El empleo es de todos | Mintrabajo

MINTRABAJO
No. Radicado 08SE2019200000000035031
Fecha 2019-08-29 11:48:05 am
Remitente Sede CENTRALES DT
Depen DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE EMPLEO Y PENSIONES
Destinatario ORLANDO CLAVIJO CLAVIJO
Anexos 0 Folios 3
COR08SE2019200000000035031

Doctor:
ORLANDO CLAVIJO CLAVIJO
Secretario
Comisión Séptima Constitucional Permanente
Congreso de la Republica
Carrera 7 No 8 - 68 Piso 5
Bogotá D.C. – Colombia

Al responder cite radicado: **20193.70178772** Id: **32073**
Folios: 2 Fecha: 2019-09-06 08:23:36
Anexos: 0
Remitente : MINISTERIO DE TRABAJO
Destinatario: ORLANDO CLAVIJO CLAVIJO

ASUNTO: **Respuesta Solicitud de Concepto Proyecto de Ley No.029 de 2019 Cámara Radicado 11EE2019100000000042513**

A continuación, damos respuesta a la su solicitud de Concepto Proyecto de Ley No.029 de 2019 Cámara "Por medio del Cual se establece un piso de aumento a los salarios pagados en el territorio nacional", autor: Honorable Representante Fabian Diaz Plata, así:

El mencionado proyecto pretende incrementar anualmente los salarios superiores al mínimo, en un monto no inferior al IPC, teniendo en cuenta los principios de la remuneración mínima vital y móvil. El articulado es del siguiente tenor:

> *"Artículo 1°. Objeto. Por medio de la presente ley se da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 53 de la Constitución Política que establece como uno de los principios mínimos fundamentales en materia laboral, la remuneración mínima, vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo.*
>
> *Artículo 2°. Los salarios pagados en el territorio nacional en el sector privado, superiores al salario mínimo, deberán ser ajustados anualmente en una proporción que no podrá ser inferior al Índice de Precios al Consumidor año corrido."*

Lo primero que debe señalarse respecto de esta iniciativa, es que en la legislación laboral colombiana no existe hasta ahora normatividad alguna que imponga al empleador que pague un salario superior al mínimo, la obligación de incrementar dicha asignación.

En tal sentido, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado sobre el tema, señalando precisamente que no existe obligación legal alguna que imponga al empleador la carga de incrementar anualmente los salarios superiores al mínimo. Es así como en

sentencia SL1393-2019, radicación n.° 56518, del nueve (09) de abril de dos mil diecinueve (2019), esta Corporación expresó lo siguiente:

> *"La Corte, mediante sentencia CSJ SL2337-2018, casó la anterior providencia al considerar que era suficiente hallar probada la prestación personal del servicio, para que operara la presunción prevista en el artículo 24 del CST y que, con esa demostración, la carga probatoria de desvirtuar tal presunción se trasladó a quien se benefició del servicio prestado."*

De ahí que se concluya que no existe en el ordenamiento jurídico norma alguna que disponga que las asignaciones superiores al salario mínimo deban incrementarse, lo que significa que actualmente es potestad del empleador incrementar o no dichas asignaciones.

Ahora bien, desde el punto de vista económico, existe diversos conceptos de salario y salario mínimo: la cuantía recibida por el trabajo, tal como lo menciona la teoría de los salarios de eficiencia. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma que el salario mínimo es la cuantía mínima que la empresa le debe pagar a su trabajador producto de una labor prestada en determinado periodo.

Como quiera que, a través de múltiples pensadores económicos, han emitido distintos conceptos frente al salario y salario mínimo, la teoría económica dicta una primicia, los salarios deben corresponder al valor agregado que un trabajador produce en una empresa, o mejor llamada, productividad marginal del trabajo.

Adicionalmente, tal como lo dicta la OIT, para fijar el salario es importante tener en cuenta los factores macroeconómicos del país. Este organismo internacional menciona que, al fijar una remuneración muy alta, los costos de mano de obra se encarecen para el empleador a tal punto que se destruye empleo lo cual se genera incentivos perversos a la informalidad. Además, ocasionan aumentos inflacionarios fuertes que afectan a la economía en conjunto.

Es importante mencionar que el salario mínimo lo negocia la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (CPCPSL)[1] el cual, mediante el parágrafo 8 de la Ley 278 de 1996 y Sentencia C-815 de 1999, se adoptan cinco parámetros económicos[2] para determinar la remuneración mínima. La negociación se desarrolla en un espacio de diálogo social tripartito[3] quienes son los que integran la CPCPSL, en caso de no llegar acuerdo, el Gobierno Nacional de manera subsidiaria fija la remuneración mínima para el siguiente año.

---

[1] Creada en el artículo 56 de la Constitución Política de Colombia.

[2] Índice de precios al consumidor publicada por el DANE, meta de inflación fijada por la junta del banco de la república, Producto Interno Bruto publicado por el DANE, productividad acordada por la Subcomisión de Productividad y contribución de los ingresos al salario nacional.

[3] Gobierno, sindicatos y empleadores.

Por otra parte, el mercado laboral rige por la ley de oferta y demanda, las empresas ofrecen un precio por la mano de obra ofrecida por los trabajadores (oferta). Ahora bien, salario mínimo existe como una medida de protección al trabajador garantizando que no ocurran desigualdades salariales y necesidades básicas insatisfechas. En sentido estricto, dicha remuneración es una imposición al mercado con respecto al precio mínimo que se le debe pagar a un trabajador, es decir, como quiera que la ley de la oferta y demanda del mercado laboral determina los precios, éstos no pueden ser inferiores al piso salarial negociado por la CPCPSL y legalizado mediante decreto expedido por el Gobierno Nacional.

Como se mencionó anteriormente, la fijación de los salarios en una economía lo determina las mismas dinámicas del mercado, no es posible imponer un salario más alto al que las condiciones del mercado del país lo dispone, tales como: la productividad, la capacidad de pago de una empresa, el nivel de calificación y cualificación que la mano de obra oferte, la competencia de mano de obra que se presente en el mercado, entre otros.

Así las cosas, sí se aprueba esta ley, y hay una intervención gubernamental mediante la imposición de un precio a los salarios de la economía, generará desbalances en el empleo y aumentará bruscamente la informalidad en el sentido, no sólo de la destrucción del empleo sino de la incapacidad de cotizar a seguridad social por el aumento de los costos salariales. Lo anterior, se argumenta principalmente porque en el caso colombiano, en 2018 la estructura empresarial fue del 96,4% por micro y pequeñas empresas, el cual generan aproximadamente el 40% del PIB y el 81% de los empleos formales (ACOPI, 2018), por cuanto una medida de estas generará un aumento a la brecha de desigualdad, no se le garantizaría cubrir por lo menos sus necesidades básicas insatisfechas y afectaría una importante población en el mercado colombiano.

Cordialmente,

ANDRES FELIPE URIBE MEDINA
Viceministro de Empleo Y Pensiones