cuenta los efectos que puedan generarse sobre el trabajador, sino también sobre su núcleo familiar. Por esta razón, el mínimo vital no es considerado únicamente por los empleadores al momento de determinar una remuneración justa, sino también por las autoridades judiciales al decretar medidas cautelares, todo ello con el fin de evitar la vulneración de la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador y de su familia, en el orden material, moral y cultural. Asimismo, el carácter móvil se refiere al deber de actualizar monetariamente el monto que se fija anualmente, con el propósito de proteger a los trabajadores frente a la inflación y garantizarles el mantenimiento de su poder adquisitivo²⁹.

²⁸ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 54 de 1987 (18, diciembre, 1987). Por la cual se crea el Consejo Nacional Laboral [en línea]. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66892>

²⁹ WILCHES, Bernardo Alonso. Principios del derecho laboral. En: Derecho individual del trabajo [en línea]. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario, 2019. p. 11-14. Disponible en: <https://doi.org/10.2307/j.ctvx5w84q.5>

En procura de garantizar el cumplimiento de este principio constitucional, la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales y Salariales propone y define, al final de cada año, el monto del salario mínimo. Esta comisión está integrada por representantes del Gobierno, por empleadores designados por las asociaciones gremiales nacionales y por trabajadores designados por las confederaciones sindicales o centrales obreras más representativas de Colombia. Mediante el marco normativo que regula la fijación del salario mínimo, se establecen los criterios y el procedimiento que deben ser tenidos en cuenta por la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales y Salariales al momento de determinarlo, junto con los parámetros económicos, sociales y las reglas aplicables.

Así lo dispone la Ley 278 de 1996 al establecer que “La comisión debe fijar de manera concertada el salario mínimo teniendo en cuenta la meta de inflación del siguiente año fijada por la Junta del Banco de la República, la productividad acordada por el comité tripartito de productividad que coordina el Ministerio de Protección Social, la contribución de los salarios al ingreso nacional, el incremento del producto interno bruto y el IPC”³⁰. Posteriormente, si la Comisión no llega a un consenso el 30 de diciembre respecto de la fijación anual del salario mínimo³¹, el Gobierno será el encargado de definirlo, teniendo en cuenta las regulaciones, metas y parámetros establecidos por la ley, además del comportamiento del IPC. Para su fijación, deben revisarse varios criterios, entre ellos el costo de vida, las modalidades de trabajo, las condiciones de vida de cada región o actividad y la capacidad económica de las empresas, con el fin de alcanzar un punto de equilibrio y procurar que ambas partes queden conformes con la decisión.

Ampliando los criterios de la negociación tripartita para la definición del salario mínimo, la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales ha especificado los siguientes parámetros³²:

1. Parámetros económicos establecidos en el artículo 8 de la Ley 278 de 1996:
 - a. IPC del año causado y su proyección para el año siguiente.

³⁰ ARANGO, Op. cit., p. 13.

³¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Sistemas de salarios mínimos: Estudio General de las memorias relativas al Convenio (núm. 131) y a la Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970. Informe III (Parte 1B). Conferencia Internacional del Trabajo, 103.ª reunión. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2014. p. 73.

³² COMISIÓN PERMANENTE DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICAS SALARIALES Y LABORALES. ABC de la negociación del salario mínimo [en línea]. p. 2. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/1b.+ABC+de+la+negociaci%C3%B3n+de+SM.pdf/a220785a-1fb1-1e90-9a76-b3408613af77?t=1655991006771>

- b. PIB del año causado y su proyección para el año siguiente.
 - c. Aporte de la productividad al crecimiento de la economía.
 - d. Contribución de los salarios al ingreso nacional.
2. Parámetros jurisprudenciales, de conformidad con las sentencias C-815 de 1999 y C-531 de 2005:
- a. Especial protección constitucional del trabajo (artículo 25 de la Constitución Política).
 - b. Necesidad de mantener una remuneración mínima y vital (artículo 53 de la Constitución Política).
 - c. Función social de la empresa (artículo 333 de la Constitución Política).
 - e. Objetivos constitucionales de la dirección general de la economía a cargo del Estado (artículo 334 de la Constitución Política).

No obstante, el estudio de la realidad del país evidencia que la concertación es, en la práctica, la excepción y no la regla, porque a pesar de la existencia de este espacio de diálogo, la polarización de intereses entre los distintos sectores suele impedir que se alcance un consenso antes de la fecha límite del 30 de diciembre de cada año, lo que traslada la decisión final al Gobierno, que termina definiendo el incremento de manera unilateral mediante la expedición de un Decreto que determina el salario mínimo legal mensual vigente. Esto evidencia una debilidad en el modelo de negociación tripartita, ya que es el Gobierno quien asume la decisión sobre el incremento del salario mínimo, principalmente ante la imposibilidad de conciliar las propuestas del sector sindical con la visión de sostenibilidad de los empresarios y empleadores.

Siguiendo este procedimiento, se llegó al hito más reciente y de especial controversia con la expedición del Decreto 1469 de 2025³³.

³³COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1469 de 2025 (29, diciembre, 2025). Por el cual se fija el salario mínimo mensual legal [en línea]. Diario Oficial. Bogotá D.C., 2025. No. 53.350.

1.3.2. Jurisprudencia sobre el principio del salario mínimo vital y móvil

Lo anterior evidencia que el modelo colombiano actual del salario mínimo, aunque aspira a armonizar los intereses de trabajadores y empleadores a través de la negociación tripartita, termina operando bajo una lógica de imposición estatal, en la que, ante la falta de consenso técnico, el Gobierno fija de manera autónoma el aumento del salario mínimo. Por esta razón, resulta importante estudiar los pronunciamientos emitidos, principalmente por la Corte Constitucional, que ha sido la encargada de dotar de contenido y dinamismo al principio del salario mínimo vital y móvil³⁴, los cuales permiten profundizar en el análisis y evaluar si el salario mínimo realmente cumple con su finalidad protectora o si, por el contrario, se ha convertido en una barrera para la estabilidad económica. Para ello, se analizarán tres tipos de pronunciamientos:

En primer lugar, las Sentencias de Unificación (SU), que buscan unificar criterios divergentes con el fin de sentar un precedente vinculante. En el caso concreto, la Sentencia SU-995 de 1999³⁵ fue seleccionada por consolidar el nexo existente entre los ingresos económicos y la satisfacción de las necesidades básicas, materiales, morales y culturales, tanto del trabajador como de su núcleo familiar.

En segundo lugar, se estudiarán las Sentencias de Tutela (T), que resuelven casos relacionados con la protección de derechos fundamentales vulnerados. En este grupo, la Sentencia T-426 de 1992³⁶ fue seleccionada por elevar el mínimo vital a la categoría de derecho fundamental autónomo, estableciendo así que el Estado debe garantizar un mínimo de recursos para que las personas puedan subsistir dignamente.

Asimismo, la Sentencia T-457 de 2011³⁷ fue escogida porque la Corte incorpora al bloque de constitucionalidad estándares internacionales, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, para justificar la necesidad de asegurar una

³⁴ BANCO DE LA REPÚBLICA, Op. cit., p. 14-15.

³⁵ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia SU-995 de 1999. (9, diciembre, 1999). M.P. Carlos Gaviria Díaz [en línea]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/su995-99.htm>

³⁶ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-426 de 1992. (24, junio, 1992). M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz [en línea]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/t-426-92.htm>

³⁷ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-457 de 2011 (27, mayo, 2011). M.P. Luis Ernesto Vargas Silva [en línea]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/t-457-11.htm>

remuneración acorde con la dignidad humana y la justicia social, conforme al derecho internacional.

Finalmente, la Sentencia T-629 de 2016³⁸ fue seleccionada porque reitera que el principio de mínimo vital involucra la protección del individuo en sociedad y depende de una valoración cualitativa de las necesidades de las personas.

Por último, se abordarán las Sentencias de Constitucionalidad (C), mediante las cuales se evalúa si las normas y leyes se ajustan a lo dispuesto en la Constitución Política. En este caso, se seleccionó la Sentencia C-1064 de 2001³⁹, la cual establece principalmente la obligatoriedad del carácter móvil del salario y exige al Gobierno nacional realizar ajustes que eviten la pérdida del poder adquisitivo del trabajador.

La Sentencia de Unificación SU-995 de 1999 de la Corte Constitucional⁴⁰, agrega temas y conceptos relevantes acerca del mínimo vital y móvil, y sobre el salario mínimo, reiterando que la Constitución Política consagra la relación directa entre el ingreso económico por el trabajo y la satisfacción de las necesidades de las personas trabajadoras, esto se evidencia en un nexo identificado y definido por la jurisprudencia de la siguiente manera:

El Estado y la sociedad en su conjunto, de conformidad con los principios de la dignidad humana y de la solidaridad (CP. art.1), deben contribuir a garantizar a toda persona el mínimo vital para una existencia digna. El Estado social de derecho exige esforzarse en la construcción de las condiciones indispensables para asegurar a todos los habitantes del territorio nacional, una vida digna dentro de las posibilidades económicas que estén a su alcance⁴¹

³⁸ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-629 de 2016 (15, noviembre, 2016). M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo [en línea]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-629-16.htm>

³⁹ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-1064 de 2001 (10, octubre, 2001). M.P. Manuel José Cepeda Espinosa y Jaime Córdoba Triviño [en línea]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/c-1064-01.htm>

⁴⁰ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia SU-995 de 1999, Op. cit.

⁴¹ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-213 de 1998 (14, mayo, 1998). M.P. Fabio Morón Díaz [en línea]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/t-213-98.htm>

Establece la Corte que, con el fin de proteger judicialmente a los trabajadores, se deben integrar y tener en cuenta todas las sumas que sean generadas en virtud de la labor desarrollada, sin importar la modalidad o denominación que le asigne la ley o las partes del contrato. Por otro lado, la sentencia resalta la importancia de la movilidad del salario, entendida como la capacidad de reajustar una asignación determinada teniendo en cuenta las fluctuaciones monetarias, con el propósito de mantener el poder adquisitivo real de los salarios. A su vez, señala que la retribución salarial se encuentra relacionada con varios derechos fundamentales, pero que esta no se agota únicamente en la satisfacción de las necesidades del individuo, sino que también debe permitir el ejercicio y la realización de los valores y propósitos de la vida individual. De no cumplirse estos presupuestos, se vería afectada la realización de las aspiraciones legítimas del grupo familiar que depende económicamente de ese trabajador.

La Sentencia de Tutela T-629 de 2016⁴² de la Corte Constitucional trae a colación la definición del derecho al mínimo vital planteada en la Sentencia de Unificación SU-995 de 1999, al señalar que este corresponde a: “la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional”⁴³. Además, reitera que, aunque este derecho fundamental tiene un componente económico o monetario, no se agota en ello, pues debe involucrar la protección real del individuo en sociedad y no solo el propósito de vivir dignamente. En ese sentido, se sostuvo que:

Las necesidades básicas que requiere suplir cualquier persona, y que se constituyen en su mínimo vital, no pueden verse restringidas a la simple subsistencia biológica del ser humano, pues es lógico pretender la satisfacción de las aspiraciones, necesidades y obligaciones propias del demandante y su grupo familiar. Igualmente, debe recordarse que el derecho fundamental a la subsistencia de las personas depende en forma directa de la retribución salarial, según lo ha sostenido la Corte Constitucional en reiteradas oportunidades, pues de esta manera también se estará garantizando la vida, la salud, el trabajo y la seguridad social. En adición, la jurisprudencia ha explicado que el mínimo vital no es un concepto equivalente al de salario mínimo, sino que depende de una valoración cualitativa que

⁴² COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-629 de 2016, Op. cit.

⁴³ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia SU-995 de 1999, Op. cit.

permita la satisfacción congrua de las necesidades, atendiendo las condiciones especiales en cada caso concreto⁴⁴.

La doctrina constitucional amplía las normas internacionales que rigen la materia en relación con el salario mínimo vital y móvil, especialmente en la Sentencia de Tutela T-457 de 2011 de la Corte Constitucional, la cual menciona que:

Así, el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos contempla en su numeral 3º que “toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección”. Esta norma, permite evidenciar que se trata de un derecho que protege la subsistencia de las personas, tanto del individuo como de su núcleo familiar y que, en principio, se satisface mediante la remuneración de la actividad laboral desempeñada. Otro elemento que se desprende del mencionado artículo es que no se trata de cualquier tipo de subsistencia, sino que la misma debe revestirse de tales calidades que implique el desarrollo de la dignidad humana⁴⁵.

Empero, el concepto de mínimo vital es mucho más amplio que la noción de salario, cobijando incluso ámbitos como los de la seguridad social. Esto último ha sido reconocido por la legislación internacional. En efecto, la misma declaración estipula en el artículo 25 el derecho de toda persona a una subsistencia digna en los siguientes términos: ‘Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial [-que no exclusivamente-], la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios (...)’. Lo anterior, también se denotó en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que estableció en el artículo séptimo, así como en el undécimo, el derecho de toda persona a contar con unas ‘condiciones de existencia dignas (...)’, al igual que el derecho a ‘(...) un nivel de vida adecuado (...)’ y a una mejora continua de las condiciones de existencia (...)’. En el mismo sentido también debe tenerse en cuenta el artículo 7º del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), que establece el derecho a ‘(...) una remuneración que

⁴⁴ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-629 de 2016, Op. cit.

⁴⁵ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-457 de 2011, Op. cit.

asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias (...)”⁴⁶.

A su vez, es importante diferenciar el salario mínimo del salario mínimo vital y móvil⁴⁷, pues en reiteradas ocasiones, principalmente por parte de los trabajadores, se ha planteado que el salario mínimo no garantiza ni protege plenamente el cumplimiento del principio del salario mínimo vital y móvil, ya que la suma monetaria correspondiente al salario mínimo, en algunos casos, no resulta suficiente para asegurar una calidad de vida digna a quienes lo devengan.

El salario mínimo vital y móvil comenzó a ser objeto de mayor análisis y a adquirir mayor importancia a partir de la Sentencia de Tutela T-426 de 1992⁴⁸, en la que la Corte Constitucional declaró que este derecho guardaba una relación directa con la dignidad humana del trabajador. Desde entonces, comenzó a ser reconocido como un derecho fundamental autónomo (C-1433 de 2000). Ahora bien, el salario mínimo constituye la manifestación de dicho principio fundamental en el ordenamiento jurídico. Por ello, la Corte Constitucional precisa en la Sentencia de Constitucionalidad C-1064 de 2001 que, para la fijación del salario, es fundamental tener en cuenta la economía inflacionaria, con el fin de evitar la pérdida de la capacidad adquisitiva de los trabajadores o, al menos, impedir su disminución, ya que, de no ser así, se vulneraría dicho principio fundamental. De esta manera, se entiende el salario mínimo como la cifra concreta que se paga, mientras que el salario mínimo vital y móvil, es el criterio o principio que ese valor debe cumplir.

La evolución histórica del principio del salario mínimo vital y móvil se encuentra estrechamente ligada a la necesidad de garantizar a los trabajadores unos ingresos suficientes y ajustables progresivamente con el paso del tiempo, de acuerdo con las condiciones económicas y sociales. Por esta razón, se afirma que el salario no puede ser estático, ya que cada año cambian el costo de vida, la inflación y las necesidades básicas de las personas. En este sentido, la noción de “móvil” busca asegurar que los trabajadores cuenten con ingresos que evolucionen con el paso

⁴⁶ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-205 de 2010 (23, marzo, 2010). M.P. Juan Carlos Henao Pérez [en línea]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2010/T-205-10>

⁴⁷ CASTAÑEDA DURÁN, Juan Felipe y SUÁREZ ORJUELA, Jhojann Esteven. ¿El salario mínimo legal mensual vigente garantiza realmente el derecho fundamental a la remuneración mínima vital y móvil? Propuesta de reforma salarial para un salario mínimo justo y económicamente viable. En: *Pensamiento Jurídico*. Bogotá, julio-diciembre, 2018, nro. 48, p. 159-184. Disponible en: <https://app-vlex-com.ezproxy.eafit.edu.co/search/jurisdition::CO/salario+m%C3%ADnimo+vital+y+movil/vid/760205261>

⁴⁸ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-426 de 1992, Op. cit.

del tiempo, permitiéndoles mantener condiciones dignas de subsistencia y continuar satisfaciendo sus necesidades básicas, procurando, al menos, no perder poder adquisitivo ni agravar la precariedad de sus condiciones de vida.

1.4. RELACIÓN ENTRE EL SALARIO MÍNIMO Y EL IPC

La transición del marco jurisprudencial analizado en el acápite anterior hacia la dimensión económica resulta fundamental para comprender la operatividad del salario mínimo en Colombia. Mientras la Corte Constitucional se encarga de definir el derecho al mínimo vital y móvil como un mandato de protección de la dignidad humana de los trabajadores, el Índice de Precios al Consumidor (en adelante IPC) es, entre otros, el que se encarga de materializar dicha movilidad. No se trata, entonces, de conceptos aislados, puesto que mediante la jurisprudencia se impone la obligación de no perder el poder adquisitivo, mientras que el IPC es el que determina la medición técnica de esa pérdida. En Colombia, el salario mínimo no se reduce a un simple ajuste contable, constituye un proceso jurídico y económico orientado a equilibrar la protección del trabajador con la estabilidad macroeconómica.

El IPC es un indicador estadístico que mide la evolución del costo promedio de una canasta de bienes y servicios. Asimismo, es el instrumento estándar para medir la inflación, entendida como la variación porcentual de este índice entre dos períodos de tiempo⁴⁹. Es decir, refleja los precios de los artículos que consume un hogar promedio, aunque puede presentar variaciones según el tipo de hogar. Por ejemplo, en los hogares de menores ingresos suele comportarse de manera distinta, debido a que estos destinan una mayor proporción de sus recursos a la adquisición de alimentos. El DANE es la entidad oficial encargada en Colombia de procesar, publicar y certificar el dato del IPC.

La exigencia contenida en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, que consagra como principio fundamental en materia laboral el derecho a una remuneración mínima, vital y móvil, se relaciona con el IPC en la medida en que este opera como eje para garantizar el carácter móvil del salario. En ese sentido, la jurisprudencia de la Corte Constitucional, especialmente en la Sentencia C-815 de 1999, ha establecido de manera vinculante que el reajuste del salario mínimo nunca podrá ser inferior al IPC del año que finaliza. Una de las funciones del IPC es evitar la ilusión monetaria. Esto significa que un aumento nominal que no supere la

⁴⁹ 21. DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (DANE). Acerca de Índice de Precios al Consumidor (IPC) [en línea]. Bogotá D.C. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/IPC/Acerca-Indice-Precios-Consumidor-IPC.pdf>. p.1.

inflación ubica al trabajador en una situación en la que, aunque recibe más dinero, su capacidad real de compra es igual o incluso inferior a la del año anterior.

La inflación⁵⁰ se entiende como el proceso económico que se presenta como consecuencia del desequilibrio entre la producción y la demanda, lo que genera un aumento generalizado de los precios de bienes y servicios y, en consecuencia, una pérdida del poder adquisitivo. Este fenómeno se mide a través del IPC. Como ya se ha expuesto, la finalidad principal del aumento anual del salario mínimo consiste en evitar que el trabajador se vea afectado por la inflación. Por esta razón, el Gobierno debe procurar que dicho incremento permita compensar la pérdida del poder adquisitivo del empleado.

En consecuencia, si el incremento del salario mínimo se fija por encima del valor de la inflación, ello significa que existe un aumento real en el poder adquisitivo del trabajador. En sentido contrario, si el incremento se fija por debajo de la inflación, el trabajador no tendrá un aumento real de su salario. Por esta razón, los salarios deben responder a las dinámicas inflacionarias o, al menos, reflejar un incremento proporcional al IPC. Existen principalmente cuatro criterios a partir de los cuales la variación del salario mínimo puede afectar los precios⁵¹:

1. El aumento del salario mínimo repercute en un incremento de los costos laborales, que se refleja en el precio final de los bienes y servicios y genera presiones inflacionarias.
2. El aumento del salario mínimo produce variaciones en el consumo y el gasto, lo que presiona al alza los precios al consumidor.
3. La indexación de algunos servicios al aumento del salario mínimo genera efectos directos sobre el IPC.

⁵⁰ A CTUALÍCESE. Histórico de la variación nominal del salario mínimo e inflación 1993-2026 [en línea]. Disponible en: <https://actualicese.com/historico-de-la-variacion-nominal-del-salario-minimo-e-inflacion/>

⁵¹ VILLAR OTÁLORA, Juan Camilo. Sobre la relación entre el salario mínimo e inflación y el rol de las expectativas [en línea]. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2024. Disponible en: <https://derlaboral.uexternado.edu.co/observatorio-de-mercado-de-trabajo/sobre-la-relacion-entre-salario-minimo-e-inflacion-y-el-rol-de-las-expectativas/>

4. La formación de expectativas de los agentes económicos frente al desempeño de la economía y al comportamiento de los precios también incide en este fenómeno.

La aplicación de estos cuatro criterios demuestra que el ajuste del salario mínimo no es un evento aislado, sino que desencadena una serie de reacciones en cadena dentro del sistema económico. Al incrementarse los costos laborales y la demanda agregada, se genera una presión al alza que los productores suelen trasladar al consumidor final, lo que, a su vez, impacta nuevamente el IPC. Este fenómeno de retroalimentación es lo que se denomina “espiral inflacionaria”: un ciclo en el que el intento por recuperar el poder adquisitivo perdido termina impulsando nuevos aumentos de precios, alimentando una persistencia inflacionaria que dificulta la estabilidad económica del país.

Los trabajadores, por lo general, sostienen que el salario mínimo debe fijarse en un porcentaje superior a la inflación anual, con el fin de proteger el principio constitucional y garantizar un aumento real, o, por lo menos, la conservación, de la capacidad adquisitiva. Ello les permitiría acceder a los bienes y servicios necesarios para subsistir y mantener condiciones de vida dignas y decorosas, sin quedar en una situación desfavorable frente al alza de los precios y a la disminución de sus posibilidades de consumo. Por su parte, los empleadores plantean que, aunque el salario mínimo debe incrementarse de manera proporcional, dicho aumento debería fijarse solo ligeramente por encima o igual del IPC anual, con el propósito de conservar un margen que les permita sostener su actividad económica y mantener su capacidad financiera.

1.5. EFECTOS GENERADOS EN EL CASO DE FIJAR UN SALARIO MÍNIMO QUE NO LOGRE CUBRIR LAS NECESIDADES BÁSICAS DE LOS TRABAJADORES

Una vez comprendida la función del IPC como la base técnica que contribuye a que el salario mínimo no pierda su valor real frente a las dinámicas inflacionarias, resulta fundamental analizar las consecuencias prácticas de este equilibrio. Cuando el ajuste salarial no responde adecuadamente a estas mediciones técnicas y no logra cubrir el costo de vida, se desvirtúa el principio de mínimo vital. Por lo tanto, el siguiente acápite examina los efectos generados cuando se fija un salario mínimo que no alcanza a cubrir las necesidades básicas de los trabajadores, pasando de la medición estadística a la realidad social y productiva de los sujetos de la relación laboral.

La delimitación del salario mínimo como expresión material del principio de mínimo vital y móvil impone al Estado la obligación de garantizar una remuneración que no solo atienda la subsistencia biológica, sino que también asegure condiciones de vida dignas en los órdenes material, moral y cultural. Por ello, el derecho no puede desligarse de la función social del salario, pues, si la ley fija un salario mínimo que no cubra las necesidades básicas del trabajador, se generarían efectos negativos tanto para este como para el empleador, como se expone a continuación.

En el caso del empleador, en principio podría parecer que, al reducir el valor de su nómina, disminuye costos y genera mayores utilidades. Sin embargo, en el fondo se enfrenta a que los trabajadores mal remunerados suelen estar desmotivados, lo cual se traduce en un menor rendimiento y en una baja productividad. Asimismo, se generaría una alta rotación de personal, dado que los trabajadores optarían por buscar mejores oportunidades; en consecuencia, si el empleador pierde empleados con frecuencia, sus costos de contratación y capacitación aumentarían. Todo ello, sin contar con la mayor probabilidad de protestas, huelgas, un clima laboral negativo y una reducción del consumo interno, pues, si los trabajadores no cuentan con suficiente capacidad adquisitiva, disminuye el consumo en los distintos sectores de la economía.

Por otro lado, los trabajadores, aun estando formalmente empleados, permanecerían en condiciones de precariedad, lo que se traduce en la imposibilidad de llevar una vida digna, ya que no podrían cubrir necesidades esenciales como la alimentación, la vivienda, la salud y la educación. A su vez, ello podría generar un deterioro de su salud física y mental, que abarcaría desde el estrés financiero y la malnutrición hasta las dificultades para acceder a una atención médica adecuada. Además, al advertir que sus ingresos en el trabajo formal no satisfacen los presupuestos mínimos requeridos para suplir sus necesidades, muchos trabajadores podrían optar por desvincularse del mercado laboral formal y trasladarse al mercado informal, lo que incrementaría la economía informal. Otro efecto adverso recae sobre el núcleo familiar, pues podrían presentarse limitaciones en la educación de sus hijos, e incluso propiciarse su ingreso temprano al mundo laboral, con las consecuentes afectaciones en su desarrollo y en la estabilidad familiar.

Por esta razón, resulta fundamental fijar un salario mínimo que tenga en cuenta todos los aspectos relacionados, tales como las necesidades de los trabajadores y sus familias, el nivel general de los salarios en el país, el costo de vida y los factores

de desarrollo económico y social, entre otros⁵². Si se establece un salario demasiado bajo, sus efectos en la protección de los trabajadores frente al pago de remuneraciones precarias serían escasos o incluso nulos. Los efectos mencionados son solo algunos de los que podrían derivarse de la fijación de un salario que no cubra las necesidades básicas del trabajador. Se trata, en todo caso, de consecuencias adversas para ambos sujetos de la relación laboral, lo que evidencia la importancia del principio constitucional del salario mínimo vital y móvil.

1.6. EFECTOS GENERADOS EN EL CASO DE FIJAR Y AUMENTAR UN SALARIO MÍNIMO DE MANERA DESPROPORCIONADA

Si bien la fijación de un salario mínimo insuficiente vulnera principalmente el mínimo vital y la dignidad de los trabajadores, el extremo opuesto —esto es, un incremento desproporcionado que ignore la productividad y la estabilidad económica del país— también genera desequilibrios que terminan afectando, de manera principal, la sostenibilidad del empleo formal y el bienestar general.

Ahora bien, como se estableció anteriormente, el IPC es la base técnica que garantiza la movilidad del salario y evita la pérdida del poder adquisitivo, la fijación de un incremento que exceda significativamente dichos indicadores, como ocurrió con el reciente aumento decretado para el año 2026, introduce un conjunto de tensiones que eventualmente pueden desvirtuar la finalidad protectora que pretende brindar la norma. Por ello, la efectividad del salario mínimo no depende únicamente de su cuantía nominal, sino también de su capacidad para mantenerse en equilibrio con la productividad y la estabilidad macroeconómica del país.

El salario mínimo constituye uno de los instrumentos más importantes de política laboral y social en el Estado social de derecho, pues busca garantizar al trabajador una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia. En Colombia, su fijación anual no solo tiene implicaciones jurídicas, sino también económicas y sociales, ya que influye directamente en el empleo, la productividad, los precios, la informalidad y el bienestar general. Por ello, el aumento del salario mínimo produce efectos tanto positivos como negativos, cuya magnitud depende del contexto económico y del grado de incremento aplicado.

⁵² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Fijación y ajuste de los niveles de salario mínimo [en línea]. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/temas/salarios/salario-minimo/fijacion-y-ajuste-de-los-niveles-de-salario-minimo>

Por una parte, el aumento del salario mínimo de una manera adecuada genera efectos positivos evidentes sobre los trabajadores que conservan su empleo formal. El principal beneficio es el incremento del poder adquisitivo, que les permite cubrir de mejor manera sus necesidades básicas, como la alimentación, el transporte, los servicios públicos y la educación, lo cual, en principio, podría generar una mayor motivación laboral. Este aumento de ingresos también puede traducirse en una mayor capacidad de ahorro y en mayores posibilidades de acceder a crédito o vivienda. Asimismo, un salario más alto puede incentivar la productividad laboral, mejorar las relaciones de trabajo, reducir la rotación de personal y disminuir los costos asociados a la contratación y capacitación de nuevos empleados. El aumento de los ingresos de los trabajadores también puede impulsar la demanda, lo cual estimula el consumo de bienes y servicios y contribuye al crecimiento económico. Además, el salario mínimo favorece un mayor equilibrio social, al reducir la pobreza y la desigualdad y al establecer un piso salarial que protege a los trabajadores frente a remuneraciones bajas. En este sentido, el aumento salarial puede tener un impacto positivo en la cohesión social y en la dignidad del trabajo.

Sin embargo, cuando el incremento del salario mínimo es excesivo o no corresponde con la productividad laboral y con las condiciones económicas del país, pueden surgir efectos negativos significativos. Uno de los principales es el aumento de los costos laborales para los empleadores, ya que no solo se incrementa el salario básico, sino también las prestaciones sociales, los aportes a seguridad social y las demás obligaciones asociadas. Esto afecta especialmente a las micro, pequeñas y medianas empresas, que suelen tener márgenes financieros reducidos y menor capacidad para soportar aumentos desproporcionados. Como consecuencia, muchas empresas pueden verse obligadas a reducir personal, disminuir la cantidad de trabajo disponible, aumentar el costo de sus bienes o servicios, asumir costos adicionales para sostener o incrementar su capacidad productiva, congelar contrataciones, automatizar procesos o incluso cerrar operaciones.

También es importante mencionar que, como consecuencia de un incremento desproporcionado, muchas empresas podrían verse obligadas a eliminar los salarios integrales —que solo pueden pactarse cuando superan los trece salarios mínimos legales mensuales vigentes, equivalentes a diez salarios mínimos más un 30 % correspondiente al factor prestacional—, para convertirlos en salarios básicos, lo que las obligaría a modificar su estructura salarial con el fin de ajustarse a la normatividad y al aumento del salario mínimo.

De igual forma, el encarecimiento del empleo formal puede incentivar la informalidad laboral. En Colombia, donde una proporción importante de la población trabaja en condiciones informales, un salario mínimo elevado en relación con la productividad

puede dificultar la contratación formal, especialmente de trabajadores jóvenes, poco calificados o sin experiencia. Diversos estudios económicos han mostrado que un salario mínimo elevado puede contribuir al deterioro del empleo formal y al aumento del desempleo. Así, una medida diseñada para proteger al trabajador puede terminar afectando, en mayor medida, a los sectores más vulnerables del mercado laboral.

Otro efecto negativo del aumento desmedido del salario mínimo es la presión inflacionaria. Ante el incremento de los costos laborales, muchas empresas trasladan dichos costos al precio final de sus bienes y servicios, lo que reduce el beneficio real del incremento salarial. Este efecto puede observarse con mayor intensidad en sectores intensivos en mano de obra, como los servicios domésticos, la vigilancia, la salud y el comercio. En consecuencia, aunque aparentemente aumenta el poder adquisitivo de los trabajadores, este también puede disminuir si la inflación se incrementa en una proporción similar o mayor.

En igual sentido, el aumento de la inflación puede llevar a que el Banco de la República eleve las tasas de interés para controlar el alza de los precios, lo que, a su vez, encarece el crédito y afecta la inversión y el consumo. Además, en Colombia existen numerosos bienes, tarifas y programas que se encuentran indexados al salario mínimo, como ocurre con la vivienda de interés social (VIS), lo que conduce al aumento de sus costos y dificulta su adquisición. En concordancia con ello, también puede incrementarse el gasto público, ya que aumentan las pensiones a cargo del Estado y los salarios del sector público.

El aumento excesivo del salario mínimo también genera efectos negativos sobre quienes buscan formalizar sus empresas. Los altos costos laborales pueden desincentivar la creación de nuevas empresas formales o llevar a que las ya existentes recurran a la informalidad para sobrevivir. Igualmente, un aumento excesivo del salario mínimo puede intensificar la competencia por los empleos formales disponibles, elevar las exigencias de contratación y reducir las oportunidades para quienes buscan ingresar al mercado laboral y cuentan con poca experiencia.

Según lo expuesto, se evidencia que los efectos de un aumento desproporcionado del salario mínimo no son uniformes. Por una parte, beneficia principalmente a quienes ya tienen empleo formal, pero puede perjudicar a quienes se encuentran desempleados, a quienes buscan su primer trabajo o a la población en general, debido a los efectos adversos que puede generar sobre la economía del país.

Con el fin de mitigar los efectos adversos anteriormente descritos, resulta importante tener en cuenta las necesidades de los trabajadores y de sus familias; sin embargo, no puede dejarse de lado el análisis de los factores económicos, de manera que se logre un balance entre la protección efectiva de los trabajadores —procurando evitar una mayor desigualdad salarial cuando el nivel general de los salarios aumente— y el desarrollo de empresas sostenibles.

1.7. SOBRE EL TRABAJO INFORMAL

Es fundamental advertir que, al fijar un ajuste salarial que exceda la capacidad productiva del país, la población que opera por fuera de los marcos formales constituye el principal foco de vulnerabilidad. La presión sobre los costos empresariales y la consecuente reducción de nóminas en el sector formal no solo desplazan a los trabajadores hacia el rebusque, sino que la indexación de precios derivada del aumento del salario mínimo del 23 % afecta directamente el poder adquisitivo de quienes no cuentan con una garantía de ingresos que se ajuste por decreto. De esta manera, el estudio del trabajo informal adquiere gran relevancia y no puede ser una realidad ignorada, teniendo en cuenta que constituye otra de las consecuencias colaterales de una política salarial desequilibrada, como se describirá a continuación.

El sector informal fue definido en 2003 por la Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo de la OIT (CIET)⁵³ como “todo trabajo remunerado que no se encuentra regulado, protegido o registrado por marcos jurídicos o normativos; y el trabajo no remunerado que se lleva a cabo en una empresa generadora de ingresos”. Los trabajadores informales son aquellas personas que no cuentan con los beneficios propios del contrato de trabajo. Además, la Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo de la OIT complementa que el término economía informal se refiere a las actividades económicas desarrolladas por trabajadores y unidades económicas que no se encuentran suficientemente contempladas por sistemas formales, o que no están contempladas en absoluto, ni en la legislación ni en la práctica.

Los trabajadores informales, a diferencia de los trabajadores formales, no reciben un salario fijo mensual ni se benefician directamente de los aumentos decretados, pues sus ingresos dependen de lo que produzcan en sus actividades autónomas y, por lo general, carecen de protección laboral. Aunque sus ingresos, en general, no

⁵³ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Capítulo 4. ¿A quiénes se debería asegurar un salario mínimo? 4.5 Trabajadores de la economía informal [en línea]. 24 de noviembre de 2016. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/45-trabajadores-de-la-economia-informal>

aumentan, deben soportar los efectos indirectos del incremento del salario mínimo, principalmente en lo relacionado con el alza generalizada de bienes y servicios, dado que el salario mínimo funciona como referente para la fijación de múltiples costos, como arriendos, servicios públicos y alimentos, lo cual impacta directamente su costo de vida. Por esta razón, los trabajadores informales podrían ver reducido su poder adquisitivo, al verse obligados a asumir el aumento del costo de vida sin ningún tipo de protección salarial, lo que genera gastos que no corresponden ni guardan proporción con sus ingresos y profundiza las brechas de desigualdad y precariedad económica.

Para el análisis propuesto en el presente trabajo de investigación, se centra la atención en un grupo específico de trabajadores informales, particularmente en aquellos que desarrollan actividades de subsistencia, como los vendedores ambulantes, los trabajadores por cuenta propia de baja escala y quienes ejercen oficios no regulados, cuyos ingresos suelen ser inestables y no alcanzan siquiera una remuneración mínima. Es decir, se estudiará a los trabajadores informales que perciben ingresos inferiores al salario mínimo fijado por el Gobierno nacional. La elección de esta población responde a su alta vulnerabilidad económica y a su exclusión de las garantías propias del empleo formal, lo que permite evidenciar con mayor claridad las limitaciones del salario mínimo decretado para el año 2026 como herramienta efectiva para reducir la desigualdad y mejorar las condiciones de vida de la población trabajadora.

Para delimitar este sector informal, tomamos como fundamento la definición propuesta por Núñez⁵⁴, quien plantea tres aspectos para definir la informalidad: “no estar cubierto por seguridad social, no estar bajo las leyes del salario mínimo; actividades económicas realizadas por desempleados, inmigrantes y personas de bajos ingresos, en bajas condiciones de higiene y salud con respecto a los trabajadores formales”⁵⁵. Arango y Pachon⁵⁶, realizaron una investigación y varias encuestas, concluyendo que, para las personas cabeza de hogar, los aumentos del salario mínimo reducen la probabilidad de emplearse formalmente, en especial en el caso de las mujeres y de las personas con baja dotación de capital humano. A partir de ello, plantean que, con el fin de proteger el empleo, los aumentos del salario mínimo deben ser moderados. Además de este análisis, en el que evidencian los cambios implementados al salario mínimo y sus efectos en el aumento de las probabilidades de desempleo en distintos actores, también proponen otra definición de empleo informal, entendida como la cantidad o proporción de trabajadores

⁵⁴NÚÑEZ MÉNDEZ, Jairo A. Empleo informal y evasión fiscal en Colombia. En: *Archivos de Economía*. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación, octubre de 2002, nro. 210. p. 4-5.

⁵⁵ *Ibíd.*, p. 4 - 5.

⁵⁶ BANCO DE LA REPÚBLICA, Op. cit., p. 14-17.

ocupados como informales, teniendo en cuenta criterios como el vínculo laboral y la afiliación a la seguridad social.

Uribe,⁵⁷ menciona que entre las principales causas estructurales y cíclicas de la informalidad laboral en Colombia se encuentra el hecho de que el salario mínimo reduce la productividad laboral de los trabajadores menos calificados. Por ende, cuando este aumenta o excede la productividad laboral, disminuyen las contrataciones de estas personas, induciéndolas al desempleo o a optar por un trabajo informal. Otra causa señalada es que el aumento desproporcionado del salario mínimo incrementa el riesgo de despidos laborales, dejando a estas personas en situación de desempleo y obligándolas a buscar otras alternativas de subsistencia, entre ellas, el trabajo informal.

En conclusión, se considera que el aumento del salario mínimo es una herramienta necesaria para proteger el ingreso de los trabajadores formales y mejorar su calidad de vida, pero su efecto benéfico sobre la sociedad en general depende de que se mantenga un equilibrio entre justicia social y sostenibilidad económica. Los incrementos moderados y acordes con la inflación y la productividad pueden fortalecer el bienestar y el crecimiento, mientras que los aumentos desproporcionados pueden generar desempleo, informalidad, inflación y dificultades económicas. Por ello, la fijación del salario mínimo debe realizarse con criterios técnicos, sociales y jurídicos que permitan equilibrar los intereses de los trabajadores, los empleadores y la economía en su conjunto. Finalmente, aunque el salario mínimo busca proteger el ingreso de los trabajadores formales, sus efectos colaterales pueden agravar la situación de los trabajadores informales, quienes deben asumir mayores costos para satisfacer sus necesidades básicas sin que dicho aumento se refleje en sus ingresos.

1.8. SOBRE LA RECIENTE DECISIÓN DEL CONSEJO DE ESTADO DE SUSPENDER PROVISIONALMENTE EL DECRETO 1469 DE 2025

El análisis del trabajo informal realizado en el acápite anterior permite identificar que los efectos de un incremento salarial desproporcionado suelen afectar en mayor medida a la población trabajadora en condiciones de informalidad. Esta desconexión entre la finalidad protectora del salario mínimo y su impacto real sobre los sectores más vulnerables terminó por trasladar el debate de la política social al escenario de la justicia administrativa. Para comprender la situación actual, resulta esencial relatar cronológicamente los hechos que definieron la remuneración mínima de los colombianos para el año 2026.

⁵⁷ BANCO DE LA REPÚBLICA, Op. cit., p. 16-17.

En primer lugar, ante la ausencia de un acuerdo tripartito en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, el Gobierno nacional ejerció su facultad subsidiaria y expidió el Decreto 1469 del 29 de diciembre de 2025⁵⁸. Mediante este acto se fijó el salario mínimo para 2026 en \$1.750.905, lo que representó un incremento del 23 %. La justificación principal del Gobierno se centró en el concepto de salario vital y se reforzó con referencias a estudios de la OIT sobre una brecha de suficiencia material que debía cerrarse de manera progresiva para garantizar la dignidad humana. No obstante, el decreto generó cuestionamientos en diversos sectores, que alegaron falta de rigor en la ponderación de los factores económicos exigidos por la Ley 278 de 1996.

En este contexto de incertidumbre cobró relevancia la intervención del Consejo de Estado, corporación que, mediante auto del 12 de febrero de 2026⁵⁹, decidió suspender provisionalmente el Decreto 1469 de 2025. Dicha decisión ordenó al Gobierno expedir un decreto transitorio mientras se resolvía de fondo la validez del acto suspendido. El Consejo de Estado advirtió que el Gobierno habría incurrido en una posible infracción de la ley al no explicar de manera concreta y articulada por qué indicadores como la inflación y la productividad conducían a un aumento del 23 %. Por ello, señaló que el concepto de salario vital no podía desplazar los parámetros legales obligatorios establecidos en la Ley 278 de 1996.

En cumplimiento de esa orden, y con el fin de evitar un vacío normativo, el Gobierno nacional expidió el Decreto 0159 del 19 de febrero de 2026⁶⁰ por medio del cual fijó transitoriamente el salario mínimo mientras la jurisdicción de lo contencioso administrativo adopta una decisión definitiva. Este decreto incorporó una motivación reforzada y operaciones aritméticas más detalladas para sustentar la misma cifra establecida en el Decreto 1469 de 2025, correspondiente a \$1.750.905⁶⁰, por medio del cual fijó transitoriamente el salario mínimo mientras la jurisdicción de lo contencioso administrativo adopta una decisión definitiva. Este decreto incorporó una motivación reforzada y operaciones aritméticas más detalladas para sustentar la misma cifra establecida en el Decreto 1469 de 2025, correspondiente a \$1.750.905.

⁵⁸ COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1469 de 2025, Op. cit.

⁵⁹ COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO. SECCIÓN SEGUNDA. SUBSECCIÓN A. Auto dentro del proceso de nulidad Rad. 11001-03-25-000-2026-00004-00 y acumulados (12, febrero, 2026) [en línea]. Disponible en: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30056090>

⁶⁰ COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 159 de 2026 (19, febrero, 2026). Por el cual se fija transitoriamente el salario mínimo mensual legal del año 2026 [en línea]. Disponible en: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30056106>

El incremento del salario mínimo del 23 % para 2026 fue desagregado por el Gobierno con base en los parámetros de la Ley 278 de 1996. Según la motivación del Decreto 0159 de 2026, el 13,6 % correspondería a la suma de variables como la inflación esperada, la productividad total de los factores, la contribución de los salarios al ingreso nacional, el ingreso mixto ponderado y el crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB). A ello se añadió un componente de cierre de brecha del salario vital del 9,4 %, lo que llevó al porcentaje total del aumento. El monto vigente es de un millón setecientos cincuenta mil novecientos cinco pesos (\$1.750.905) y es aplicable en todo el territorio nacional, conforme a la regulación transitoria expedida mediante el decreto del 19 de febrero de 2026. Sin embargo, la persistencia del proceso de nulidad ante el Consejo de Estado mantiene a la fecha, cierto grado de incertidumbre sobre la validez definitiva del incremento.

Como consecuencia de este último decreto expedido por el Gobierno, que reafirma el aumento del salario mínimo en el valor previamente definido, se han generado diversas opiniones. La posición general del gremio sindical⁶¹ ha sido que, como consecuencia de la reciente suspensión provisional del Decreto 1469 de 2025, la garantía del salario mínimo vital y móvil debe orientarse a permitir que el trabajador y su familia accedan a las necesidades básicas, pero también a la materialización de los principios de dignidad humana, justicia social y equidad consagrados en la Constitución.

Asimismo, plantean que el debate judicial no se centró en analizar el alcance del salario mínimo vital y móvil, sino en la forma de argumentación y justificación del Gobierno frente a su decisión; es decir, consideran que el análisis se enfocó más en una revisión formal que en lo realmente relevante: el principio constitucional del mínimo vital y móvil.

Los sindicatos consideran que, para fijar los parámetros legales, el Gobierno debe tener en cuenta también los mandatos constitucionales, por tratarse de normas de jerarquía superior dentro del ordenamiento jurídico colombiano. Del mismo modo, sostienen que debe considerarse la suficiencia material del salario. Agregan que algunos sectores empresariales y políticos presentan la Ley 278 de 1996 como una camisa de fuerza, con el fin de limitar el incremento salarial a la suma de la inflación y la productividad, y enfatizan que ello contraría los fines constitucionales, que prevalecen sobre la ley, en lo relativo al principio del salario mínimo vital y móvil.

⁶¹ DÍAZ LOTERO, Carlos Julio. El salario mínimo vital y móvil: un mandato constitucional que no se negocia [en línea]. En: Revista Sur. 16 de febrero de 2026. Disponible en: <https://www.sur.org.co/el-salario-minimo-vital-y-movil-un-mandato-constitucional-que-no-se-negocia/>

Los trabajadores, además, se encuentran respaldados por el derecho internacional. Plantean que la OIT, a través de sus convenios, recomendaciones y estudios, ha sido clara en señalar que los salarios mínimos deben fijarse en un nivel que permita a los trabajadores y a sus familias llevar una vida digna. Por ello, ignorar estos estándares, integrados al ordenamiento a través del artículo 93 de la Constitución Política de Colombia, significaría desconocer el bloque de constitucionalidad.

Además, desde la perspectiva de las organizaciones sindicales, la ratificación del Gobierno nacional respecto del incremento del 23 % del salario mínimo constituyó una actuación racional y jurídicamente equilibrada. Asimismo, afirman que, a partir de la ponderación de los factores económicos y sociales, se fortaleció la motivación del acto administrativo, lo que permitió superar los cuestionamientos que dieron lugar a la suspensión provisional emitida por el Consejo de Estado. Por lo tanto, los sindicalistas consideran que, al satisfacerse las exigencias formales ya mencionadas, se garantiza la protección del poder adquisitivo de los trabajadores y la dignidad del trabajo conforme al ordenamiento jurídico.

Finalmente, sostienen que las problemáticas del país no se resuelven únicamente con el aumento anual del salario mínimo; lo más importante es que exista una transformación estructural de la economía, orientada a hacerla más productiva y competitiva, de manera que los empleadores logren soportar, dentro de su estructura de costos, el valor de los salarios que pagan a sus trabajadores. Igualmente, consideran que el Gobierno debe procurar una disminución de las cargas tributarias para las micro y pequeñas empresas, exigiendo una mayor contribución a las grandes empresas. Asimismo, estiman que debe reducirse el costo de la energía y optimizarse la cadena de producción y transporte, con el fin de favorecer una mayor competitividad empresarial, lo cual redundaría en la posibilidad de garantizar salarios dignos a los trabajadores.

Por otra parte, la posición de los empleadores frente a la suspensión del decreto que fijó el aumento del salario mínimo ha sido diversa. Varios gremios estuvieron de acuerdo en que era preferible mantener lo ya determinado por el Gobierno, como ocurrió con la Asociación Nacional de Industriales (ANDI) y Asobancaria. Según estos sectores, el aumento del salario mínimo constituye un hecho cumplido que, como sociedad, debe asumirse, procurando minimizar sus consecuencias negativas para los trabajadores. Aducen, además, que ya se han generado derechos que no deberían verse afectados. No obstante, de esta posición discreparon la Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ACOPI), la Sociedad

de Agricultores de Colombia y la Federación Nacional de Comerciantes (Fenalco), que no estuvieron de acuerdo con mantener el salario definido por el Gobierno.⁶².

CAPÍTULO II. IMPACTOS DEL SALARIO MÍNIMO Y ANÁLISIS COMPARADO: DEBATES Y ALTERNATIVAS

1.1. EFECTOS DEL SALARIO MÍNIMO SOBRE EL EMPLEO, DESEMPLEO, INFORMALIDAD Y LAS CONDICIONES LABORALES

Con el propósito de contrastar el marco normativo y jurisprudencial con la realidad operativa del mercado laboral colombiano frente al incremento salarial del 23 % decretado para el año 2026, se implementó una fase empírica basada en una metodología cualitativa de entrevistas a distintos actores clave del mercado laboral colombiano. Específicamente, se entrevistó a un trabajador formal que devenga el salario mínimo, a un representante del sector sindical del área de la salud, a dos empleadores de los sectores transporte y salud, y a un trabajador informal de subsistencia. Asimismo, se expone un marco de análisis sobre el reciente incremento del salario mínimo en Colombia para el año 2026 y los efectos que este ha generado. Con el fin de comprender de manera más directa y cualitativa los efectos que esta medida puede producir en el mundo laboral y económico, se implementó esta metodología basada en entrevistas dirigidas a los actores ya mencionados.

La elección del método propuesto responde a la necesidad de aproximarse a las percepciones, experiencias y valoraciones de las personas del mundo laboral que se han visto impactadas, en mayor o menor medida, por las decisiones relacionadas con el reciente aumento del salario mínimo. A través de este enfoque, se buscó recoger testimonios que permitieran evidenciar las interpretaciones y experiencias en torno a las consecuencias del aumento salarial, tanto en términos de oportunidades como de dificultades económicas y laborales, las cuales, si bien pueden coincidir o no con las de otras personas del mismo sector, reflejan la realidad de algunos de sus actores. Por estas razones, las entrevistas constituyen una herramienta metodológica que permite complementar el análisis normativo y teórico desarrollado en los capítulos anteriores, aportando así una perspectiva empírica centrada en las voces de los propios actores involucrados en la problemática objeto de estudio. En consecuencia, el presente apartado recoge y analiza los principales

⁶² HERNÁNDEZ, Jaime. “No era técnico”: empresarios respaldan freno al aumento del 23% en el salario mínimo [en línea]. En: *Portafolio*. 13 de febrero de 2026. Disponible en: <https://www.portafolio.co/economia/gobierno/no-era-tecnico-empresarios-respaldan-freno-al-aumento-del-23-en-el-salario-minimo-488289>

hallazgos de las entrevistas, con el objetivo de enriquecer la comprensión de los efectos reales y directos del aumento del salario mínimo en Colombia.

1.1.1. Percepción del salario mínimo de los trabajadores formales, informales, sindicalistas y empleadores realizadas a través de entrevistas

Este ejercicio permitió identificar que el impacto de la medida varía según el rol que cada sujeto desempeña en el ámbito laboral. Tanto la perspectiva del trabajador formal como la del líder sindical coinciden en que el incremento del salario mínimo se percibe bajo una narrativa de justicia social. Aunado a ello, califican la medida como un punto de quiebre necesario para garantizar la dignidad de la clase trabajadora y compensar la pérdida histórica del poder adquisitivo frente al alza de la canasta básica, los combustibles, los arriendos, entre otros. Sin embargo, esta motivación o reacción positiva se ve neutralizada por el fenómeno de la ilusión monetaria, pues los entrevistados aducen que el beneficio nominal termina siendo absorbido de manera casi inmediata como consecuencia de la inflación y del aumento de los precios de los productos básicos, lo que, a su vez, genera en el trabajador una situación financiera similar a la existente antes del ajuste.

Por su parte, la perspectiva del sector empresarial coincide en que el aumento del salario mínimo representa una amenaza directa a la estabilidad financiera de las organizaciones. Resaltan que la presión económica no proviene únicamente del salario básico, sino también del incremento automático de otras cargas, como las prestaciones sociales, la seguridad social y los aportes parafiscales, lo que obliga a las empresas a realizar ajustes financieros para evitar el déficit. Ante la imposibilidad de algunas empresas de absorber estos costos sin comprometer su utilidad, coinciden en que el aumento del salario mínimo conlleva el riesgo de que, aunque actualmente no se hayan visto obligadas a adoptar medidas como la reducción de personal, la tercerización o la automatización de procesos, en las pequeñas y medianas empresas exista una posibilidad más amplia de que ello ocurra.

No obstante, los entrevistados reportan distintas estrategias para mitigar las consecuencias de dicho incremento sin afectar a sus empleados. Por ejemplo, el empresario del sector salud ha optado por mantener su planta de personal para no afectar la calidad del servicio, trasladando el sobrecosto al precio final de los servicios. Sin embargo, afirma que la implementación de esta medida ha ocasionado una notable disminución en el número de pacientes que continúan con el tratamiento correspondiente, debido a los altos costos. Por su parte, el empresario del sector transporte propone adaptarse al reciente aumento del salario mínimo mediante la mejora de la eficiencia operativa, intentando, en la medida de lo posible

y sin afectar la productividad de la empresa, disminuir los gastos, fortalecer la productividad del trabajador a través de capacitaciones u otras estrategias, y diversificar los productos y la búsqueda de nuevos mercados.

Los empleadores también advierten la generación de un sentimiento de inconformidad por parte de aquellos mandos medios cuyos ingresos no perciben ajustes proporcionales; es decir, de quienes no reciben un incremento del 23 % por devengar un salario ligeramente superior al mínimo, lo que da lugar a manifestaciones de descontento. Por otro lado, la entrevista realizada al trabajador informal evidencia que este sector es el que asume las consecuencias más adversas, al no recibir los beneficios de la ley. Ello los empuja a enfrentar un deterioro del ingreso real por la indexación de precios en insumos básicos y una notable saturación del mercado del rebusque, como consecuencia del desplazamiento de personas despedidas del sector formal. Es decir, el entrevistado ha percibido una mayor competencia en el ámbito informal. Además, ha notado que, desde el incremento del salario mínimo, al comprar los insumos para sus ventas y para suplir las necesidades de su hogar, los precios se han elevado significativamente, y que el argumento más utilizado por los vendedores de dichos insumos es precisamente el aumento del salario mínimo.

En consecuencia, su ganancia se mantiene prácticamente igual o, en ocasiones, incluso disminuye, lo que le impide aumentar el precio significativamente de los productos que vende, ya que hacerlo podría ocasionar una reducción de su clientela, aun cuando algunos de sus compradores frecuentes sí se hayan beneficiado del incremento del salario mínimo. Resulta significativo precisar que, pese a las diferencias sectoriales entre los actores entrevistados, existe un consenso general en torno a la naturaleza política y electoral del incremento del 23 % del salario mínimo, lo cual genera incertidumbre y dudas sobre la viabilidad de la implementación de esta medida en el largo plazo.

1.1.2. Análisis y conclusiones de las entrevistas realizadas

El análisis integral de los testimonios y datos recolectados de los diferentes actores permite concluir que el incremento del salario mínimo para el año 2026, si bien se presenta bajo una narrativa de justicia social y de reparación de la dignidad laboral, se traduce en una ilusión monetaria, al neutralizar rápidamente el beneficio nominal para los trabajadores como consecuencia del alza inflacionaria, del aumento de la canasta básica y de otros factores como los combustibles y los arriendos. Esta situación evidencia que el aumento actúa como un catalizador del encarecimiento generalizado del costo de vida, dejando a los trabajadores en una situación financiera similar a la que tenían antes del ajuste anual del salario mínimo.

Desde la perspectiva de la sostenibilidad económica, se concluye que el incremento decretado por el Gobierno nacional representa una amenaza estructural para la estabilidad de las empresas y organizaciones, especialmente para las pequeñas y medianas empresas, como consecuencia no solo del aumento del salario mínimo, sino también de otros factores, como la indexación automática de elementos tales como las cargas prestacionales, los aportes a la seguridad social y los parafiscales. En este contexto, los empleadores se ven abocados a adoptar estrategias de subsistencia y sostenibilidad, como trasladar los costos al consumidor final, automatizar ciertos procesos o reducir la planta de personal. Además, se aduce que este fenómeno genera impactos negativos en el clima organizacional y en la motivación laboral, especialmente en los mandos medios, cuyos salarios no se ajustan proporcionalmente frente al nuevo incremento del salario mínimo.

Una manifestación crítica derivada de la investigación realizada es la doble afectación del sector de trabajadores informales analizado, pues este carece de los beneficios legales propios del trabajo formal y, adicionalmente, debe enfrentar el encarecimiento de sus insumos básicos, justificado muchas veces por el aumento salarial. Asimismo, este grupo de trabajadores informales resulta afectado por el aumento de la competitividad dentro del mercado del rebusque, provocada por el desplazamiento de personas que han sido despedidas del sector formal, despidos que, posiblemente, se han incrementado debido a que dichos trabajadores ya no resultan sostenibles para las empresas bajo el nuevo esquema salarial.

Finalmente, se observa un consenso entre todos los actores entrevistados respecto de que la magnitud del incremento del salario mínimo obedece en mayor o menor medida principalmente a una estrategia política con fines electorales por parte del Gobierno nacional. Esta percepción generalizada genera un alto grado de incertidumbre sobre la viabilidad y sostenibilidad de estas medidas en el largo plazo.

1.2. ANÁLISIS COMPARADO CON LOS MODELOS DE SALARIO MÍNIMO DE OTROS PAÍSES DE SUDAMÉRICA

Las conclusiones derivadas de las entrevistas ponen de manifiesto que existe una profunda fractura entre la intención protectora del salario mínimo y su eficacia real en el mercado laboral colombiano durante 2026. La percepción mayoritaria sobre la insuficiencia de una planificación técnica y el predominio de motivaciones políticas y electorales en el reciente incremento del salario mínimo revela la necesidad de explorar distintos modelos de fijación salarial que busquen reducir la incertidumbre y garantizar la sostenibilidad macroeconómica.

En consecuencia, el presente capítulo desarrolla un análisis comparado de los modelos de salario mínimo en algunos países de Sudamérica, específicamente Uruguay, Chile y Brasil. La elección de estos tres países responde a que presentan estructuras normativas, criterios y mecanismos de fijación del salario mínimo diferenciados, lo cual permite evidenciar formas alternativas de intervención estatal y de articulación entre los actores del mercado laboral que podrían ofrecer respuestas a las falencias del modelo colombiano.

En particular, la elección de Uruguay obedece a su sistema mixto, en el que coexisten un salario mínimo nacional y salarios mínimos diferenciados por sectores, definidos a través de los Consejos de Salarios; una estructura que podría mitigar la presión uniforme sobre sectores con distintos niveles de productividad. Por su parte, Chile establece un ingreso mínimo mensual uniforme, pero con diferenciación según grupos de edad, herramienta técnica diseñada para fomentar la empleabilidad en grupos vulnerables que hoy se encuentran en la informalidad. Finalmente, Brasil adopta un modelo de salario mínimo nacional unificado, cuyo ajuste “automático” se realiza con base en variables macroeconómicas como la inflación y el crecimiento del PIB, eliminando así parte de la carga de subjetividad política y electoral que se critica en el sistema colombiano.

A partir de estas particularidades, el análisis realizado se estructura con base en criterios comunes que permiten identificar las diferencias y similitudes entre los modelos estudiados. En ese sentido, se estudiarán principalmente los siguientes criterios: i) los mecanismos y métodos de fijación del salario mínimo; ii) los criterios económicos que se toman en cuenta para su fijación y determinación; y iii) el alcance y la cobertura del salario mínimo, es decir, si su aplicación es nacional, sectorial o diferenciada. De esta manera, el capítulo no se limita únicamente a describir el funcionamiento del salario mínimo en cada uno de los tres países analizados, sino que además permite identificar los elementos diferenciadores de sus modelos de fijación, alcance y aplicación. A partir de este análisis, se evidencian diversas alternativas institucionales y técnicas que responden a realidades económicas y sociales particulares, las cuales sirven como punto de partida para evaluar posibles ajustes al modelo colombiano, teniendo en cuenta sus condiciones específicas.

1.2.1. Uruguay

En Uruguay coexisten dos mecanismos institucionales para la fijación de los salarios mínimos: por un lado, el salario mínimo nacional y, por otro, los salarios mínimos por sector y subsector económico, fijados por los Consejos de Salarios. El salario

mínimo nacional en Uruguay se encuentra regulado, entre otras disposiciones, en la Constitución de la República Oriental del Uruguay, cuyo artículo 54 establece⁶³: “La ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, la independencia de su conciencia moral y cívica; la justa remuneración; la limitación de la jornada; el descanso semanal y la higiene física y moral”, así como en otras normas, tales como la Ley 19.535 de 2017 y el Decreto 1534/969. Dentro de las disposiciones mencionadas se establecen los criterios y parámetros para su fijación. El salario mínimo se determina a través de una negociación tripartita integrada por el Gobierno, los empresarios y los trabajadores. Para su determinación se tienen en cuenta factores como el costo de vida, la inflación, la productividad y el impacto que este genera en la economía⁶⁴.

Para 2026, el salario mínimo nacional se estableció en dos etapas, con un incremento total del 7,4 % respecto del año anterior (2025), discriminado de la siguiente manera: desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de 2026, un incremento del 4,1 %, y desde el 1 de julio de 2026, un 3,3 % adicional⁶⁵. Esta decisión fue expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través del Decreto 319 de 2025⁶⁶. El salario mínimo uruguayo es uno de los más altos de Sudamérica (\$24.572 pesos uruguayos hasta el 30 de junio, que corresponde aproximadamente a \$2.214.292 pesos colombianos); sin embargo, Uruguay también es uno de los países sudamericanos con mayor costo de vida. Por otro lado, se encuentra el salario mínimo fijado por los Consejos de Salarios, cuyos valores varían según el sector de actividad en el que se desempeñe el trabajador y que, por lo general, son superiores al salario mínimo nacional⁶⁷.

En otras palabras, el salario mínimo nacional aplica a todos los trabajadores en el territorio uruguayo, independientemente del sector o de la actividad que les corresponda. No obstante, muchos sectores cuentan con salarios mínimos superiores, establecidos en los Consejos de Salarios, los cuales corresponden a acuerdos tripartitos que, en palabras del autor Américo Plá⁶⁸, se integran por un número igual de representantes de los patronos o empleadores y de los obreros o

⁶³PARLAMENTO DEL URUGUAY. Constitución de la República Oriental del Uruguay [en línea]. Constitución de 1967 con las modificaciones plebiscitadas el 26 de noviembre de 1989, el 26 de noviembre de 1994, el 8 de diciembre de 1996 y el 31 de octubre de 2004. Disponible en: <https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/documentos/11/HTML>

⁶⁴LEGAL POINT UY. Salario mínimo en Uruguay: ley y derechos laborales [en línea]. Disponible en: <https://www.legalpoint.uy/salario-minimo-uruguay/>

⁶⁵MEMORY. Ajustes del salario mínimo en Uruguay [en línea]. Disponible en: <https://memory.com.uy/blog/derecho-laboral/salario-minimo-uruguay/>

⁶⁶URUGUAY. PODER EJECUTIVO. Decreto 319/025. Fijación del Salario Mínimo Nacional [en línea]. Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/319-2025/1>

⁶⁷DATOS URUGUAY. ¿Es lo mismo salario mínimo que los salarios de convenio? [en línea]. Disponible en: <https://datosuruguay.com/sueldo-minimo>

⁶⁸PLÁ RODRÍGUEZ, Op. cit., p. 126.

trabajadores de las industrias interesadas, además de un delegado del Gobierno. La función principal de estos consejos es fijar el monto mínimo de los salarios, clasificándolos por profesiones y categorías de trabajadores, organizados en los grupos respectivos. El autor plantea que los criterios principales que deben tenerse en cuenta para la fijación de los salarios por sector son los siguientes:

- Condiciones económicas del lugar o país.
- Poder adquisitivo de la moneda.
- Capacidad o calificación del trabajador.
- Peligrosidad para su salud, explotación industrial o comercial.
- Rendimiento de la empresa o grupo de empresas.

Estos criterios se tienen en cuenta para aumentar el valor de dichos salarios, nunca para disminuirlos, especialmente los tres últimos mencionados, ya que los dos primeros poseen un carácter general y obligan a ser considerados para que el salario fijado pueda satisfacer las exigencias correspondientes. Es decir: 1) la capacidad o calificación del trabajador, entendida como la aptitud técnica que posee para realizar determinado trabajo, criterio que demuestra que el personal calificado o especializado debe ser remunerado con una tasa más alta; 2) la peligrosidad para la salud derivada de la explotación industrial o comercial —redacción que no resulta del todo afortunada, pues debió aludirse a la peligrosidad de la tarea o labor desempeñada—, la cual se refiere a una retribución especial por el riesgo al que se expone el trabajador; y 3) el rendimiento de la empresa o del grupo de empresas⁶⁹.

A este tipo de salarios se les denomina laudos. Su creación se remonta a 1943, mediante la Ley 10.449, con el objetivo principal de describir y dividir las categorías laborales y los salarios correspondientes a cada sector, los cuales tienen carácter obligatorio⁷⁰. Esto implica que un amplio porcentaje de los trabajadores uruguayos del sector privado se encuentra amparado por los Consejos de Salarios. Para una mayor comprensión, puede señalarse el caso de un trabajador empleado en el comercio: su sueldo mínimo no corresponderá al salario mínimo nacional fijado por el Gobierno, sino al establecido por el Consejo de Salarios en el Grupo 10, relativo

⁶⁹ PLÁ RODRÍGUEZ, Op. cit., p. 132 – 135.

⁷⁰ KPMG. Los laudos de los consejos de salarios y las inspecciones del BPS. En: Monitor Semanal [en línea]. 30 de junio de 2025, nro. 1113. p. 1-3. Disponible en: https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/uy/pdf/Monitor/MS_300625_1113.pdf

al comercio en general. A su vez, este grupo se divide por categorías, como vendedores, cajeros, entre otros cargos propios del sector. Esto significa que debe pagarse lo correspondiente al laudo de su respectiva categoría.

De igual manera, aunque estos salarios mínimos se rijan por las categorías antes mencionadas, el salario mínimo nacional también los afecta indirectamente, en la medida en que el valor fijado sirve como referencia y unidad de medida para distintos aspectos económicos y legales⁷¹.

Mediante Resolución del 28 de agosto de 2025, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social⁷² designó a los delegados del Poder Ejecutivo, de los trabajadores y de los empleadores ante los Consejos de Salarios correspondientes a los distintos grupos de actividad o sectores. En dicha resolución se realizó una división por grupos y categorías, como se evidenciará a continuación; esta clasificación, a su vez, se subdivide en subgrupos y niveles salariales. La decisión se adopta mediante votación en el respectivo Consejo de Salarios, en el que participan las tres partes ya mencionadas, las cuales buscan llegar a un acuerdo. Los grupos están conformados de la siguiente manera:

Tabla 1. Designación de delegados.

Grupo 1: Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco	Grupo 9: Industria de la construcción y actividades complementarias.	Grupo 17: Industria gráfica
Grupo 2: Industria Frigorífica	Grupo 10: Comercio en general	Grupo 18: Servicios culturales, de esparcimiento y comunicaciones
Grupo 3: Pesca	Grupo 11: Comercio minorista de alimentación	Grupo 19: Servicios profesionales, técnicos, especializados y aquellos

⁷¹ FINIQUITO JUSTO. Salario Mínimo Nacional en Uruguay 2026: Guía completa. ¿A quién afecta el SMN de forma indirecta? [en línea]. 1 de marzo de 2026. Disponible en: https://finiquitojusto.com/derechos-laborales/guia-salario-minimo-uruguay-2026/#google_vignette

⁷² MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Designación de delegados [en línea]. Montevideo, agosto de 2025.

		no incluidos en otros grupos.
Grupo 4: Industria Textil	Grupo 12: Hoteles, restaurantes y bares	Grupo 20: Entidades gremiales, sociales y deportivas
Grupo 5: Industria de cuero, vestimenta y calzado	Grupo 13: Transporte y almacenamiento	Grupo 21: Trabajadores del hogar o servicio doméstico.
Grupo 6: Industria de la madera, celulosa y papel	Grupo 14: Intermediación financiera, seguros y pensiones	Grupo 22: Ganadería, agricultura y actividades conexas
Grupo 7: Industria química, del medicamento, farmacéutica, combustible y anexos.	Grupo 15: Servicios de salud y anexos	Grupo 23: Granja, viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, citrus, criaderos de aves, suinos, apicultura y de otras actividades no incluidas en el grupo 22.
Grupo 8: Industria de productos metálicos, maquinarias y equipos	Grupo 16: Servicios de enseñanza	Grupo 24: Forestación (incluido bosques, Monter y turberas)

1.2.2. Chile

En Chile, el salario mínimo, denominado en este país Ingreso Mínimo Mensual (IMM), se fija de acuerdo con la edad, es decir, por grupos etarios. En ese sentido, se establecen valores diferenciados así⁷³:

⁷³ BOUDHAN, Fátima. Salario mínimo Chile 2026: cifras oficiales y comparativa con los salarios mínimos de Latinoamérica [en línea]. En: *Rankia Chile*. 7 de enero de 2026. en: <https://www.rankia.cl/blog/analisis-ipsa/7051183-salario-minimo-chile-cifras-oficiales-comparativa-salarios-minimos-latinoamerica>

1. Para los trabajadores menores de 18 años y mayores de 65 años el IMM por un valor igual.
2. Para los trabajadores entre 18 y 65 años está definido otro valor el cual es mayor al primer grupo⁷⁴.

Adicionalmente, se define un ingreso para fines no remuneracionales, que sirve como referencia para ciertos cálculos legales, mas no para el pago de salarios. Se utiliza, por ejemplo, para el cálculo de multas laborales, subsidios del Estado, beneficios sociales, entre otros. El IMM en este país es único y obligatorio para todos los trabajadores, sin distinción de sector económico o profesión. La diferencia radica en que existen montos distintos según la edad. El IMM es de carácter obligatorio y cumple con lo estipulado en el Convenio núm. 131 de la OIT sobre la fijación de salarios mínimos, ratificado por Chile en 1970⁷⁵. Además, el Código del Trabajo chileno, en sus artículos 42 y 44, establece los elementos que constituyen remuneración y dispone que el monto mensual del sueldo no puede ser inferior al IMM⁷⁶.

En Chile, el Ingreso Mínimo Mensual se calcula teniendo en cuenta la inflación, medida a través del IPC, con base en lo acumulado entre mitad de año y el cierre del año. Aunado a ello, se considera la negociación tripartita, a partir de las recomendaciones del Consejo Superior Laboral, conformado por representantes del Gobierno, de los trabajadores y de los empleadores, así como variables macroeconómicas y sociales, proyecciones, empleo y productividad⁷⁷. Para el año 2026, a través de la Ley N.º 21.751 de 2025, el IMM se fijó en 539.000 CLP (pesos chilenos), es decir, \$2.143.361 pesos colombianos aproximadamente para los trabajadores entre 18 y 65 años⁷⁸, lo que lo convierte en uno de los más altos de Sudamérica. Para los menores de 18 años y los mayores de 65 años, se fijó en

⁷⁴ DIRECCIÓN DEL TRABAJO. ¿Cuál es el valor del ingreso mínimo mensual? [en línea]. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60141.html>

⁷⁵ DÍAZ ANDRADE, Estrella; GÁLVEZ PÉREZ, Thelma y MANRÍQUEZ SAN MARTÍN, Ricardo. Salario mínimo en Chile: Trabajadores involucrados, institucionalidad y cumplimiento de la ley [en línea]. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo, 4 de junio de 2014. p. 3. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/m/1620/articles-105282_recurso_1.pdf

⁷⁶ DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Código del Trabajo [en línea]. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo, 26 de agosto de 2024. p. 47-48. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_1.pdf

⁷⁷ BOUDHAN, Op. cit.

⁷⁸ CHILE. MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Ley 21751. Reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, la asignación familiar y maternal, el subsidio único familiar, y modifica otras leyes que indica [en línea]. 28 de junio de 2025. p. 1-7. [Consultado: 2 de abril de 2026]. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1214530>

402.082 CLP, correspondiente a \$1.598.900 pesos colombianos aproximadamente, y para efectos no remuneracionales, el valor establecido fue de 347.434 CLP, correspondientes a \$1.381.589 pesos colombianos aproximadamente.

No obstante, según estimaciones sobre el costo de vida en Chile, el gasto mensual aproximado por persona en 2026 oscila entre 800.000 y 1.000.000 CLP, dependiendo de la ciudad y del estilo de vida. En la práctica, si bien el IMM suele ser suficiente para cubrir alimentación básica, transporte y un arriendo modesto, no permite financiar adecuadamente rubros como salud, educación o ahorro personal⁷⁹. Ahora bien, la razón por la cual en Chile se diferencia el IMM por edades obedece principalmente al propósito de fomentar la empleabilidad de grupos vulnerables. De esta manera, se reduce el costo laboral para las pequeñas y medianas empresas y se incentiva la contratación de jóvenes sin experiencia y de personas mayores, lo que constituye una ventaja importante para estos grupos de edad.

El IMM en el grupo de menores de 18 años y mayores de 65 años, es un 75% del IMM fijado; es decir, con una diferencia de \$544.461 pesos colombianos aproximadamente, lo cual reduciría los costos de los empleados en estos rangos de edades de una manera muy significativa en los nuevos contratos desde su aprobación. Claro está que esta diferenciación responde a las características propias de dichos grupos: por una parte, los menores de edad suelen carecer de experiencia laboral; por otra, las personas mayores de 65 años pueden presentar una disminución en su capacidad laboral, además de posibles problemas de salud y otras circunstancias relacionadas.

1.2.3. Brasil

En Brasil, el derecho al salario mínimo se encuentra consagrado en el numeral 4 del artículo 7 de la Constitución de la República Federativa de Brasil de 1988⁸⁰, el cual establece que todo trabajador tiene derecho a una remuneración mínima, nacionalmente unificada, capaz de satisfacer sus necesidades vitales básicas y las de su familia. Además de constituir la remuneración mínima legal para los trabajadores, el salario mínimo en Brasil cumple una función adicional como parámetro de referencia para la determinación de diversas prestaciones y

⁷⁹ FATIMA BOUDHAN. RANKIA CHILE. Salario mínimo Chile 2026. Cifras oficiales y comparativa con los salarios mínimos de Latinoamérica. 2026. <https://www.rankia.cl/blog/analisis-ipsa/7051183-salario-minimo-chile-cifras-oficiales-comparativa-salarios-minimos-latinoamerica>

⁸⁰ ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución Política de la República Federativa de Brasil. 1988. Página 10. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/0507.pdf>

obligaciones dentro del sistema de protección social y laboral. En desarrollo de este mandato constitucional, el legislador adoptó la política de valorización del salario mínimo mediante la Ley n.º 14.663 de 2023. Esta norma establece que el reajuste anual del salario mínimo se calculará a partir de la suma de la inflación del año anterior, medida a través del Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC), y del crecimiento real del PIB correspondiente a los dos años anteriores⁸¹.

De esta manera, el salario mínimo en Brasil se calcula, en la práctica, mediante una fórmula casi “automática”, que toma en cuenta, por una parte, la inflación, lo cual permite que el trabajador mantenga su poder adquisitivo y, por otra, el PIB, lo que a su vez permite que el salario mínimo aumente en la medida en que el país genere más riqueza. En aplicación de esta fórmula, el salario mínimo brasileño fue fijado para el año 2026, a través del Decreto n.º 12.797 de 2025, en un valor de R\$ 1.621, correspondientes a \$1.148.489 pesos colombianos aproximadamente, lo que representó un incremento aproximado del 6,79 % respecto del año anterior⁸². Así, se logra que factores subjetivos no influyan en la determinación del salario mínimo.

En Brasil, el salario mínimo tiene carácter nacional y unificado, conforme al artículo 7 de la Constitución de 1988. No obstante, algunos estados pueden establecer pisos salariales regionales superiores al mínimo federal. Estos pisos, a su vez, se dividen por grupos y se ajustan de acuerdo con la política regional adoptada por cada unidad federativa. Algunos estados, como São Paulo, Paraná, Río de Janeiro, Santa Catarina y Río Grande do Sul, han establecido pisos salariales regionales superiores al salario mínimo federal, con el fin de ajustarse al mayor costo de vida local y a la realidad económica de cada región.

El salario mínimo constituye, además, el piso constitucional para diversas prestaciones del sistema de seguridad social administrado por el Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). De acuerdo con lo previsto en la Ley n.º 8.213 de 1991, que regula los planes de beneficios de la seguridad social, ningún beneficio que sustituya el salario de contribución puede ser inferior al salario mínimo vigente, salvo algunas excepciones específicas establecidas por la ley⁸³. En consecuencia, el reajuste del salario mínimo impacta directamente el valor mínimo de diversas prestaciones del sistema.

⁸¹ SECRETARÍA ESPECIAL PARA ASUNTOS JURÍDICOS DEL JEFE DEL ESTADO MAYOR DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Ley No. 14.633 del 28 de agosto de 2023. 2023. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2023-2026/2023/lei/l14663.htm

⁸² SECRETARÍA ESPECIAL PARA ASUNTOS JURÍDICOS DEL JEFE DEL ESTADO MAYOR DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto N. 12.797 del 23 de diciembre de 2025. 2025. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2023-2026/2025/decreto/D12797.htm

⁸³ CAMARA DOS DEPUTADOS. Ley N 8.213 de 24 de junio de 1991. [lei-8213-24-julho-1991-363650-norma-actualizada-pl.pdf](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1991/lei-8213-24-julho-1991-363650-norma-actualizada-pl.pdf)

El salario mínimo también cumple una función relevante como base de cálculo de las cotizaciones al sistema de seguridad social, especialmente para trabajadores autónomos y asegurados facultativos. En este sentido, el valor de las contribuciones depende del plan escogido y del porcentaje aplicable sobre el salario mínimo.

1.2.4. Posibles ajustes al modelo colombiano teniendo en cuenta el análisis comparativo.

Tras realizar un análisis de la normativa, los métodos y mecanismos de cálculo del salario mínimo, así como de los criterios usados para su fijación en otros países de Sudamérica, resulta importante formular las siguientes precisiones. En Colombia predomina un salario mínimo único nacional, mientras que en los otros países analizados coexisten modelos diferentes. Por ejemplo, en Uruguay existen dos tipos de salario: el salario mínimo nacional y el salario mínimo por sector y subsector económico, establecido por los Consejos de Salarios. En Chile hay diferenciación del Ingreso Mínimo Mensual por edades, y en Brasil hay algunos salarios de acuerdo con la región. Aunque el costo de vida es un factor común en todos los sistemas examinados, otros países incorporan variables automáticas o técnicas. Este es el caso de Brasil, que utiliza una fórmula legal que tiene en cuenta la inflación del año anterior y el crecimiento del producto interno bruto (PIB) de los dos años anteriores.

Por su parte, Chile considera, además del IPC, proyecciones macroeconómicas y de productividad, y se destaca por la diferenciación por rangos de edad, al establecer montos menores para los menores de 18 años y los mayores de 65 años, lo cual incentiva la contratación de estos grupos vulnerables al reducir los costos laborales para las pequeñas y medianas empresas. Asimismo, resulta pertinente mencionar algunos posibles ajustes que podrían implementarse en el modelo colombiano de manera realista, teniendo en cuenta la realidad y las condiciones del país, con base en los modelos estudiados.

1. Implementación de salarios mínimos sectoriales:

Siguiendo el modelo uruguayo. Colombia podría transitar de un salario mínimo único para todos los trabajadores del territorio a un sistema en el que se reconozcan las particularidades de cada industria o sector. Teniendo en cuenta los criterios del modelo uruguayo, podrían crearse Consejos de Salarios encargados de fijar

mínimos superiores al salario mínimo nacional, considerando factores como la calificación del trabajador, la peligrosidad de la tarea o el rendimiento del trabajo o del sector. Esta implementación permitiría que los sectores con alta productividad o con riesgos específicos contaran con pisos salariales más altos.

Llevado al contexto colombiano, esta medida no afectaría negativamente a los trabajadores, porque el salario mínimo nacional seguiría siendo la remuneración mínima que todo trabajador tiene derecho a recibir. No obstante, existirían estándares sectoriales que permitirían fijar salarios superiores al mínimo general, según lo pactado en una eventual comisión o consejo de salarios.

2. Diferenciación de salarios por edades.

Conforme al modelo chileno. Con el fin de contribuir a la disminución de las altas tasas de desempleo juvenil en Colombia, podría evaluarse la posibilidad de crear un salario mínimo diferenciado por edad para jóvenes y adultos mayores. En la medida en que se reduzcan los costos laborales para los rangos de edad que defina la comisión encargada de esta materia, se incentivaría a los empleadores a vincular formalmente al mercado laboral a personas pertenecientes a estos grupos etarios, al tener que asumir menores costos salariales.

Sin embargo, esta medida debería aplicarse únicamente a nuevos contratos celebrados con personas que lleven más de seis meses desempleadas. Si se aplicara un salario reducido a personas de esos rangos de edad que ya se encuentran empleadas, se vulnerarían sus derechos adquiridos y el salario que legalmente les corresponde. Por ello, al limitar esta medida exclusivamente a vínculos laborales iniciados con posterioridad a la aprobación de la norma, se garantizaría la conservación del régimen actual para los trabajadores ya vinculados.

El requisito de los seis meses de desempleo resulta importante, pues, sin esta condición, las empresas podrían verse incentivadas a despedir a trabajadores que actualmente ganan el 100 % del salario mínimo nacional para reemplazarlos de inmediato por otros a quienes se les pagaría un valor inferior. Esta alternativa permitiría asegurar que el incentivo se utilice realmente en favor de personas con barreras de acceso al mercado formal y podría constituir un mecanismo más eficiente para reducir la informalidad en estos grupos poblacionales.

Con el fin de evitar posibles despidos masivos e injustificados en los meses previos a la implementación de esta medida, podría establecerse una reglamentación especial para las empresas que decidan acogerse a este esquema de contratación.

3. Adopción de una fórmula de reajuste técnico y automático:

Siguiendo el modelo brasileño. Con la finalidad de evitar que la fijación del salario mínimo dependa en gran medida de la negociación política y tripartita (la cual, en la mayoría de las ocasiones se convierte en un decreto unilateral del gobierno), Colombia podría analizar la posibilidad de adoptar una fórmula legal de valoración en la que se integren el crecimiento del PIB de los dos años anteriores y la inflación del año inmediatamente anterior. La incorporación del PIB al cálculo permitiría que el poder adquisitivo de los trabajadores creciera de manera real y proporcional al desempeño de la economía nacional. Ello garantizaría que el trabajador no pierda poder adquisitivo y, al mismo tiempo, permitiría al empleador proyectar con mayor anticipación sus costos laborales sobre la base de datos técnicos, y se disminuirían los criterios subjetivos.

Asimismo, en dicho país existen pisos salariales regionales superiores al mínimo federal, de acuerdo con la productividad y el costo de vida de cada región, aspecto que podría ser considerado por los analistas económicos colombianos.

Consideramos que, en el caso de los trabajadores formales, los salarios sectoriales podrían resultar especialmente atractivos para quienes se desempeñan en empresas productivas, ya que les permitirían acceder a salarios mínimos más altos según la tabla del respectivo consejo de salarios. Esto haría posible que su especialización o labor se tradujera en mejores ingresos, de conformidad con los valores fijados en los eventuales salarios sectoriales, como ocurre en Uruguay. Sin embargo, en sectores menos productivos podrían presentarse desacuerdos entre trabajadores o sindicatos respecto del salario establecido, lo que podría generar disputas laborales.

A pesar de que una regulación de este tipo pueda diseñarse de manera adecuada y conforme a derecho, algunos trabajadores entre los rangos de edad establecidos podrían ver con desconfianza un salario diferencial por edades, como el chileno, al considerar que este mecanismo podría afectar la protección laboral del resto de trabajadores o ser utilizado para facilitar despidos. En este sentido, sería necesario prever mecanismos de protección frente al despido, con el fin de evitar que esta figura se aplique de manera desmedida o masiva.

En cuanto a los trabajadores informales, el modelo que más podría beneficiar a los rangos de edad establecidos para los jóvenes y adultos mayores sería el chileno. Sin embargo, esta alternativa no beneficiaría de igual manera a los trabajadores informales entre estos rangos de edad, por lo que su impacto sería parcial. Aun así, la implementación de este modelo podría reducir la barrera de entrada al trabajo formal para quienes hoy se encuentran excluidos por falta de experiencia o por una menor capacidad laboral y productiva, así como por los altos costos que supone para el empleador el pago del salario mínimo más las prestaciones sociales. En otras palabras, estas personas podrían recibir un salario inferior al de quienes tienen entre los rangos de edad que se definan para los jóvenes y adultos mayores, pero con seguridad social garantizada y dentro del mercado formal.

Podría concluirse que una mayoría importante de los empleadores vería razonable la implementación de una fórmula técnica como la brasileña, por las razones expuestas, pues les permitiría contar con mayor estabilidad financiera y conocer con anticipación los costos laborales. Frente al modelo chileno, también podrían considerar beneficiosa su adopción, ya que reduciría los costos operativos, laborales y de nómina dependiendo de la edad del trabajador. En cuanto al modelo uruguayo, aunque para algunos gremios podría resultar positivo, especialmente para los más productivos, otros sectores menos productivos podrían mostrar preocupación ante las tensiones y discrepancias que una medida de este tipo podría generar con sus trabajadores. Además, si se fijara un salario mínimo diferenciado por sectores, los empleadores tendrían que asumir un valor superior al salario mínimo nacional según el sector y la categoría, razón por la cual algunos podrían mostrarse en desacuerdo con su implementación, especialmente las empresas de menor capacidad económica.

CONCLUSIONES

1.1. EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL SALARIO MÍNIMO COMO GARANTÍA DEL MÍNIMO VITAL Y MÓVIL Y CONDICIONES DIGNAS

Tras el análisis desarrollado a lo largo del proyecto, una primera conclusión sería que en Colombia existe una brecha significativa entre el mandato constitucional y la realidad socioeconómica del trabajador. El artículo 53 de la Constitución Política tiene como finalidad principal garantizar el principio del mínimo vital y móvil. Este derecho no debe entenderse únicamente como la subsistencia del trabajador, pues la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sido enfática en señalar que dicho principio fundamental exige que la porción de ingresos permita satisfacer necesidades básicas como la alimentación, la vivienda, la salud y la educación, entre otros aspectos, tanto para el trabajador como para su núcleo familiar.

A pesar de los incrementos y ajustes realizados anualmente, se evidencia que el salario mínimo no siempre garantiza una vida plenamente digna para todos. El monto fijado debe ser suficiente para cubrir las necesidades básicas, y el componente móvil busca compensar la pérdida del poder adquisitivo frente a la inflación, con el fin de asegurar que estos ingresos mantengan su valor en el tiempo. Sin embargo, este componente se ha visto amenazado por el alza de los precios que sigue a cada incremento, tal como se evidenció en el aumento determinado para el año 2026. Adicionalmente, el hecho de que casi la mitad de los trabajadores colombianos gane menos de un salario mínimo —según cifras del DANE para 2025, el 48,9 %⁸⁴ constituye un dato alarmante que evidencia que dicha garantía constitucional no se cumple en su totalidad, perpetuando así la pobreza y la precariedad laboral.

1.2. EFECTOS ECONÓMICOS Y SOCIALES SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

El reciente incremento del salario mínimo para el año 2026, fijado en \$1.750.905, ha generado una serie de efectos que impactan la estabilidad de Colombia, tanto en el ámbito económico como en el social.

⁸⁴ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (DANE). Mesa de concertación salarial 2025: Resultados operaciones estadísticas DANE [en línea]. 1 de diciembre de 2025. p. 31. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/press-GEIH-Insumos%20contextoMesaConcertacion-2026.pdf>

En el plano social, se busca dignificar a la clase trabajadora, compensándola por incrementos históricos que algunas personas consideran insuficientes. Sin embargo, entre los efectos económicos adversos se encuentran la inflación y el aumento del costo de vida. Asimismo, los mayores costos laborales se trasladan al precio final de bienes y servicios, neutralizando de esta manera el beneficio real que pudiera recibir el trabajador como consecuencia de aumentos salariales desproporcionados, y generándole una ilusión monetaria: recibe una mayor cantidad de dinero, pero su capacidad real de compra se ve afectada.

Además, el aumento de las cargas prestacionales y de la seguridad social presiona especialmente la sostenibilidad empresarial y el empleo en las micro y pequeñas empresas, que carecen de grandes márgenes financieros. Esto puede derivar en despidos, reducción de nómina o automatización de procesos para reducir la dependencia de la mano de obra.

Por otra parte, como se ha sostenido a lo largo del proyecto, la informalidad también se ve evidentemente afectada, si se tiene en cuenta que en Colombia seis de cada diez personas ganan menos del salario mínimo o trabajan en la informalidad.

Adicionalmente, como consecuencia del reciente aumento, hay empleadores que no pueden cubrir todos los gastos legales, por lo que se ven obligados a despedir o recortar personal, desplazando generalmente a los trabajadores más vulnerables y dejándolos en una situación de informalidad, en la que carecen de protección social y sus ingresos no se ajustan por decreto. Es decir, un salario mínimo desproporcionado frente a la productividad técnica incentiva la informalidad.

1.3. REFLEXIONES SOBRE LA EFICACIA DEL MODELO ACTUAL

El modelo actual, si bien en teoría se basa en una negociación tripartita realizada por la Comisión Permanente de Concertación, en la práctica termina siendo un mecanismo que queda meramente en el papel, dado que, en últimas, es el Gobierno quien define el incremento de manera unilateral a través de decreto. Por esta razón, tales decisiones se ven cuestionadas, pues se perciben más como estrategias coyunturales con fines electorales que como planes técnicos bien definidos y estructurados. Adicionalmente, la elevada indexación de la economía colombiana al

salario mínimo es otro factor que limita su eficacia, puesto que convierte al salario mínimo en un motor automático de inflación, haciendo que cualquier aumento realizado en la nómina sea absorbido por el alza general de los precios y limitando, de esta manera, su finalidad de mejorar efectivamente la calidad de vida.

Por otro lado, el modelo actual es excluyente, pues solo beneficia directamente al 10 % de los trabajadores que ganan exactamente el salario mínimo, salvo otras personas que reciben ingresos superiores y a quienes se les realiza un aumento. Mientras tanto, para el resto de la población, especialmente para los trabajadores informales, dicho incremento representa principalmente un aumento en los gastos básicos y en el costo de vida, sin que exista una mejora significativa en sus ingresos.

1.4. PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES PARA UNA REGULACIÓN MÁS ADECUADA

De conformidad con el análisis planteado sobre el modelo del salario mínimo en otros tres países sudamericanos, y teniendo en cuenta la realidad nacional y sus necesidades, se proponen las siguientes alternativas:

- 1. Adoptar una fórmula técnica y automática.** Siguiendo el modelo brasileño analizado, Colombia podría implementar una fórmula legal en la que se integren la inflación del año anterior y el crecimiento del PIB de los dos años previos, otorgando de esta manera seguridad jurídica y previsibilidad a empleadores y trabajadores, eliminando la incertidumbre propia de la negociación política y permitiendo proyectar los costos y otras variables con antelación. De igual manera, sería interesante que los analistas investigaran la pertinencia de mantener un salario mínimo nacional con base en estos criterios y, adicionalmente, que en las regiones donde exista mayor productividad y eficiencia se fije un salario mínimo ligeramente superior. Si bien ello podría generar inconformidad en ciertas regiones donde no exista la misma productividad, estas igualmente recibirían el salario mínimo que por ley corresponde.
- 2. Salarios mínimos sectoriales.** Podría evaluarse la implementación de salarios mínimos diferenciados por industria a través de las entidades correspondientes, como ocurre en Uruguay, permitiendo que en los trabajos o sectores con mayor productividad o riesgos específicos se establezcan pisos salariales superiores y

ajustados a su realidad económica, sin afectar la estabilidad de los sectores menos productivos.

- 3. Diferenciación por rangos de edad.** De acuerdo con la experiencia chilena, podría considerarse la fijación de un salario mínimo diferencial para los rangos de edades de jóvenes y adultos mayores que se determinen por las autoridades competentes, aplicable únicamente a los nuevos contratos celebrados con posterioridad a la entrada en vigor de la medida, con el fin de incentivar la contratación formal de estos grupos más vulnerables y reducir las barreras de entrada derivadas de los costos laborales.

En este caso, además, sería importante reglamentar mecanismos de protección laboral para los trabajadores formales, con el fin de evitar que este sistema se utilice para despedirlos y reemplazarlos por personas pertenecientes a estos rangos de edad, a quienes se les pagaría un salario inferior.

- 4. Reducción de costos no salariales.** El Estado debería acompañar los aumentos del salario mínimo con una disminución de cargas tributarias para las empresas y fomentar la reducción de ciertos costos e impuestos, con el fin de mejorar la competitividad empresarial y promover una productividad sostenible, especialmente para las micro y pequeñas empresas.

1.5. PROPUESTA DE ALTERNATIVA PARA LA FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO

El salario mínimo debe entenderse como un mecanismo de equilibrio entre la justicia social y la sostenibilidad empresarial. Tras el análisis realizado, se sostiene que el problema fundamental del salario mínimo no radica en la intención de su creación, sino en su ejecución técnica y práctica. Si bien su finalidad se enfoca principalmente en proteger al trabajador frente a remuneraciones que no le permitan satisfacer sus necesidades básicas, en ese sentido el salario mínimo cumple, en alguna medida, con la función esencial de reducir la pobreza y la desigualdad, al establecer un piso salarial por debajo del cual no puede remunerarse el trabajo formal. No obstante, este debe fijarse y aplicarse correctamente, teniendo en cuenta los criterios establecidos y sin recurrir a circunstancias o herramientas de tinte político o electoral, como posiblemente ocurrió con el último aumento, decretado apenas tres meses antes de las elecciones presidenciales, pese a que dicho incremento pudo

haberse implementado desde los primeros años de gobierno y no únicamente al final del periodo presidencial, poniendo en riesgo la estabilidad macroeconómica del país.

La manera adecuada de fijar el salario mínimo debe ser más técnica, automática y fundamentada en la productividad real, procurando además el control de la inflación y teniendo en cuenta las condiciones de cada sector, esto es, trabajadores formales, informales y empleadores, sin que existan posibilidades de incorporar aspectos subjetivos. Un ejemplo de ello sería la fórmula “automática” aplicada en Brasil.

Lo anterior obedece a que no tendría mucho sentido ni coherencia realizar un aumento nominal si el Estado no cuenta con mecanismos efectivos para evitar la especulación de los precios con posterioridad a dicho incremento. Por ejemplo, constituye una preocupación importante el hecho de que el sector salud pueda entrar en una crisis económica, en la medida en que el Gobierno no quiera reconocer los costos técnicos de prestación del servicio y solo incremente los recursos para financiar la salud con base en la inflación, mientras que el salario y los costos del sector aumentan en una proporción mucho mayor, lo que podría conducir a situaciones críticas.

Debe generarse un equilibrio entre todos los actores, pues el enfoque actual conduce a un desequilibrio de la balanza en favor de una minoría formalizada. Una de cada diez personas, aproximadamente el 10,3 %, se beneficia de manera directa de dicho incremento, salvo algunos trabajadores que ganan más del salario mínimo y reciben aumentos iguales o ligeramente inferiores al definido para quienes devengan un salario mínimo⁸⁵. Entretanto, los trabajadores informales, que representan seis de cada diez trabajadores en Colombia y de los cuales la gran mayoría obtiene ingresos inferiores al salario mínimo, constituyen el sector más afectado, pues son quienes asumen las consecuencias de una alta inflación derivada de un aumento desproporcionado del salario mínimo. Es esta franja de la población la que debe enfrentar el aumento de los precios de bienes y servicios derivados del incremento salarial sin que sus ingresos aumenten en proporción semejante. Los incrementos exagerados del salario mínimo pueden generar efectos adversos, especialmente en economías con altos niveles de informalidad laboral, como es el caso colombiano.

Cuando el salario mínimo aumenta por encima de la productividad y de la capacidad económica de las empresas, especialmente de las micro y pequeñas, estas se ven

⁸⁵ *Ibíd.*, p. 31.

obligadas a adoptar medidas que afectan negativamente el empleo. Entre ellas se encuentran la reducción de personal, la limitación de nuevas contrataciones, el recurso a formas de empleo informal para disminuir costos o, en el peor de los casos, el cese de actividades. Si bien existe una postura que justifica incrementos elevados del salario mínimo bajo el argumento de que las empresas que no pueden asumir dichos costos deberían desaparecer del mercado, esta visión resulta problemática. No solo desconoce las realidades estructurales del tejido empresarial, sino que también contraviene el objetivo de promover el empleo y el desarrollo económico del país.

En ese sentido, el rol del Estado no debe orientarse a imponer cargas que obstaculicen la sostenibilidad empresarial, sino a diseñar políticas que incentiven la generación de empleo, fortalezcan la productividad y permitan el crecimiento de las empresas en condiciones viables y competitivas. De esta manera, debe facilitarse que las empresas crezcan, generen empleo formal y paguen salarios dignos de manera sostenible. Esto implica mejorar la competitividad empresarial, reducir ciertos impuestos que afectan especialmente a las pequeñas empresas y fortalecer la capacitación laboral. Por estas razones, el salario mínimo no es suficiente por sí solo para resolver todos los problemas estructurales del mercado laboral colombiano, como la informalidad, la baja productividad y la desigualdad. Debe existir una regulación que incentive un equilibrio entre todos los actores del trabajo —formales que devengan salario mínimo, formales que no lo devengan e informales— y no solo entre algunos de ellos.

Asimismo, es importante considerar que el beneficio recibido por los trabajadores en términos cuantitativos puede verse reducido por el aumento generalizado del costo de vida. Esto evidencia que, aunque el salario mínimo busca mejorar el bienestar de los trabajadores, sus efectos también se encuentran condicionados por impactos macroeconómicos que afectan a toda la sociedad. Adicionalmente, el aumento desproporcionado puede conllevar un incremento en las tasas de interés bancarias, lo cual frena el crecimiento económico que se pretende estimular. En conclusión, de conformidad con el modelo actual colombiano, el sistema debe transitar hacia un equilibrio que asegure un salario digno para todos los trabajadores, al tiempo que priorice estrategias integrales de formalización del empleo y ofrezca garantías de competitividad a los empresarios, por ejemplo, a través de la reducción de cargas no salariales. De este modo, se evitaría la consolidación de esquemas de alta indexación que encarezcan el costo de vida y diluyan el poder adquisitivo real de los ciudadanos.

BIBLIOGRAFÍA

ACTUALÍCESE. Histórico de la variación nominal del salario mínimo e inflación 1993-2026 [en línea]. Disponible en: <https://actualicese.com/historico-de-la-variacion-nominal-del-salario-minimo-e-inflacion/>

ARANGO, Luis E.; HERRERA, Paula y POSADA, Carlos Esteban. El salario mínimo: aspectos generales sobre los casos de Colombia y otros países [en línea]. En: *Borradores de Economía*. Bogotá: Banco de la República, abril 2007, nro. 436. Disponible en: <https://www.banrep.gov.co/docum/ftp/borra436.pdf>

BANCO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Efectos macroeconómicos del salario mínimo en Colombia [en línea]. 2022. no. 103. Disponible en <https://repositorio.banrep.gov.co/server/api/core/bitstreams/f1f8571c-9b6d-4c07-b203-6baa358988ca/content>.

BOUDHAN, Fátima. Salario mínimo Chile 2026: cifras oficiales y comparativa con los salarios mínimos de Latinoamérica [en línea]. En: *Rankia Chile*. 7 de enero de 2026. en: <https://www.rankia.cl/blog/analisis-ipsa/7051183-salario-minimo-chile-cifras-oficiales-comparativa-salarios-minimos-latinoamerica>

CASTAÑEDA DURÁN, Juan Felipe y SUÁREZ ORJUELA, Jhojann Esteven. ¿El salario mínimo legal mensual vigente garantiza realmente el derecho fundamental a la remuneración mínima vital y móvil? Propuesta de reforma salarial para un salario mínimo justo y económicamente viable. En: *Pensamiento Jurídico*. Bogotá, julio-diciembre, 2018, nro. 48, p. 159-184.

CHILE. MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Ley 21751. Reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, la asignación familiar y maternal, el subsidio único familiar, y modifica otras leyes que indica [en línea]. 28 de junio de 2025. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1214530>

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 187 de 1959 (30, diciembre, 1959). Sobre salario mínimo y prima móvil al salario [en línea]. En: Diario Oficial. Bogotá D.E., 25 de enero de 1960. nro. 30.140. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=76944

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 54 de 1987 (18, diciembre, 1987). Por la cual se crea el Consejo Nacional Laboral [en línea]. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66892>

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 6. (19, febrero, 1948). Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1945. No. 25790.

COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO. SECCIÓN SEGUNDA. SUBSECCIÓN A. Auto dentro del proceso de nulidad Rad. 11001-03-25-000-2026-00004-00 y acumulados (12, febrero, 2026) [en línea]. Disponible en: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30056090>epartamento Nacional de Planeación, octubre de 2002, nro. 210.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-1064 de 2001 (10, octubre, 2001). M.P. Manuel José Cepeda Espinosa y Jaime Córdoba Triviño [en línea]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/c-1064-01.htm>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-781. Expediente D-4502. (10, septiembre, 2003. M.P. Clara Inés Vargas Hernández [en línea]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/c-781-03.htm>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia SU-995 de 1999 (9, diciembre, 1999). M.P. Carlos Gaviria Díaz [en línea]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/su995-99.htm>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia SU-995 de 1999. (9, diciembre, 1999). M.P. Carlos Gaviria Díaz [en línea]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/su995-99.htm>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-205 de 2010 (23, marzo, 2010). M.P. Juan Carlos Henao Pérez [en línea]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2010/T-205-10>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-213 de 1998 (14, mayo, 1998). M.P. Fabio Morón Díaz [en línea]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/t-213-98.htm>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-426 de 1992. (24, junio, 1992). M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz [en línea]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/t-426-92.htm>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-457 de 2011 (27, mayo, 2011). M.P. Luis Ernesto Vargas Silva [en línea]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/t-457-11.htm>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-629 de 2016 (15, noviembre, 2016). M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo [en línea]. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-629-16.htm>

COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1469 de 2025 (29, diciembre, 2025). Por el cual se fija el salario mínimo mensual legal [en línea]. Diario Oficial. Bogotá D.C., 2025. No. 53.350.

COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 159 de 2026 (19, febrero, 2026). Por el cual se fija transitoriamente el salario mínimo mensual legal del año 2026 [en línea]. Disponible en: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30056106>

COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto 1156 de 1955 (26, abril, 1955). Por el cual se ordena la organización de Comisiones Paritarias de Patronos y Trabajadores para dictaminar sobre salario mínimo [en línea]. Disponible en: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1233921>

COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto 2210 de 1968 (12, agosto, 1968). Por el cual se crea el Consejo Nacional del Trabajo, se señala su personal y se fijan sus funciones [en línea]. [Consultado: 2 de abril de 2026]. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=76946>

COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto 236 de 1963 (31, enero, 1963). Por el cual se fija el salario mínimo para actividades no industriales [en línea]. Disponible en: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1053515>

COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto 240 de 1963 (31, enero, 1963). Por el cual se aumenta el salario mínimo rural general [en línea]. Disponible en: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1054196>

COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto 2663 de 1950 (5, agosto, 1950). Código Sustantivo del Trabajo [en línea]. En: Diario Oficial. Bogotá D.C., 9 de septiembre de 1950. nro. 27.407. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=199983>

COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto 577 de 1972 (13, abril, 1972). Por el cual se aprueba el Acuerdo No. 1 de fecha seis de abril de 1972 del Consejo Nacional de Salarios [en línea]. Disponible en: <https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418537/34144596/1972-MAYO.pdf/e9aaf85b-1dc7-fa46-3cb7-f9cbf6295cea>

COMISIÓN PERMANENTE DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICAS SALARIALES Y LABORALES. ABC de la negociación del salario mínimo [en línea]. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/1b.+ABC+de+la+negociaci%C3%B3n+de+SM.pdf/a220785a-1fb1-1e90-9a76-b3408613af77?t=1655991006771>

DATOS URUGUAY. ¿Es lo mismo salario mínimo que los salarios de convenio? [en línea]. Disponible en: <https://datosuruguay.com/sueldo-minimo>

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (DANE). Acerca de Índice de Precios al Consumidor (IPC) [en línea]. Bogotá D.C. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/IPC/Acerca-Indice-Precios-Consumidor-IPC.pdf>.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (DANE). Boletín técnico: Trabajo Infantil (TI). Octubre-diciembre 2024 [en línea]. Bogotá D.C., 15 de abril de 2025. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHTI-oct-dic2024.pdf>

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (DANE). Boletín técnico: Ocupación informal. Trimestre móvil septiembre-noviembre 2025 [en línea]. Bogotá D.C., 16 de enero de 2026. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHEISS-sep-nov2025.pdf>

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (DANE). Mesa de concertación salarial 2025: Resultados operaciones estadísticas DANE [en línea]. 1 de diciembre de 2025. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/press-GEIH-Insumos%20contextoMesaConcertacion-2026.pdf>

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (DANE). Mesa de concertación salarial 2025: Resultados operaciones estadísticas DANE [en línea]. 1 de diciembre de 2025. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/press-GEIH-Insumos%20contextoMesaConcertacion-2026.pdf>

DÍAZ ANDRADE, Estrella; GÁLVEZ PÉREZ, Thelma y MANRÍQUEZ SAN MARTÍN, Ricardo. Salario mínimo en Chile: Trabajadores involucrados, institucionalidad y cumplimiento de la ley [en línea]. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo, 4 de junio de 2014. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/m/1620/articles-105282_recurso_1.pdf

DÍAZ LOTERO, Carlos Julio. El salario mínimo vital y móvil: un mandato constitucional que no se negocia [en línea]. En: Revista Sur. 16 de febrero de 2026. Disponible en: <https://www.sur.org.co/el-salario-minimo-vital-y-movil-un-mandato-constitucional-que-no-se-negocia/>

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. ¿Cuál es el valor del ingreso mínimo mensual? [en línea]. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60141.html>

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Código del Trabajo [en línea]. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo, 26 de agosto de 2024. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_1.pdf

FINIQUITO JUSTO. Salario Mínimo Nacional en Uruguay 2026: Guía completa. ¿A quién afecta el SMN de forma indirecta? [en línea]. 1 de marzo de 2026. Disponible

en: https://finiquitojusto.com/derechos-laborales/guia-salario-minimo-uruguay-2026/#google_vignette

GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo. Derecho laboral colombiano. Vol. I: Relaciones individuales. 9na edición. Bogotá: Doctrina y Ley, 1998. 632 p.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Manual de derecho del trabajo. Parte general, laboral individual y colectivo. 7ma ed. Bogotá: Leyer, 2012. 1014 p.

HERNÁNDEZ, Jaime. “No era técnico”: empresarios respaldan freno al aumento del 23% en el salario mínimo [en línea]. En: *Portafolio*. 13 de febrero de 2026. Disponible en: <https://www.portafolio.co/economia/gobierno/no-era-tecnico-empresarios-respaldan-freno-al-aumento-del-23-en-el-salario-minimo-488289>

KPMG. Los laudos de los consejos de salarios y las inspecciones del BPS. En: Monitor Semanal [en línea]. 30 de junio de 2025, nro. 1113. Disponible en: https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/uy/pdf/Monitor/MS_300625_1113.pdf

LEGAL POINT UY. Salario mínimo en Uruguay: ley y derechos laborales [en línea]. Disponible en: <https://www.legalpoint.uy/salario-minimo-uruguay/>
MEMORY. Ajustes del salario mínimo en Uruguay [en línea]. Disponible en: <https://memory.com.uy/blog/derecho-laboral/salario-minimo-uruguay/>

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Designación de delegados [en línea]. Montevideo, agosto de 2025.

NÚÑEZ MÉNDEZ, Jairo A. Empleo informal y evasión fiscal en Colombia. En: *Archivos de Economía*. Bogotá: D

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Capítulo 1: ¿Qué es un salario mínimo? 1.3. Reseña y evolución [en línea]. OIT. 17 de enero de 2017. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/13-resena-y-evolucion-0>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Capítulo 4. ¿A quiénes se debería asegurar un salario mínimo? 4.5 Trabajadores de la economía informal

[en línea]. 24 de noviembre de 2016. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/45-trabajadores-de-la-economia-informal>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Fijación y ajuste de los niveles de salario mínimo [en línea]. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/temas/salarios/salario-minimo/fijacion-y-ajuste-de-los-niveles-de-salario-minimo>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Sistemas de salarios mínimos: Estudio General de las memorias relativas al Convenio (núm. 131) y a la Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970. Informe III (Parte 1B). Conferencia Internacional del Trabajo, 103.^a reunión. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2014. p. 73.

PARLAMENTO DEL URUGUAY. Constitución de la República Oriental del Uruguay [en línea]. Constitución de 1967 con las modificaciones plebiscitadas el 26 de noviembre de 1989, el 26 de noviembre de 1994, el 8 de diciembre de 1996 y el 31 de octubre de 2004. Disponible en: <https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/documentos/11/HTML>

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Curso de derecho laboral. 3ra edición. Montevideo: Ediciones Idea, 1994. 120 p.

URUGUAY. PODER EJECUTIVO. Decreto 319/025. Fijación del Salario Mínimo Nacional [en línea]. Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/319-2025/1>

VILLAR OTÁLORA, Juan Camilo. Sobre la relación entre el salario mínimo e inflación y el rol de las expectativas [en línea]. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2024. Disponible en: <https://derlaboral.uexternado.edu.co/observatorio-de-mercado-de-trabajo/sobre-la-relacion-entre-salario-minimo-e-inflacion-y-el-rol-de-las-expectativas/>

WILCHES, Bernardo Alonso. Principios del derecho laboral. En: Derecho individual del trabajo [en línea]. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario, 2019. Disponible en: <https://doi.org/10.2307/j.ctvx5w84q.5>

ANEXO

Anexo 1. Entrevista

En primer lugar, se realizó una entrevista a un **trabajador formal**, quien gana un salario mínimo mensual. Es importante aclarar que por privacidad no se mencionaran los nombres de las personas u empresas donde trabajan los entrevistados:

“1. ¿Cuál es su edad, donde trabaja y cuál es su salario? Tengo 50 años, trabajo como mensajero en una empresa de Transportes, llevo 20 años trabajando allí y gano un salario mínimo.

2. ¿Qué tipo de contrato tiene? Yo tengo un contrato a término indefinido desde que empecé en la empresa.

3. ¿Cuántos son sus gastos promedio mensuales? Yo sostengo a mi mama y realizo los gastos de Ella y míos en mi casa propia. Mis gastos aproximados son de \$2.300.000, pero Yo ajusto mi presupuesto con otras actividades extras que realizo por fuera de la empresa.

4. ¿Cómo vio usted que el aumento del salario mínimo para el 2026? Me parece que fue justo en el sentido que hace muchos años el aumento del salario mínimo había sido insuficiente y este año se hizo justicia con los trabajadores. Con el nuevo voy a poder comprar un poco más de cosas y de pronto hasta lograre por fin ahorrar. Claro está, que de todos es conocido que este aumento de salario mínimo del 23% es más un asunto político con fines electorales que una decisión bien planeada del gobierno. Y muestra de esto es que no lo hicieron desde el principio que empezó el gobierno del actual presidente.

5. A Usted; ¿el aumento del salario mínimo le afecto algo negativamente? La verdad si me afecto en algún aspecto, pues cuando voy a comprar el mercado y otras cosas para mi hogar, estas subieron mucho de precio y la disculpa que dan quienes venden es que por el aumento del salario mínimo hubo que subir mucho de precio todo lo que uno compra. Prácticamente, lo que me aumentaron de salario, es lo que me estoy gastando de más, por el aumento de las cosas.

Por otra parte, hay otro asunto que a mí no me ha afectado directamente, pero sí a amigos de otras empresas que han sido despedidos, pues el patrón no les va a poder pagar el salario este año.

6. ¿Y Usted que opina que debe hacerse para evitar los factores desfavorables del alza del salario mínimo que ocurrió este año? Pues tal vez para evitar algunos factores negativos, se podría aumentar el salario mínimo no tanto de una, sino hacer unos buenos incrementos cada año.”

Por otro lado, se entrevistó al **presidente del sindicato de una empresa social del estado (ESE) del área de la salud**, el cual precisó lo siguiente:

“1. ¿A quién representa usted y cuál es su percepción general sobre el reciente incremento salarial? Soy el representante sindical de una empresa del estado del área de la salud de Medellín, y recibo esta medida de una manera muy positiva. Considero que este aumento representa un punto de quiebre fundamental para los asalariados del país, pues por primera vez se ha mirado a la clase obrera de una manera más digna dentro de la política económica.

2. ¿Qué factores económicos justifican, según su sector, la magnitud de este aumento? Considero que este reciente incremento era necesario por las alzas constantes que hemos visto año tras año en los elementos básicos para la subsistencia. Específicamente, los trabajadores han tenido que enfrentar el encarecimiento de la canasta familiar, la gasolina y los arriendos, entre otros, factores que han presionado fuertemente el bolsillo de estas personas.

3. ¿Considera que hay factores externos o políticos que influyeron en esta decisión? Sí, es importante no desconocer la realidad del país. Aunque el aumento es un avance en la dignidad, también reconocemos que el alza reciente se debió en gran medida a la coyuntura política y al proceso electoral actual que atraviesa Colombia.

4. ¿Qué opina sobre el temor expresado por los empleadores respecto a que el aumento del salario mínimo decretado para el año 2026 pueda generar despidos o incentivar la informalidad? Como sector sindical, creemos que no se puede seguir justificando esa precariedad laboral con el argumento de la sostenibilidad empresarial. Porque, aunque los empleadores están mencionando dificultades, el enfoque central de este aumento se trata de una medida compensatoria frente a ese deterioro en los ingresos reales que hemos sufrido

durante muchos años. Consideramos que la dignidad que merece el trabajador es la base de la economía y que la estabilidad laboral se tiene que garantizar a través de la eficiencia administrativa y no recortando ni afectando el sector más débil, que es la clase obrera”.

Asimismo, se entrevistó a **2 empleadores, uno del sector transportes, y otro del sector salud.**

En la entrevista realizada al **empleador del sector transportes** indicó lo siguiente:

“1. Buenos días. ¿Cuál es su cargo y donde trabaja?

Soy representante legal de una empresa de transportes de Antioquia, con operaciones de transporte de pasajeros y carga al occidente, Urabá y Montería. La empresa fue fundada hace 62 años y cuenta con alrededor de 500 empleados.

2. Usted cómo ve que afecta a las empresas un aumento del salario mínimo del 23,7 %?

Un aumento de esta magnitud incrementa significativamente los costos laborales, porque no solo sube el salario básico, sino también los pagos asociados como seguridad social, prestaciones sociales y aportes parafiscales. Para muchas empresas, especialmente las pequeñas y medianas, esto puede generar dificultades financieras y obligarlas a replantear su estructura de costos o incluso reducir personal.

3. ¿Qué impacto podría tener este aumento en el empleo formal?

Yo considero que el aumento elevado del salario mínimo puede afectar negativamente la generación de empleo formal; pues al aumentar los costos laborales, algunas empresas pueden optar por contratar menos trabajadores, automatizar procesos despidiendo personal o recurrir a esquemas de contratación informal para reducir gastos.

Adicionalmente quienes no ganan el salario mínimo sino salarios más altos seguramente el aumento de su salario para el año 2026 será muy bajo o aun nulo y se sentirán discriminados.

4. ¿Usted cree que el incremento salarial puede aumentar la informalidad?

Yo considero que sí, pues muchas empresas no tienen la capacidad financiera para asumir un aumento tan alto en los salarios. Ante esta situación, algunas podrían verse obligadas a contratar trabajadores sin formalizar la relación laboral o incluso cerrar sus operaciones, lo que incrementaría el número de trabajadores informales.

5. ¿Cómo ve usted que el aumento del salario mínimo puede influir en la inflación?

Lo que ocurre es que, al aumentar los costos laborales, las empresas tienden a trasladar parte de ese incremento a los precios de los bienes y servicios. Esto puede generar aumento de la inflación y aumentar el costo de vida de quienes consumen los productos o utilizan los servicios.

6. ¿Qué estrategias piensa usted que podrían adoptar las empresas, para enfrentar el aumento de los costos laborales derivados del incremento del salario mínimo?

Yo considero que entre las estrategias estaría mejorar la eficiencia de las operaciones, implementar procesos de digitalización o automatización, tratar de bajar muchos gastos que se tiene y fortalecer la productividad del trabajador mediante capacitaciones u otras estrategias. También se pueden diversificar los productos que tiene para la venta o los servicios nuevos, buscar nuevos mercados para aumentar sus ingresos.

De todos modos, ya hay que aceptar el salario de definió el gobierno y mejor buscar adaptarnos a ese nuevo escenario durante el año 2026.”

Por otro lado, el **empleador del sector salud** expuso que:

1. Buenas tardes. ¿Cuál es su cargo y donde trabaja?

Soy el gerente de una institución prestadora de servicios del sector salud en el municipio de Bello hace 15 años.

2. ¿Cómo ha afectado el aumento del salario mínimo a su empresa y a la prestación de sus servicios?

El reciente incremento ha implicado un aumento significativo en los costos de nómina y en las cargas parafiscales. Ante esta situación, nos vemos obligados a hacer un nuevo balance financiero para determinar de qué manera trasladar esos costos a la prestación de los servicios, lo que muchas veces deriva en incrementar de los precios para solventar los mayores gastos laborales. Esto genera una afectación progresiva, porque al aumentar los costos del servicio también disminuye la capacidad de pago de los usuarios, especialmente de aquellos que ganan ingresos ligeramente superiores al mínimo y no reciben incrementos proporcionales en su salario, viendo reducida su capacidad económica. Además, hemos notado que muchos pacientes optan por no realizar tratamientos completos o buscan alternativas más económicas, lo que reduce considerablemente la utilidad de la empresa a pesar del alza en los precios.

3. ¿Cómo considera usted que este incremento salarial influye en la inflación del país?

Considero que un aumento elevado del salario genera un efecto en cadena en los precios de distintos bienes y servicios. Como muchos sectores en la economía dependen de trabajadores que ganan el mínimo o ingresos cercanos, las empresas compensan el costo laboral elevando sus precios bien sea de productos o servicios. Un ejemplo claro es el sector agrícola, donde el aumento salarial afecta los costos de fertilizantes, transporte y mano de obra; cada eslabón de la cadena productiva realiza incrementos hasta que el costo llega al consumidor final. Aunque el efecto no se evidencie de manera inmediata, con el paso de los meses se refleja en un incremento generalizado del costo de vida para las familias.

4. ¿Qué estrategias ha adoptado su empresa frente al reciente aumento del salario mínimo?

En nuestro caso particular, hemos optado por asumir el incremento sin reducir la planta de personal, porque al ser una empresa de servicios, disminuir trabajadores afectaría directamente la calidad de la atención. Nuestra estrategia principal ha sido trasladar parcialmente los mayores costos al precio de los servicios y al aumento de los insumos con el objetivo de mantener el empleo. No obstante, soy consciente de que muchas otras empresas optan por reducir puestos de trabajo para compensar los costos. Al final, cuando estos incrementos limitan la rentabilidad, las consecuencias recaen normalmente sobre los trabajadores a través de despidos, por ejemplo, y sobre los consumidores, que son los que terminan asumiendo el aumento de los precios.

Finalmente, se entrevistó a un **trabajador informal**, el cual nos informó lo siguiente:

“1. ¿A qué actividad se dedica y cuánto gana aproximadamente al mes?

Trabajo por mi cuenta vendiendo tinto, gaseosas y otras cositas a la salida de la estación del Metro de Envigado. Como no tengo un sueldo fijo, los ingresos míos dependen del día, pero en promedio logro hacerme unos \$1.400.000 o \$1.500.000 al mes.

2. ¿Cómo le afecta a usted el anuncio del aumento del 23% en el salario mínimo si usted no cuenta con un contrato formal?

La verdad eso me ha afectado mucho de forma negativa. A diferencia de los que están en trabajando en empresas, a mí nadie me sube el sueldo por decreto. Al contrario, como sube el salario mínimo, todo el mundo se pone a subir los precios de lo que yo necesito para mis ventas y para mi hogar. Mi ganancia se queda prácticamente igual o a veces baja, porque si yo le subo mucho al tinto o a la empanada, la gente me deja de

comprar, a pesar de que algunos de los que me compran cuenten con el aumento del salario mínimo.

3. ¿Ha notado cambios en los precios de sus insumos o de su canasta familiar tras el aumento del salario? Si los he notado porque apenas dijeron del aumento, los que me venden las cosas dicen que como subió el mínimo, ahora el aceite, la harina y el transporte y todo son más caros. En el mercado para llevar a mi casa, lo que antes podía comprar con 100 mil pesos, ahora no me alcanza para lo mismo. Siento que el aumento del salario mínimo es como la excusa que usa todo el mundo para subirle a todo.

4. ¿Ha percibido usted un aumento en la cantidad de personas buscando sustento en la informalidad recientemente? Últimamente he visto muchas caras nuevas en la calle. Muchos me cuentan que los despidieron y que los sacaron de las empresas porque los patrones les dicen que no tienen con que pagarles el nuevo sueldo tan alto. Eso nos perjudica a nosotros los que trabajamos en la calle informales, porque hay más competencia en la calle y ya las ventas se reparten entre más gente.

5. ¿Qué opina sobre la justificación política de este aumento en un año electoral? Uno sabe que eso es pura política para ganar más votos. Se ve muy bonito decir que subieron mucho el sueldo este año, pero a los que estamos en el rebusque por así decirlo, nos terminan es hundiendo más, ellos no pensaron en cómo controlar los precios de la comida. Al final, los políticos y toda esa gente quedan bien y nosotros terminamos pagando esos platos rotos.

6. ¿Qué medidas cree usted que ayudarían a los trabajadores de menores ingresos para que el alza del mínimo no les afecte tanto? Deberían buscar controlar más esos precios de los alimentos. Porque de nada sirve que suban el sueldo a los de las empresas, si al otro día la leche y el arroz suben mucho. También deberían ayudar a que sea más fácil que uno pague su seguridad social como independiente, porque con el aumento del salario mínimo quedó muy costoso.”