

**REAJUSTE DE LOS SALARIOS SUPERIORES AL MÍNIMO: ¿ACUERDO ENTRE  
LAS PARTES U OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR?**

**Estudiantes:**

**LAURA ANDREA GUTIÉRREZ MEJÍA**

**LUISA FERNANDA ARANGO PIEDRAHITA**

**Asesor:**

**JOSÉ GABRIEL RESTREPO RESTREPO**

**ESCUELA DE DERECHO**

**UNIVERSIDAD EAFIT**

**MEDELLÍN**

**2017**

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	4
OBJETIVOS .....	6
Objetivo general.....	6
Objetivos específicos .....	6
CAPÍTULO I. MOVILIDAD SALARIAL.....	7
CAPÍTULO II. NORMATIVIDAD APLICABLE .....	13
¿Es inconstitucional la norma que establece un reajuste salarial únicamente para los salarios mínimos? .....	15
¿Existe un vacío normativo con respecto al reajuste de los salarios superiores al mínimo? .....	18
CAPÍTULO III. REAJUSTE DEL SALARIO SUPERIOR AL MÍNIMO: DIFERENCIA ENTRE EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO.....	20
CAPÍTULO IV. ESTUDIO COMPARADO SOBRE EL AUMENTO DE LOS SALARIOS EN ARGENTINA, MÉXICO, CHILE Y BRASIL.....	24
Argentina.....	24
México .....	27
Brasil.....	30
Chile.....	32
CAPÍTULO V. JURISPRUDENCIA COMPARADA ENTRE LA CORTE CONSTITUCIONAL Y LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA LABORAL .....	34
CAPÍTULO VI. ACCIÓN DE TUTELA COMO MECANISMO IDÓNEO PARA SALVAGUARDAR EL DERECHO DE MOVILIDAD SALARIAL.....	41
CONCLUSIONES.....	45
BIBLIOGRAFÍA .....	47



## INTRODUCCIÓN

El derecho laboral regula la relación jurídica entre empleador y trabajador, la cual tiene un contenido especialmente económico, dado que los principales factores involucrados en ésta -el capital, la empresa, los salarios, el trabajo, la producción y el costo de la mano de obra- se ven directamente afectados por los efectos económicos de la inflación.

Así pues, la Constitución Política de Colombia de 1991 reconoció los efectos de la inflación en los salarios como contraprestación de las relaciones jurídicas existentes entre trabajadores y empleados, e integró, en su artículo 53 la movilidad salarial como un principio de obligatorio cumplimiento; sin embargo, en la actualidad, son las partes de la relación laboral quienes deciden cuándo y cómo reajustar los salarios superiores al mínimo, dejando al trabajador en una situación de vulnerabilidad manifiesta, puesto que a final de cuentas queda a discreción del empleador la decisión de aplicar o no el mandato constitucional.

En la normatividad laboral colombiana existe para todos los contratos de trabajo que tengan pactada como remuneración salarial el salario mínimo legal vigente o un valor inferior a este, la obligación de incrementarse automáticamente el 1º de enero de cada año según el porcentaje ordenado por a través de su respectivo Decreto. Esto con el fin de que la realidad inflacionaria de la economía del país no afecte el valor real del salario de aquellos que son económicamente más vulnerables, y puedan seguir adquiriendo los bienes y servicios que les permita cubrir sus necesidades básicas y las de su familia; sin embargo, con respecto a aquellos que devengan un salario superior al mínimo existe un silencio normativo en razón a que además del artículo 53 de la Constitución Política, el cual consagra el principio de movilidad salarial, no hay una disposición legal que obligue expresamente a los empleadores a reajustar cada año el salario de estos trabajadores, por lo menos con base en el Índice de precios al consumidor.

En este orden de ideas, con la presente tesis se busca ratificar la importancia real de contar con un marco normativo que de manera expresa regule y fije las pautas mediante las cuales a los trabajadores les asista el derecho a que en el valor nominal del salario que devenguen se les reconozca el incremento correspondiente por concepto de inflación, para evitar así una pérdida del poder adquisitivo de los salarios y para garantizar la efectividad e integración de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución Política de Colombia en el derecho laboral. Dicho marco normativo evitaría que los empleadores y los jueces laborales justifiquen la evasión del reajuste de los salarios superiores a mínimo, con el argumento de que no existe ley o disposición alguna que establezca de manera expresa la obligación de realizarlo.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo general**

Establecer el alcance del artículo 53 de la Constitución Política de Colombia referente al salario mínimo, vital y móvil, en relación con los salarios superiores al mínimo, con el fin de establecer si debe o no existir en Colombia una disposición normativa que establezca la obligación de reajustar anualmente estos salarios.

### **Objetivos específicos**

- Analizar el significado de la movilidad salarial en términos constitucionales.
- Analizar los argumentos utilizados en la jurisprudencia de las altas Cortes sobre el reajuste de aquellos salarios superiores al salario mínimo.
- Establecer si existe o no una violación de los preceptos y derechos constitucionales al no existir una obligación de reajustar los salarios de los empleadores que devengan un salario superior al mínimo.
- Comparar la normatividad aplicable en el sector público y el sector privado sobre el reajuste de los salarios.
- Realizar un estudio comparado sobre el reajuste salarial tanto del salario mínimo como de los superiores al mínimo en Argentina, México, Brasil y Chile.
- Establecer si la acción de tutela es un mecanismo idóneo para solicitar el reajuste de los salarios superiores al mínimo.

## **CAPÍTULO I. MOVILIDAD SALARIAL**

El valor adquisitivo del dinero disminuye con el paso del tiempo debido a factores externos tales como la inflación, globalización, depreciación, entre otros; dicha pérdida de poder adquisitivo trae consigo la necesidad de que los salarios se mantengan en constante cambio para que no se menoscabe sustancialmente la calidad de vida de quienes lo perciben, esto en razón a que el salario es la herramienta mediante la cual los empleados adquieren bienes y servicios que satisfacen las necesidades básicas propias y de sus familiares, tales como alimentación, vestuario, vivienda, educación, entre otras; las cuales garantizan una calidad de vida digna. Es por esta razón que la movilidad salarial se convirtió en un tema de especial trato jurídico y jurisprudencial, tanto así que se consagró en la Constitución Política de Colombia como un derecho fundamental con la finalidad de brindar protección al trabajador en la relación laboral, en tanto es considerado la parte débil de la misma. Así las cosas, bajo este amparo constitucional se prohíbe al empleador fijar condiciones salariales inferiores a las establecidas en el ordenamiento jurídico colombiano.

Ahora bien, nace la necesidad de conocer, analizar y entender el principio de movilidad salarial. Este principio se encuentra consagrado en el Art 53 de la Constitución Política de Colombia el cual establece:

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a

la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. (Constitución Política de Colombia, 1991, Art. 53)

Como se puede apreciar en el artículo, a los salarios se le han otorgado ciertas características específicas que se han elevado al nivel de principios constitucionales; estos principios establecen que el salario debe ser mínimo vital y móvil, y como mandato constitucional que son se convierten en irrenunciables para las partes de la relación laboral, por lo que es deber del empleador no desconocerlos ni impedir su cabal cumplimiento, ya que si bien existe el derecho de estipular libremente el monto y las condiciones del salario, siempre se deberá respetar el salario mínimo y el ajuste anual de los montos estipulados como remuneración.

Ahora bien, antes de hablar de la movilidad salarial se hace necesario indicar a qué se refiere el principio de la remuneración mínima vital.

El mínimo vital hace referencia al ingreso mínimo requerido por una persona para solventar o cubrir sus necesidades humanas básicas y poder vivir de manera digna, sin restricciones y carencias sustanciales, necesidades básicas tales como la alimentación, vivienda, transporte, vestido, educación, salud, cultura y recreación, entre otras. Estas condiciones elementales, que permiten un sustento digno de toda persona, se supone deben ser garantizadas por el Salario Mínimo Legal Vigente, que como se establece en el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 145, “no solo debe subvenir las necesidades de quien trabaja, sino que además debe incluir al grupo familiar primario, en el orden material, moral y cultural”. Así pues, “el derecho a una remuneración mínima vital se relaciona con la dignidad humana, y solidaridad, en concordancia con los derechos fundamentales a la vida y a la integridad personal”.

En este orden de ideas, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha señalado que el salario mínimo vital no es un concepto meramente cuantitativo sino también cualitativo, en razón a que debe ser analizado atendiendo a las necesidades propias del individuo y de su grupo familiar ya que su contenido depende de las condiciones particulares de cada persona. Así las cosas, la definición de salario mínimo vital no es necesariamente

equivalente a la definición de Salario Mínimo Legal Vigente en razón a que cada persona tiene un mínimo vital diferente que depende del status socioeconómico que haya alcanzado durante su vida (Sentencia T-211, 2011).

De esta forma, el trabajo digno, decente y justo, establecido por la Organización Internacional del Trabajo y ratificado por el Estado colombiano, expresa el ideal de un empleo con un ingreso que permita acceder al mínimo vital.

El artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, además de fijar que la remuneración debe ser mínima vital, establece la movilidad salarial como último concepto que compone este principio. A continuación se hace un análisis de su definición y alcance en el ordenamiento jurídico colombiano.

La pérdida del poder adquisitivo del dinero trae consigo problemas económicos y sociales que de ninguna forma pueden ser ajenos al derecho, pues de ser así los trabajadores se verían afectados en sus ingresos por recibir un salario que con el paso del tiempo resultaría irrisorio por la frecuente devaluación del dinero, quebrantándose así el equilibrio económico que debe existir entre empleadores y trabajadores.

La Corte Constitucional en algunas de sus sentencias ha expresado las siguientes ideas relacionadas a la movilidad salarial, las cuales permitirán identificar el alcance de dicho principio en el ordenamiento jurídico colombiano:

En el seno de una economía inflacionaria, no puede menospreciarse la importancia de la movilidad del salario, expresada como la capacidad de reajustar una asignación dada, estimando las fluctuaciones monetarias e intentando mantener el poder adquisitivo real de los salarios. (Sentencia SU-995, 1999, preámbulo)

“Los trabajadores tienen un derecho irrenunciable a mantener el poder adquisitivo real de sus sueldos, el cual no puede ser desconocido por la parte dominante de la relación laboral: el empleador” (Sentencia T-345, 2007, numeral 5).

Si a un trabajador se le fija un salario y se mantiene el mismo guarismo por más de un año a pesar de que la cantidad y calidad del trabajo permanecen inmodificables, mientras el valor del bien producido aumenta nominalmente, en razón de la depreciación de la moneda, se estaría enriqueciendo injustamente el empleador; y esto, no sería correcto en un Estado en el que una de sus finalidades es garantizar la vigencia de un orden justo, para lo cual el Estado tiene la facultad de dirigir la economía con el objetivo de asegurar que todas las personas, en particular las de menores ingresos, tengan acceso efectivo a los bienes y servicios básicos. (Sentencia T-102, 1995, numeral 4)

Con el aumento del índice de precios al consumidor, donde existe anualmente inflación de dos dígitos, se altera la ecuación económica si se admite un salario nominalmente invariable. Es por ello que el salario tiene que mantener su valor intrínseco, esto es, su poder adquisitivo. (Sentencia T-102, 1995, preámbulo)

En una economía inflacionaria, la progresiva pérdida del poder adquisitivo de la moneda causa necesariamente la disminución real en los ingresos de los trabajadores en la medida en que, año por año, permanezcan inmodificados sus salarios. Cada período que transcurre sin aumento implica una disminución real de la remuneración y, por tanto, un enriquecimiento sin causa de parte del patrono, quien recibe a cambio la misma cantidad y calidad de trabajo, pagando cada vez menos. (Sentencia T-276, 1997, preámbulo)

El manejo de la inflación es un deber que la Constitución impone al Estado a través del Banco de la República, según lo señala el artículo 373 de la Constitución, al punto de que su efecto sobre las pensiones debe ser controlado permitiendo que éstas se reajusten periódicamente, según lo establecen los artículos 48 y 53 superiores. No sería lógico que a los pensionados -trabajadores cesantes- se les reajuste periódicamente su pensión, al paso que a los trabajadores activos no se les pueda incrementar sus asignaciones para protegerlos de los efectos adversos de la inflación. (Sentencia C-1433, 2000, parte V)

El deber de preservar el valor de los salarios y de hacer los reajustes periódicos para satisfacer las necesidades vitales del trabajador, se deduce también del art. 187 de la Constitución. En efecto, si la asignación de los miembros del Congreso se debe ajustar cada año en proporción igual al promedio ponderado de los cambios ocurridos en la remuneración de los servidores de la administración central, es porque el Constituyente consideró que los fenómenos económicos y particularmente la inflación afectan la estabilidad de los ingresos laborales y que resultaba necesario preservar el poder adquisitivo de éstos, para asegurar unas condiciones de vida dignas y justas. (Sentencia C-1433, 2000, parte VI numeral 2.7)

Por su parte el Ministerio Público también hace referencia a la movilidad salarial en la Sentencia C-1433 (2000), en donde expresa:

[Que] el Gobierno está obligado a velar porque el salario mantenga su poder adquisitivo, de tal forma que garantice el mínimo vital y móvil a los trabajadores y a quienes de ellos dependen. De lo contrario, vulnera el artículo 53 de la Constitución. (Sentencia C-1433, 2000, parte VI numeral 2.5)

En este orden de ideas, no es por tanto admisible que el valor de los salarios se mantenga intacto mientras el precio de los bienes y servicios aumente, pues ello supondría una aceptación por parte del Estado a que los empleadores se enriquezcan en perjuicio del derecho de los trabajadores a recibir una remuneración justa; en razón a ello es que el salario se torna móvil, debiendo ajustarse periódicamente para mantener su capacidad adquisitiva, tomando como base el Índice de Precios al Consumidor (IPC).

Es así como la movilidad del salario se justifica dentro de una economía inflacionaria para evitar que los trabajadores sufran una pérdida progresiva del poder adquisitivo de la moneda y consecuentemente una disminución real de sus ingresos. Si bien de una interpretación literal del artículo 53 de la Constitución no se deduce el derecho a conservar el poder adquisitivo real de los salarios, a la luz de una interpretación sistemática, reforzada por los convenios internacionales sobre la materia y por la

jurisprudencia de la Corte Constitucional, es obligación de los empleadores mantener el poder adquisitivo del salario de sus trabajadores.

La movilidad en los salarios superiores al mínimo ha sido un tema de gran polémica jurídica, debido a que además de la existencia del mandato del artículo 53 de la Constitución Política, no existe una disposición normativa que obligue a los empleadores a reajustar estos salarios anualmente como sí existe para los salarios mínimos; es por esta razón que la obligatoriedad de la movilidad como mandato constitucional en los salarios superiores al mínimo es el tema central de la presente tesis, el cual se desarrolla en los capítulos posteriores. Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación se hace un breve análisis de la normatividad que regula la obligatoriedad de reajustar anualmente los salarios mínimos.

## **CAPÍTULO II. NORMATIVIDAD APLICABLE**

Para el salario mínimo es necesario indicar que en el ordenamiento jurídico colombiano y más específicamente en artículo 148 del Código Sustantivo del Trabajo se instaure la obligación de reajustarlo anualmente.

Inicialmente hay que indicar que los convenios de la OIT ratificados por Colombia tienen carácter de normas jurídicas vinculantes y por lo mismo, no pueden ser considerados como simples parámetros interpretativos, esto, por disposición expresa del inciso cuarto del artículo 53 de la Constitución Política de Colombia el cual dispone que los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna, lo que significa que, de manera general, todos estos convenios adquieren el carácter de normas jurídicas obligatorias en el derecho interno por el solo hecho de su ratificación, sin que sea necesario que se dicten nuevas leyes para incorporar su contenido específico en el ordenamiento jurídico del país o para desarrollarlo. Igualmente el artículo 93 de la misma, establece que los convenios que integran el bloque de constitucionalidad en sentido estricto han de prevalecer en el orden interno.

Lo anterior significa, ni más ni menos, que un convenio de la OIT ratificado por Colombia, se convierte en norma interna de naturaleza legal o constitucional, como si hubiera sido producida internamente. Se sigue de ello que, al momento de buscar la norma o normas reguladoras de un determinado caso, los jueces, funcionarios, abogados y demás operadores jurídicos, no deben limitar su indagación a las normas laborales de origen nacional, sino que también deberán tener a la vista los convenios de la OIT que versen sobre la materia.

Así pues, existen varios convenios de la OIT en los que se establecen medidas relacionadas a la fijación del salario mínimo y su movilidad.

El Convenio número 26 dispuso por primera vez en 1928 la obligación de instaurar sistemas para la fijación de salarios mínimos imponiendo el deber a los Estados que lo ratifiquen, de instituir y mantener métodos que permitan el establecimiento de tasas mínimas de los salarios de trabajadores empleados en industrias en las que, no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios ya sea por medio de convenios u otros sistemas, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos.

Posteriormente, el Convenio número 131, previeron la obligación de establecer un sistema de salario mínimo que se utilice para todos los asalariados; señalaron los elementos que se deben considerar al momento de determinar el nivel de los salarios mínimos, estos son:

(1) Las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales. (2) Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo. (Convenio 131 OIT, 1970, Art. 3)

Por último, dicho convenio estableció la obligación de ajustar tiempo en tiempo las tarifas de los salarios mínimos para tomar en cuenta los cambios en el costo de la vida y otras condiciones económicas, reconociéndose así por primera vez la movilidad de los salarios. En consonancia con lo anterior, la Constitución Política de Colombia de 1991 en su artículo 53 consagró el salario mínimo vital y móvil como principio fundamental de las relaciones jurídicas laborales.

Por otro lado, la Constitución Política de 1991 en el artículo 56 contempló:

La creación de una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores para fomentar las buenas relaciones laborales, contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertar las políticas salariales y laborales.

En razón a este artículo el legislador expidió la Ley 278 de 1996, que reguló la composición y el funcionamiento de la comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales, y en su artículo 8, el cual subrogó el numeral 2 del artículo 147 del Código Sustantivo del Trabajo, estableció la facultad de “fijar de manera concertada el salario mínimo de carácter general, teniendo en cuenta que se debe garantizar una calidad de vida digna para el trabajador y su familia” para lo cual se otorgó un plazo máximo hasta el 15 de diciembre de cada anualidad. Cumplido el citado término sin que se llegare a un consenso, la Ley autorizó al :

[Para] determinar el salario mínimo a más tardar el 30 de diciembre de cada año, teniendo en cuenta como parámetros, los siguientes: 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 Trabajo y Seguridad Social, la contribución de los salarios al ingreso nacional, el incremento del producto interno bruto (PIB) y el índice de precios al consumidor (IPC). (Ley 278, 1996, Art. 8)

Por su parte, el Código Sustantivo del Trabajo establece en su artículo 148 que la fijación del salario mínimo:

Modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado un salario inferior, es decir, que sin discusión alguna, en el ordenamiento jurídico colombiano, todos los contratos de trabajo que tengan pactada como remuneración salarial un valor igual o inferior al Salario Mínimo Legal Vigente, deberán reajustarse automáticamente el 1º de enero de cada año según el porcentaje ordenado por a través de su respectivo Decreto.

**¿Es inconstitucional la norma que establece un reajuste salarial únicamente para los salarios mínimos?**

La norma que regula el ajuste salarial de los contratos de trabajo que devengan un salario mínimo es el artículo 148 del Código Sustantivo del trabajo el cual determina que “la fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que

se halle estipulado un salario inferior”. Esta norma no menciona la obligatoriedad de realizar el ajuste salarial en los contratos de trabajo que devenguen un salario superior al mínimo, y no existe en el ordenamiento jurídico colombiano una disposición legal que así lo defina; en razón a dicha omisión se ha cuestionado la constitucionalidad del artículo en mención.

En el 2012 la Corte en Sentencia C-911/12, revisó la posibilidad de que el artículo 148 configurara una omisión legislativa relativa por desconocimiento del mandato de trato igual respecto a los contratos de trabajo en que se halla estipulado un salario superior al mínimo; esto, en razón a una demanda de inconstitucionalidad interpuesta por el ciudadano Juan Guillermo Salgado Arias en la cual expresó que con esta omisión se vulneraba el derecho fundamental a la igualdad y uno de los argumentos que trajo a colisión fue:

El artículo 53 de la C.P consagra uno de los principios rectores del régimen laboral colombiano, como es el carácter móvil de la remuneración, el cual es desconocido por el artículo 148, puesto que el principio constitucional no distingue entre el salario mínimo y otros tipos de salario, lo cual, si hace la referida norma al guardar silencio en materia de reajuste, en los contratos cuya remuneración resulta ser superior al salario mínimo legal. (Sentencia C-911, 2012, parte I numeral 2.2.1)

Sin embargo, la Corte encontró que no existía trato desigual, pues:

Ni la situación fáctica ni la situación jurídica de una persona que recibe el mínimo son equiparables con quienes reciben más del salario mínimo; como respaldo de su argumento la Corte hizo referencia al concepto del Ministerio Público, el cual expresó que en el caso de los trabajadores que devengan un salario superior al mínimo, la situación fáctica no amenaza su propia subsistencia, ya que satisface unas exigencias mínimas y su situación jurídica le permite llegar a cualquier tipo de acuerdo sobre su salario que debe ser fijado por él y su empleador. (Sentencia C-911, 2012, parte I numeral 4)

En consecuencia, la Corte manifestó:

[Que] el derecho a mantener el poder adquisitivo del salario no es un derecho absoluto, como no lo es ningún derecho en un Estado Social y Democrático. De este modo, la correcta interpretación de este derecho implica que la remuneración de los trabajadores debe ser justamente “móvil”, virtualmente variable, mas no se traduce en que el porcentaje de ajuste que refleje dicha movilidad deba aplicarse por igual a los distintos valores que puede tener la remuneración salarial de los trabajadores. (Sentencia C-911, 2012, parte II numeral 3.4.2)

En otras palabras, según la Corte se infiere que el artículo 53 de la Constitución:

Cuando habla de salario “móvil”, sí está consagrando el derecho a mantener el poder adquisitivo del salario, pero este mandato no puede interpretarse, como lo hace el demandante, en el sentido en que todos los salarios superiores al mínimo deben ajustarse anualmente en el mismo porcentaje en que haya sido incrementado aquél. (Sentencia C-911, 2012, parte II numeral 3.4.4)

Así las cosas, la Sala Plena de la Corte Constitucional concluye:

[Que] no se presentó una omisión legislativa relativa en el artículo 148 del Código Sustantivo del Trabajo, dado que no existe un deber específico y concreto de orden constitucional, que obligue a adoptar una regulación en el sentido propuesto por el accionante, toda vez que – como se demostró - no es igual la situación de los trabajadores que ganan menos de un salario mínimo de aquellos que ganan más de dicho salario, lo que justifica que exista una regulación jurídica diferente entre unos y otros que no quebranta el principio de igualdad ni implica un tratamiento discriminatorio entre los mismos. (Sentencia C-911, 2012, parte II numeral 3.4.5)

## **¿Existe un vacío normativo con respecto al reajuste de los salarios superiores al mínimo?**

Al dar una mirada a las normas que conforman el ordenamiento jurídico colombiano, se encuentra que la respuesta a la pregunta planteada es que no existe un vacío normativo respecto a la obligatoriedad de reajustar los salarios superiores al mínimo en razón a la pérdida del poder adquisitivo del dinero, toda vez que es la Constitución Política de Colombia, norma de normas, la que establece en su artículo 53 el principio de la movilidad salarial, sin hacer referencia a un tipo específico de salario y sin excluir algún otro, quedando así incluido en dicho mandato los salarios mínimos y los salarios superiores a este.

Pese a que existe un mandato constitucional, los empleadores e incluso los jueces hacen caso omiso de este, primero, aludiendo a que no existe ley o disposición alguna que exija de manera expresa el reajuste de los salarios superiores al mínimo, como por el contrario, sí existe para los salarios mínimos, o segundo, aludiendo a que no existe una convención colectiva que los obligue a realizar el ajuste anual.

En consecuencia de lo anterior, lo usual en materia de reajuste salarial para los trabajadores que devengan un salario superior al mínimo es concertar junto con su empleador la manera mediante la cual se realizará dicho reajuste, entrando así en una fase de negociación contractual entre las partes de la relación laboral, dejando a discreción de estas la aplicación del mandato constitucional que establece la movilidad salarial, y desprotegiendo así a la parte más vulnerable de dicha relación, los trabajadores. Así pues, la Corte ha afirmado que en materia laboral no debe predominar indiscriminadamente la autonomía o voluntad de las partes, pues esta situación haría nugatorios los derechos de la parte débil de la relación laboral, motivo por el cual es necesario aplicar preceptos que si bien no son acordados por estas (las partes), deben hacer parte integral del contrato de trabajo, en pro de mantener la equidad de la relación.

La Corte Constitucional sentenció en la providencia T-345 de 2007 que el “incremento anual de la asignación salarial se desprende directamente de la Constitución y es de aplicación inmediata, sin que se requiera de desarrollo legal, contractual o convencional” (parte III numeral 5).

Máxime si se tiene en cuenta que el incremento anual del salario no requiere de un contrato, norma o convención colectiva para su plena validez y eficacia, lo que deja sin argumento jurídico la posición esbozada por el empleador, de no realizar el aumento salarial respectivo, por no existir una regulación convencional que así lo disponga. (T-345, 2007, parte III numeral 6)

Sin embargo, en nuestra opinión, a pesar de que existe un mandato constitucional, sí se observa un silencio normativo al no existir una ley que regule y fije las pautas para que a los trabajadores que devenguen un salario superior al mínimo les asista el derecho de percibir un ajuste salarial y se reconozca el incremento correspondiente por concepto de inflación; y de este modo, es un aspecto cuya solución demanda una regulación independiente que compete exclusivamente al legislador ratificando la importancia real de contar con un marco normativo que reglamente el artículo 53 de manera expresa.

En este orden de ideas, la lucha del derecho para preservar la equidad frente al fenómeno económico de la creciente inflación debe darse a nivel legislativo principalmente, pero durante el tiempo en que el legislador no establezca los parámetros para realizar el ajuste de los salarios superiores al mínimo debe ser posible plantearlo en el campo judicial con base en los principios generales del derecho que deben ser aplicados a las relaciones jurídicas laborales.

### **CAPÍTULO III. REAJUSTE DEL SALARIO SUPERIOR AL MÍNIMO: DIFERENCIA ENTRE EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO**

Tal y como se habló en el primer capítulo, el artículo 53 de la Constitución Política Colombiana establece los principios rectores a los que se deberá ceñir el Congreso al momento de expedir un estatuto del trabajo, entre ellos se encuentra la remuneración mínima, vital y móvil. En este capítulo se abordan los aumentos de aquellos salarios que son superiores al mínimo y el tratamiento que se le da tanto en el sector público como en el sector privado.

Para comenzar es importante recapitular como se realiza el aumento de salario mínimo; anualmente se reúne la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales conformada por los líderes de los sindicatos de trabajadores, los representantes de los gremios de producción y el , los cuales, de acuerdo con la Ley 278 de 1996 deberán fijar el salario mínimo teniendo en cuenta el índice de precios al consumidor, la meta de inflación fijada por el Banco de la República para el año siguiente, el incremento del Producto Interno Bruto, la contribución de los salarios al ingreso nacional y la productividad de la economía; este aumento aplica indistintamente tanto para el sector público como privado.

A diferencia del aumento del salario mínimo, que tal y como se dijo aplica indistintamente para ambos sectores, los salarios que están por encima de este no operan de igual manera en ambos sectores, lo que lleva a pensar que hay una marcada inequidad entre estos; por su parte la Corte en la Sentencia C-911 (2012) manifestó:

No tiene que ser igual, ni fáctica ni jurídicamente, el tratamiento de quienes reciben el salario mínimo de aquél previsto para quienes reciben salarios superiores al mínimo. El mantener el poder adquisitivo de los salarios bajos, ha dicho esta Corporación, tiene el carácter de intangible, en razón a la protección constitucional reforzada que la Constitución les dispensa. Por el contrario, quienes ganan salarios más altos no son necesariamente sujetos de una protección salarial

reforzada y su derecho a mantener el poder adquisitivo real del salario puede recibir distinto tratamiento, siempre que sea razonable. (preámbulo)

Se puede afirmar entonces que afortunadamente para aquellos trabajadores que se encuentran en el sector público el panorama está aparentemente establecido de manera clara, pues la Ley 4 de 1992 genera el aumento para todos los empleados públicos sin discriminar, la Ley anual de presupuesto que se encarga de fijar anualmente cuál será el aumento de los salarios ha sido demandada en varias ocasiones por lo que no prevé el aumento salarial de todos los servidores públicos; una muestra de esto es la sentencia C-1433 de 2000, la cual es un hito en el tema. En esta oportunidad la Corte determinó la inexecutable del artículo 2 de la Ley 547 de 1999, por medio de la cual se expidió el presupuesto de Rentas y Recursos de Capital y Ley de Apropiedades para la Vigencia Fiscal del 1 de enero al 31 de diciembre del año 2000, y que fue demandada porque solo estableció el aumento salarial para aquellos servidores que devengaran hasta dos salarios mínimos, dejando por fuera a un sinnúmero de servidores cuyo salario estaba por fuera de este rango. Gracias a esta sentencia los servidores públicos tienen derecho al incremento salarial, independientemente que devenguen más de dos salarios mínimos, sin embargo, para efectos del incremento salarial se tendrá en cuenta la diferenciación salarial con el fin de determinar quiénes por el monto de sus ingresos tendrán derecho a una protección reforzada que no podrá ser restringido en ninguna circunstancia.

Para finalizar, la Corte precisa que a pesar de que acepta la posibilidad de limitar el derecho al incremento salarial de quienes perciben los salarios más altos, esta limitación no puede llevar al desconocimiento total de este incremento; en todo caso se deberá reconocer algún porcentaje que les garantice a estos servidores el derecho a conservar el poder adquisitivo de su salario.

Igualmente la Corte ha señalado algunos aspectos que deben ser tenidos en cuenta para la fijación de los salarios: “La fijación del aumento de los salarios de los servidores públicos y, en general, de quienes conforman el mercado laboral, debe responder, por

mandato de las leyes sobre la materia, a condiciones reales de orden social, administrativo y económico” (Sentencia 1433, 2000, parte VI numeral 2.8)

Ahora bien, a pesar de que en el sector público no siempre se le da total cumplimiento a lo establecido en la Ley, es posible afirmar que quienes laboran en este sector se encuentran en un panorama más claro y cuentan con herramientas legales que les son útiles para proteger este derecho, pues es evidente que hay obligatoriedad de reajuste salarial independientemente de cuál sea el salario, esto a diferencia de lo que ocurre en el sector privado.

En el sector privado la Ley no ha establecido nada acerca de la obligatoriedad del incremento de los salarios que son superiores al mínimo, sin embargo, la Corte en reiteradas ocasiones ha señalado en su jurisprudencia que estos salarios deben ajustarse de acuerdo con el IPC, puesto que se debe conservar el poder adquisitivo de los salarios, estando en el marco de un Estado Social de Derecho, donde debe primar el derecho al trabajo y a la igualdad; no obstante, la Corte ha sostenido que este no es un derecho absoluto:

El derecho a mantener el poder adquisitivo del salario no es un derecho absoluto, como no lo es ningún derecho en un Estado Social y Democrático. La conceptualización del Derecho a mantener el poder adquisitivo real del salario como Derecho limitable es un desarrollo específico de la doctrina según la cual los Derechos, aún los fundamentales, no son absolutos, de lo que se deriva la posibilidad de armonizarlos para asegurar en la práctica su ejercicio efectivo. Así lo ha reiterado esta Corporación cuando ha interpretado Derechos de diversa naturaleza y contenido. (Sentencia 1064, 2001, parte VII numeral 4.2.2.2)

Siendo así, el derecho a la conservación del poder adquisitivo de los salarios no puede entenderse como un derecho a fijar un porcentaje de incremento igual para todos los salarios, sin excepción.

A pesar de lo señalado por la Corte a través de su jurisprudencia, la mayoría de los empleadores colombianos no realizan los incrementos de aquellos salarios que son

superiores al mínimo, pues al parecer el ordenamiento jurídico del país no cuenta con una norma que exija su obligatorio cumplimiento, so pena de duras sanciones para los empleadores no los motiva a cumplir lo establecido por la protectora de la Constitución, creando así, a concepto personal, un desequilibrio entre ambos sectores.

## **CAPÍTULO IV. ESTUDIO COMPARADO SOBRE EL AUMENTO DE LOS SALARIOS EN ARGENTINA, MÉXICO, CHILE Y BRASIL**

En este capítulo se hace un análisis de cómo se realiza el aumento de los salarios mínimos y de los que están por encima de este en Argentina, México, Brasil y Chile.

### **Argentina**

La Constitución de Argentina de 1994, siendo muy similar a lo prescrito por la Constitución y las leyes colombianas, en su artículo 14 bis establece que el salario mínimo debe ser vital, ajustable y deberá ser una remuneración justa para todos los trabajadores.

Art. 14 bis.- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo. El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa

del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

De igual manera lo establece la Ley Nacional de Trabajo N° 20.744 en el artículo 116:

Artículo 116: Salario mínimo vital, es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión.

Tal y como lo prescribe la Constitución y la Ley, el salario mínimo debe garantizar unas condiciones de vida respetables que comprenden alimentación, educación, vestuario y recreación, entre otros.

Por su parte la Ley N° 20.744 establece como uno de sus objetivos fundamentales establecer los mecanismos que garanticen el correcto funcionamiento y aumento de los salarios mínimos, por lo que crea el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil (CNEPSMVM), el cual se encarga de fijar periódicamente el Salario Mínimo; este Consejo es un órgano tripartito conformado por 16 integrantes de cada uno de los grupos que lo conforman, estos son el gobierno, trabajadores y empleadores; este Consejo tiene entre sus funciones determinar periódicamente el salario mínimo vital y ajustable, aprobar las directrices, y reglamentos con el fin que la canasta básica se convierta en un punto de referencia para establecer el salario mínimo, crear políticas y programas de trabajo y capacitación profesional, y crear comités técnicos multidisciplinarios con el fin de realizar estudios sobre la situación sectorial, entre otras.

En cuanto a los salarios que son superiores al mínimo, los movimientos sindicales juegan un papel importante en este país, pues como es sabido, Argentina a lo largo de su historia ha desarrollado con mucha fuerza los movimientos sindicales, por lo que precisamente son los sindicatos y los gremios asociados los encargados de fijar los salarios que están por encima del salario mínimo, esto se hace a través de los convenios colectivos, y son establecidos por los diferentes gremios de trabajadores que existen en

el país, a través de estos convenios colectivos se definen las pautas para el aumento de dichos salarios.

Como se puede ver Argentina, a través de su Constitución Nacional y de la Ley del Contrato de Trabajo tiene una visión sobre el salario similar a la concebida por la Constitución Política Colombiana y el Código Sustantivo del Trabajo, pues ambas consagran un salario mínimo, vital y móvil que le garantice al trabajador una vida digna, que en todo caso deberá ser respetado por los empleadores y no se podrá acordar como pago una suma inferior a esta; la fijación de los salarios superiores al mínimo, en mayor medida a como ocurre en Colombia, los movimientos sindicales gremiales juegan un papel determinante a la hora de fijarlos, pues estos se encargan de presionar a los empleadores para que a través de las convenciones colectivas se fijen los aumentos para la próxima anualidad.

## México

Los Estados Unidos Mexicanos más conocido como México, es un país conformado por 31 entidades federativas y ciudad de México, cada uno de los estados son independientes y autónomos en su forma de gobernar.

En este capítulo únicamente se aborda lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo.

Estudios demuestran que el salario mínimo de este país es uno de los peores en América Latina, la Constitución Política en el artículo 123 establece:

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social del trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo”, en el literal A, numeral VI establece la siguiente diferenciación “Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza. Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas. Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917, Art. 123)

Por su parte la Ley Federal del Trabajo de 1970, reiterando lo establecido en la Constitución, prescribe que el salario mínimo deberá ser suficiente como para satisfacer las necesidades normales del jefe de familia en diferentes aspectos, “en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos” (Art. 90), esta Ley considera que son de utilidad social crear instituciones y políticas que protejan la capacidad adquisitiva del salario.

En vista de que cada una de las Entidades Federativas son autónomas en cuanto su forma de gobernarse, la Ley Federal del Trabajo (1970) establece

[Que] los salarios mínimos podrán ser generales, bien sea para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas; (Art. 91)

Y además que “los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación” (Art. 93).

En todo caso tal y como ocurre tanto en Colombia como en Argentina, “los salarios mínimos serán fijados por una Comisión Nacional conformada tripartitamente, esto es empleadores, trabajadores y el gobierno que en todo caso podrá auxiliarse de comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables en el desarrollo de su función” (Ley Federal del Trabajo, 1970, Art. 94).

La comisión nacional será la encargada de determinar la división geográfica del País, esta división se hará por uno o más municipios sin que necesariamente exista continuidad territorial entre ellos, y de acuerdo con esta división en estos municipios deberá regir el mismo salario mínimo general. (Ley Federal del Trabajo, 1970, Art. 96)

Si bien la Constitución Política y la Ley del Trabajo establecen que el salario mínimo se determinará de acuerdo a la división geográfica, lo que demuestra que en el país pueden regir a la vez más de un salario mínimo; a partir del 1 de abril de 2015 comenzó la homologación de los salarios mínimos en todas las zonas del país, y desde el pasado 1 de octubre de 2015 se homologó el salario mínimo unificado en todo México, por lo que desde este momento rige un mismo salario para todo el país.

Frente al aumento de los salarios que están por encima del mínimo, los empleadores no están obligados a aumentarlos anualmente, ya que de acuerdo con lo establecido en la Constitución Política en su artículo 123 apartado A, este aumento se realizará con el fin de que quienes devenguen estos salarios puedan mantener el poder adquisitivo de sus salarios, y de esta manera poder satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en todos los órdenes que esto implica; sin embargo y a diferencia de lo que ocurre en el caso colombiano, los empleadores suelen incrementar el salario en el mismo porcentaje en que aumenta el salario mínimo, o un poco menos de este, pero lo hacen por mera liberalidad.

## **Brasil**

Desde comienzos del 2015 Brasil atravesó una fuerte crisis económica sumándole una crisis política que terminó por alejar a la Presidenta Dilma Rousseff de su cargo, esta crisis se ha visto marcada por fuertes manifestaciones que se vieron acompañadas de alzas en los servicios públicos, canasta familiar, transporte, créditos bancarios y un marcado desempleo estimado en 12.9 millones de personas, por lo que se calcula que el país a lo largo de estos dos años tuvo en retroceso de 7,2%, mucho mayor del que hubo en con la gran depresión de los años 30.

La Constitución Política de 1988 en el artículo 7 establece los derechos que tienen los trabajadores, en el numeral 4 prescribe que todo trabajador tendrá derecho:

Al salario mínimo, fijado en ley y unificado para toda la nación, capaz de atender sus necesidades vitales básicas y las de su familia como vivienda, alimentación, educación, salud, descanso, vestido, higiene, transporte y seguridad social, con reajustes periódicos que preserven el poder adquisitivo, quedando prohibida su afectación a cualquier fin.

El salario mínimo en Brasil se fija anualmente y por Ley este debe aumentarse en base al porcentaje de crecimiento de la economía de dos años antes sumado al PIB, ante la crisis económica que atravesó el país, el PIB se mantuvo inmóvil durante dos años, perjudicando gravemente a los empleadores y generando un alto desempleo, lo que obligó a la población laboralmente activa a recurrir a la informalidad y a estar dispuesta a devengar salarios inferiores al mínimo, estudios oficiales demuestran que para el año 2016 un 23.4% de la población brasilera ganaba menos del salario mínimo (El Observador, 2017).

El aumento de los salarios que son superiores al mínimo se deberá dar de acuerdo con el porcentaje establecido en el convenio colectivo del trabajo celebrado entre el

empleador y los sindicatos de los trabajadores, el cual beneficiará tanto a aquellos trabajadores que están sindicalizados como a aquellos que no lo están.

En Brasil se ve que la forma de concertación del salario mínimo es diferente a lo establecido en países como Argentina, México y Colombia; como se ha desarrollado a lo largo de este capítulo en estos países el salario mínimo es inicialmente negociado por un comité conformado tripartitamente por los empleadores, trabajadores y el gobierno, que en caso tal de no llegar a un acuerdo será fijado por decreto, mientras que como puede ver, en Brasil el salario mínimo es fijado por Decreto presidencial de acuerdo a lo establecido en la Ley.

## Chile

La Constitución Política Chilena de 1980 en el artículo 65 numeral 4 establece que el Presidente de la República tendrá la iniciativa exclusiva:

[Para] fijar, modificar, conceder o aumentar remuneraciones, jubilaciones, pensiones, montepíos, rentas y cualquier otra clase de emolumentos, préstamos o beneficios al personal en servicio o en retiro y a los beneficiarios de montepíos, en su caso, de la administración pública y demás organismos y entidades anteriormente señalados, como asimismo **fijar las remuneraciones mínimas de los trabajadores del sector privado, aumentar obligatoriamente sus remuneraciones** y demás beneficios económicos o alterar las bases que sirvan para determinarlos; todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en los números siguientes. (Negrillas y subrayas propias)

El Decreto con fuerza de Ley 178 de 1931 establecía en el artículo 44 la forma en que se fijaría el Salario Mínimo en este país:

Art. 44. Se entenderá por salario mínimo, aquel que no sea inferior a los dos tercios ni superior a los tres cuartos del salario normal o corrientemente aplicado en la misma clase de trabajo, a los obreros de las mismas aptitudes o condiciones, y en la ciudad o región en que se ejecute.

Para la fijación del salario mínimo, en cada industria se designará una Comisión Mixta de patrones y obreros de la respectiva industria. Esta Comisión será presidida por un Inspector Provincial y por el gobernador en los departamentos; servirá de secretario un Inspector del Trabajo.

Un Reglamento especial determinará el funcionamiento de esta Comisión y las formalidades para la fijación del salario mínimo.

En la Comisión de salario mínimo, si faltare el patrón, será reemplazado por el alcalde de la comuna.

Desde 1990 el Congreso Nacional es el encargado de fijar por Ley el ajuste anual de los salarios, lo cual por lo general entra a regir a partir del 1 de julio de cada anualidad, este se tramita de igual manera que cualquier otro proyecto de Ley; el Presidente de la República acuerda una propuesta con empleadores y trabajadores, que posteriormente la presentará ante la Cámara de Diputados, para que luego pase al Senado, este proyecto parte con una rendición de cuentas del proyecto en sala y posteriormente es remitido a la Comisión de Hacienda para que esta rinda un informe y pueda ser votado en sala, por lo general el tiempo de tramitación es inmediata y puede ser evacuado en un lapso de 6 días en cada cámara.

A pesar de que no hay un porcentaje establecido que sirva como guía para efectuar el aumento del salario mínimo, en los últimos 20 años ha existido un consenso entre las partes que el ajuste incorpore una compensación por inflación y productividad laboral, adicionalmente alguna recuperación real adicional.

En cuanto a los salarios que son superiores al mínimo, los empleadores no están obligados a realizar los ajustes anuales de estos, el aumento podrá realizarse por acuerdo entre empleadores y trabajadores; al respecto el Código del Trabajo (2016) en el artículo 43 establece que “Los reajustes legales no se aplicarán a las remuneraciones y beneficios estipulados en contratos y convenios colectivos de trabajo o en fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva”.

## **CAPÍTULO V. JURISPRUDENCIA COMPARADA ENTRE LA CORTE CONSTITUCIONAL Y LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA LABORAL**

En repetidas ocasiones la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral han establecido a lo largo de sus sentencias de Tutela, Constitucionalidad y de Casación Laboral, que el salario debe ser reajustado anualmente de acuerdo con el porcentaje de la inflación del año inmediatamente anterior, pero cuando se trata del reajuste de los salarios superiores al mínimo se han encontrado discrepancias en los puntos de vista expuestos por cada tribunal.

La Corte Constitucional ha ligado la aplicación de los derechos laborales con los principios y valores expresados en la Constitución Política, la consecuencia práctica ha resultado en un derecho laboral más garantista para el trabajador. Razón por la cual, en varias de sus sentencias ha integrado el principio de la movilidad salarial en las relaciones jurídicas laborales en las que los trabajadores devengan un salario superior al mínimo.

Después de hacer un recorrido por las sentencias de este tribunal, se hace una línea jurisprudencial con las sentencias de mayor relevancia para determinar el alcance y aplicación del principio constitucional de la movilidad salarial en los salarios superiores al mínimo.

La doctrina constitucional relativa a la obligación de mantener la capacidad adquisitiva de todos los trabajadores sin importar el monto de su salario, que surge de la interpretación del principio de movilidad salarial establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, inicia en 1995 cuando la Corte Constitucional definió una acción de tutela interpuesta por un grupo de trabajadores sindicalizados que después de tres años mantenían nominalmente su ingreso salarial, sin que se hiciera ajuste alguno, aun cuando a la mayoría de los trabajadores de la empresa, incluso se les había aumentado en porcentajes superiores al Índice de Precios al Consumidor (IPC).

La Corte Constitucional en la Sentencia T-102 de 1995 resolvió el caso y planteó el postulado, que hasta la fecha la Corte ha contenido en sus sentencias, el cual hace referencia a que la movilidad salarial implica necesariamente el ajuste anual de los salarios con base en el IPC, esto con miras a mantener el poder adquisitivo del pago salarial ya que no se puede ser indiferente a la realidad inflacionaria de la economía colombiana.

En palabras de la Corte:

Si la constante es el aumento del índice de precios al consumidor, donde existe anualmente inflación de dos dígitos, se altera la ecuación económica si se admite un salario nominalmente invariable. Es por ello que el salario tiene que mantener su VALOR INTRINSECO, esto es, su poder adquisitivo. Luego, hay que lograr un valor en equidad. El artículo 53 de la Carta habla, precisamente, de la remuneración MOVIL. No sólo comprende al salario mínimo sino a todos los salarios puesto que ello es una lógica consecuencia de la naturaleza sinalagmática y conmutativa de la relación laboral, prueba de lo cual es el reajuste automático de todas las pensiones. Sería absurdo que AL TRABAJADOR PASIVO se le reajustara su pensión y no se le reajustara su salario AL TRABAJADOR ACTIVO. Por consiguiente, si a un trabajador se le fija un salario y se mantiene el mismo guarismo por más de un año a pesar de que la cantidad y calidad del trabajo permanecen inmodificables, mientras el valor del bien producido aumenta nominalmente, en razón de la depreciación de la moneda, se estaría enriqueciendo injustamente el empleador en detrimento del derecho que tiene el asalariado a recibir lo justo, y esto no sería correcto en un Estado, una de cuyas finalidades esenciales es garantizar la vigencia de un orden justo. (Sentencia T-102, 1995, parte II literal B numeral 4)

Del pronunciamiento anterior pueden concluirse los siguientes postulados: (1) la movilidad salarial consagrada en la Constitución no es predicable únicamente del salario mínimo sino de todas las escalas salariales; y (2) si de un año a otro se mantienen las condiciones de cantidad y calidad del trabajo, y no se hace el ajuste salarial respectivo

tras la pérdida del poder adquisitivo del dinero consecuencia de la inflación, el respectivo empleador se estaría enriqueciendo sin una justa causa.

Dos años después la Corte volvió a pronunciarse a través de la Sentencia T-276 de 1997, en la cual estableció que todos los empleadores, sin importar si se está ante régimen público o privado, deben no solo ajustar anualmente los salarios mínimos sino que también deben hacerlo frente a las demás escalas salariales que superan ese monto, en razón que la remuneración y su periódico reajuste son derechos inalienables del trabajador.

En palabras de la corte:

Si bien en el nivel mínimo se cumple la obligación legal incrementando el salario en la proporción anual plasmada en el respectivo decreto, ello no quiere decir que las demás escalas salariales puedan permanecer indefinidamente congeladas, según la voluntad del patrono, ya que la remuneración de los trabajadores debe ser móvil, es decir, está llamada a evolucionar proporcionalmente, de acuerdo con el aumento en el costo de la vida. En otros términos, ningún patrono público ni privado tiene autorización constitucional para establecer que sólo hará incrementos salariales en el nivel mínimo y que dejará de hacerlos indefinidamente en los distintos períodos anuales cuando se trata de trabajadores que devengan más del salario mínimo. (Sentencia T-276, 1997, parte III numeral 2)

En el año 2001 la Corte a través de la sentencia C-1064 realizó una interpretación armónica de los principios que sustentan el Estado Social de Derecho y atendió a la realidad inflacionaria de la economía que afecta de manera directa el ingreso real de todos los trabajadores.

Al respecto pronunció la Corte:

No obstante, la Corte Constitucional estima que una interpretación sistemática de la Constitución permite en efecto afirmar que con base, entre otros, en los fines de construir un orden social justo (Preámbulo y artículo 2), los principios

fundamentales de Estado social de derecho, dignidad humana, solidaridad y trabajo, los deberes sociales del Estado – entre ellos los que tienen que ver con promover y garantizar la prosperidad y el bienestar general, el mejoramiento de la calidad de vida de las personas, y la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; tomar medidas para que la igualdad sea real y efectiva; proteger especialmente al trabajo en todas sus modalidades; garantizar los medios para que las pensiones mantengan su poder adquisitivo constante; asegurar la igualdad de oportunidades para todas las personas – y el mandato del Estado de intervenir de manera especial para asegurar que todas las personas, en particular las de menores ingresos, tengan acceso efectivo a los bienes y servicios básicos, es posible fundamentar un derecho constitucional en cabeza de los trabajadores a mantener el poder adquisitivo real del salario. (Sentencia C-1064, 2001, parte VII numeral 4.2.2)

En el año 2007 la Corte a través de la sentencia T-012 establece una vez más el alcance del principio de la movilidad salarial, dejando claro que la condición de la movilidad del salario no es predicable exclusivamente del salario mínimo, sino que cubre a toda clase de remuneración, en el entendido de que esta constituye la garantía para el trabajador del mantenimiento del poder adquisitivo de su salario.

En palabras de la corte:

La condición de la movilidad del salario no es predicable exclusivamente del salario mínimo, sino que cubre a toda clase de remuneración, en el entendido de que ésta constituye la garantía para el trabajador del mantenimiento del poder adquisitivo de su salario. Es por ello que la falta de incremento del salario de los trabajadores atenta directamente contra este principio constitucional, tornándose idónea la acción de tutela para conocer de los casos que lo comprometen. La movilidad del salario se justifica dentro de una economía inflacionaria, para evitar que los trabajadores sufran una pérdida progresiva del poder adquisitivo de la moneda y consecuentemente una disminución real de sus ingresos. (Sentencia T-012, 2007, preámbulo)

Planteada así la línea de pensamiento de la Corte Constitucional es fácil concluir que la condición de movilidad del salario cobija a toda clase de remuneración sin importar su monto, esto con el fin de conservar el poder adquisitivo de los salarios, de preservar la prosperidad general y de garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución Política de Colombia.

Por su parte la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, como juez máximo en los asuntos laborales, ha señalado que la única norma del Código Laboral que habla sobre el reajuste salarial es el artículo 148, el cual solo hace mención de los salarios mínimos y no hace referencia a los salarios superiores a estos; así pues, la Corte ha dicho que los jueces laborales, llámense Jueces Laborales de Circuito, Jueces de Pequeñas Causas Laborales, Magistrados del Tribunal Superior Sala Laboral, solo deben aplicar en forma vertical la línea jurisprudencial de su superior, que es la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, quien radicalmente aplica el artículo 148 del C.S.T. para aquellos que perciben salario mínimo, pero no obliga al aumento de salario con aquellos trabajadores que perciben más.

En el año 2001, la Sala Laboral a través de la sentencia 15046 dio a conocer su posición frente al reajuste de los salarios superiores al mínimo en un caso en donde la empresa demandada realizó por última vez un aumento de sueldo de sus trabajadores en enero de 1992.

En esta sentencia, la Sala no deja de reconocer que debido a la fuerza de los fenómenos inflacionarios y la depreciación de la moneda nacional es frecuente que se dé una pérdida de capacidad adquisitiva de los salarios y en razón a estos fenómenos económicos la legislación laboral ha diseñado medidas proteccionistas para los más vulnerables económicamente.

Así pues, la Sala ha expresado que el régimen salarial del derecho laboral colombiano:

Está sobre el postulado de que son las partes unidas por el nexo jurídico laboral, o el legislador cuando así lo dispone en forma expresa, las únicas que en principio tienen la potestad de convenir libremente el salario en sus diversas modalidades,

pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en pactos, convenciones colectivas de trabajo o fallos arbitrales. (Sentencia 15046, 2001, parte IV numeral 2)

En este orden de ideas, los jueces laborales no pueden ordenar un reajuste salarial que no esté expreso en alguna disposición legal del ordenamiento jurídico vigente, pacto o convención, en razón a que la función de los jueces en el derecho positivo colombiano es aplicar la ley y no legislar; de este modo corresponde a las partes de la relación laboral llegar a un acuerdo sobre el reajuste de los salarios superiores al mínimo, en tanto que no se trata de un conflicto jurídico sino uno de carácter económico que debe resolver el trabajador o trabajadores y el empleador, ya sea individual o colectivamente según el caso.

En palabras de la Sala:

(...) no es el juez laboral, mediante el trámite de un proceso ordinario, el llamado a estabilizar el desequilibrio que se presenta cuando transcurre un período de tiempo y no se aumenta el salario de los trabajadores, a pesar de que el IPC en dicho lapso haya aumentado. Y no puede hacerlo este funcionario judicial porque no existe ley que lo obligue o lo faculte a ello, excepto si del salario mínimo se trata. (Sentencia 15046, 2001, parte IV numeral 2)

Lo ideal, cuando se persigue un aumento salarial, sin que se trate del mínimo, con base en el Índice de Precios al Consumidor, es que empleador y trabajadores se reúnan y a través de la discusión, en que cada una de las partes exponga sus razones, se negocie o se concerte, para que finalmente ello se logre, obviamente sin la presencia del juez, porque aquí no se trata de un conflicto de orden jurídico, de los que prevé el artículo 1º de la Ley 362 de 1997 que modificó el artículo 2º del Código Procesal del Trabajo, sino uno de carácter económico excluido expresamente del conocimiento de la jurisdicción laboral por el artículo 3º ibidem. (Sentencia 15046, 2001, parte IV numeral 2)

En el año 2007 en sentencia 27223 la Sala reitera su posición en un caso en el que el demandante adujo que durante su contrato de trabajo nunca le hicieron los aumentos salariales conforme a lo estipulado por el , que busca mantener el poder adquisitivo del salario y que son obligatorios, como reiteradamente lo ha señalado la jurisprudencia constitucional.

La sala pronuncia nuevamente su línea de pensamiento señalando que la inconformidad del demandante correspondía a un conflicto económico y no jurídico, por lo que no corresponde a los jueces laborales decidir la situación que se presenta, ya que no existe norma que lo regule, a menos que se trate del salario mínimo legal o se encuentre ordenado en norma convencional o en laudo arbitral que obligue al empleador a efectuar dicho incremento. En apoyo de su decisión mencionó la Sentencia 15046 de 2001 de esta Sala, transcribió apartes de esta y concluyó que el demandante se equivocó en la vía para obtener los aumentos salariales anhelados, toda vez que devengaba más del salario mínimo.

Cabe señalar que la Corte Suprema de Justicia ha reiterado esta posición a lo largo de su jurisprudencia, una muestra de esto son las sentencias 26291 de 2008 y la 33387 de 2009 en las que se concluye lo siguiente: (1) El empleador no está obligado a realizar incrementos salariales para salarios superiores al mínimo. (2) El juez no puede ordenar los incrementos salariales, excepto cuando se trata de salario mínimo. (3) El aumento de los salarios que superan el mínimo dependerá del mutuo acuerdo entre el trabajador y el empleador.

Después de haber hecho un análisis de la línea de pensamiento de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral acerca del reajuste de los salarios superiores al mínimo, se concluye que ambos tribunales tienen posiciones diferentes frente a la existencia o no de la obligatoriedad de reajustar dichos salarios en el ordenamiento jurídico colombiano.

## **CAPÍTULO VI. ACCIÓN DE TUTELA COMO MECANISMO IDÓNEO PARA SALVAGUARDAR EL DERECHO DE MOVILIDAD SALARIAL.**

Varios de los empleadores colombianos evaden el reajuste salarial de los trabajadores que devengan un monto superior al mínimo en razón a que no existe una ley que establezca su obligación. Cuando los trabajadores acuden ante la jurisdicción laboral reciben de parte de los jueces una negativa a realizar el reajuste salarial que por mandato constitucional les corresponde, aludiendo al mismo argumento que utilizan los empleadores; sin embargo, aunque exista tanta renuencia por parte de los empleadores y los jueces laborales a la aplicación del principio de movilidad en los niveles salariales superiores al mínimo, los trabajadores tienen la posibilidad de recurrir a la acción de tutela como mecanismo protector de derechos fundamentales, mientras no se expida una ley que establezca expresamente la obligación de los empleadores a realizar el reajuste de los niveles salariales superiores al mínimo, y surja por tanto en cabeza de los jueces laborales la obligación de proteger este derecho cuando el primero lo evada.

La acción de tutela tiene un carácter subsidiario y residual, lo que quiere decir que su procedibilidad depende de la inexistencia de otro mecanismo judicial para hacer efectivo el derecho afectado. La Corte Constitucional en su jurisprudencia ha establecido que para el cobro de salarios, pensiones u otras acreencias laborales el demandante debe acudir primero a la jurisdicción laboral en razón a es un mecanismo judicial mediante el cual se puede hacer efectivo el pago. No obstante lo anterior, la Corte ha establecido que la acción de tutela como recurso de amparo excepcionalmente será procedente si se presenta una situación en la que se encuentre demostrada la vulneración de derechos fundamentales como la vida, la salud, el mínimo vital y la dignidad humana por el no pago de acreencias laborales. Así como lo establece el inciso 1° del artículo 86 de la Constitución Política de Colombia que consagra:

Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma

o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales.

La Corte ha señalado que la acción de tutela procede en el caso en que el afectado se encuentre en situación de subordinación o indefensión frente al particular demandado. La subordinación hace alusión a la situación jurídica en la que una persona se encuentra obligada a acatar órdenes impartidas por un tercero, ya sea por un acuerdo existente entre las partes o por una norma jurídica que así lo establezca.

En relación con la subordinación que existe en la relación jurídica existente entre el trabajador y el empleador, la Corte ha señalado lo siguiente:

La subordinación laboral, le da al principio de igualdad una fisonomía distinta, toda vez, que la posición de igualdad existe en el acto de contratación del trabajador, por lo menos desde el punto de vista jurídico, pero desaparece, durante el desarrollo del contrato, en que la subordinación del trabajador al patrono se pone en operación por la necesidad de lograr los objetivos del contrato. La subordinación implica además, una limitación a la autonomía del trabajador, dado que el contrato otorga al patrono la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, en aras de lograr el mejor rendimiento de la producción, en beneficio de la empresa. Tales limitaciones a los derechos de autonomía e igualdad, si bien son constitucionales, legítimas y justificables, encuentran en el precepto del numeral 4o del artículo 42 del decreto 2591 de 1991, un mecanismo idóneo para evitar abusos, que se generarían en el desconocimiento de dichos derechos. (Sentencia T-161, 1993, preámbulo)

En este orden de ideas se concluye que la relación laboral es evidentemente una situación de subordinación, así pues, por este aspecto queda suficientemente justificada la viabilidad de la acción de tutela.

Después de analizar la procedencia de la acción de tutela por existir una situación de subordinación, hay que precisar que la Corte ha sido reiterativa al manifestar a través de su jurisprudencia que este mecanismo de amparo no es la vía judicial procedente para

lograr el efectivo pago de acreencias laborales, atendiendo a que existen otros medios de defensa judicial tal y como se manifestó anteriormente; sin embargo, la Corte ha señalado que la solicitud de reajuste salarial trae consigo otros aspectos que merecen la revisión por parte de esta Corporación, en razón a que se ven vulnerados los derechos fundamentales a la igualdad y la movilidad de salario, pues a pesar de existir otro medio de defensa judicial este puede resultar insuficiente o ineficaz para garantizar los referidos derechos fundamentales.

Sobre este tema la Corte ha establecido las directrices bajo las cuales, a pesar de existir otro medio de defensa judicial en materia laboral, la acción de tutela resulta procedente, siempre que comporte una vulneración o amenaza de vulneración de un derecho fundamental.

Al respecto señaló en Sentencia SU-342 de 1995:

Los conflictos que se originan con motivo del contrato de trabajo, entre los patronos y los trabajadores, pueden implicar la violación de derechos fundamentales de éstos, o el desconocimiento de derechos fundados o que tienen origen en normas de rango legal. Cuando el conflicto atañe a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional fundamental su solución corresponde al juez de tutela; en cambio cuando la controversia se origina directa o indirectamente del contrato de trabajo y naturalmente versa sobre la violación de derechos de rango legal, consagrados en la legislación laboral, su solución corresponde al juez laboral. (parte IV numeral 4)

Adicionalmente, la corte ha manifestado la procedencia de la acción de tutela en los casos en que el empleador no reajuste los salarios superiores al mínimo por la falta de efectividad de la vía ordinaria para dar cumplimiento al derecho fundamental de la movilidad salarial debido a las limitaciones propias de un juez laboral.

Al respecto la Corte ha señalado en su jurisprudencia el siguiente postulado:

Ha sido constante la jurisprudencia de esta Corte en el sentido de que, frente al objetivo prevalente de asegurar el respeto a los derechos fundamentales por la

vía judicial, no es lo mismo cotejar una determinada situación con preceptos de orden legal que compararla con los postulados de la Constitución, pues la materia objeto de examen puede no estar comprendida dentro del ámbito de aquél, ni ofrecer la ley una solución adecuada o una efectiva protección a la persona en la circunstancia que la mueve a solicitar el amparo, encajando la hipótesis, en cambio, en una directa y clara vulneración de disposiciones constitucionales. La Corte recalcó esa diferencia, respecto de la magnitud del objeto de los procesos, haciendo ver que una es la dimensión de los ordinarios y otra la específica del juicio de protección constitucional en situaciones no cobijadas por aquéllos. (Sentencia SU-086, 1999, preámbulo)

Teniendo en cuenta lo anterior, después de analizar la posición de la Corte se concluye que los trabajadores que vean afectado su derecho fundamental a la movilidad salarial por no percibir un reajuste salarial por lo menos con base en el Índice de Precios al Consumidor, podrán acudir ante la jurisdicción constitucional mediante la acción de tutela para hacer efectivo dicho.

## CONCLUSIONES

Después de llevar a cabo el anterior estudio se pudo llegar a las siguientes conclusiones:

1. No existe un vacío normativo que establezca la obligatoriedad de reajustar las escalas salariales superiores al mínimo, esto en razón a que es la Constitución Política de Colombia, a través de su artículo 53, la que establece el principio de movilidad salarial sin excluir algún tipo de salario, y la Corte Constitucional a través de una interpretación sistemática de este ha concluido que a ningún trabajador puede privársele del derecho a que cada año se reconozca la pérdida del poder adquisitivo de su salario, y se reajuste como mínimo con base en el Índice de Precios al Consumidor; ya que la realidad inflacionaria de la economía afecta directamente el ingreso real de todos los trabajadores y no solo de aquellos que devengan el mínimo. Así pues, la aplicación de dicho mandato constitucional no debería estar a discreción de un acuerdo entre las partes de la relación laboral en tanto que el trabajador siempre se va a encontrar en una condición vulnerable independientemente de cuál sea el salario que devengue.
2. La Corte Suprema de Justicia Sala laboral tiene una opinión diferente respecto al reajuste de los salarios superiores al mínimo; para la Sala, al no tratarse de un conflicto jurídico sino uno de carácter económico son el trabajador o trabajadores y el empleador, ya sea individual o colectivamente según el caso, quienes deben resolver sus diferencias.
3. A pesar de que no exista un vacío normativo como se expresó en la primera conclusión, resulta necesario expedir una ley que reglamente los parámetros para hacer el reajuste de las escalas salariales superiores al mínimo para que ni los jueces ni los empleadores encuentren como respaldo al no reajuste, el argumento de que no existe una disposición legal que los obligue a realizarlo.

4. Durante el tiempo en que no haya una ley que llene el silencio normativo referente al reajuste de los salarios superiores al mínimo los trabajadores pueden salvaguardar su derecho fundamental a la movilidad salarial mediante una acción de tutela.
  
5. Entre el sector público y privado hay una inequidad injustificada en cuanto al tema del aumento salarial de los salarios superiores al mínimo, pues la Ley 4 de 1992 ordena el incremento salarial de todos los empleados del sector público, que si bien no se hace en la misma medida para todos los trabajadores, este se hace teniendo en cuenta las diferentes escalas salariales y criterios de justicia y racionalidad; en cuanto a los trabajadores del sector privado, tal y como se ha dicho a lo largo de la Monografía, si bien hay un mandato constitucional y un desarrollo jurisprudencial que prescribe la necesidad de estos aumentos, su aplicación es netamente a discreción del empleador, lo cual es violatorio y discriminatorio a todas luces de los principios y derechos del trabajador.
  
6. Es evidente la necesidad de hacer una interpretación sistemática de la Constitución con el fin de construir un orden económico, político y social justo tal y como lo establecen el preámbulo y artículo 2 de la Constitución, pues no se puede ignorar ni dejar a un lado la efectividad de los principios y Derechos Fundamentales del Estado Social de Derecho como la dignidad humana y la movilidad salarial que buscan promover y garantizar el bienestar general y el constante mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos, por lo anterior se considera de vital importancia que se tomen medidas para que haya una igualdad real y efectiva, con el único fin de darle una especial protección al trabajo en todas sus modalidades.

## BIBLIOGRAFÍA

Asamblea Nacional Constituyente de Brasil. (1988). Constitución Política de la República Federativa de Brasil 1988. República Federativa de Brasil.

Asamblea Constituyente de Chile. (1980). Constitución Política de la República de Chile de 1980. Santiago de Chile.

Asamblea Nacional Constituyente de Colombia. (1991). *Constitución Política de la República de Colombia*. Bogotá, D.C.: LEGIS.

Congreso de la Nación Argentina. (1974). Ley N° 20.744 de 1974. Ley de contrato de trabajo. Buenos Aires, Argentina.

Congreso de la República de Colombia. (1990). Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 [Código Sustantivo del Trabajo]. Bogotá, D.C., Colombia.

Congreso de la República de Colombia. (1992). Ley 4 del 18 de mayo de 1992. Diario Oficial No. 40451. Bogotá, D.C., Colombia.

Congreso de la República de Colombia. (1996). Ley 278 del 30 de abril de 1996. Diario Oficial 42783 del 10 de mayo de 1996. Bogotá, D.C., Colombia.

Congreso de la República de Colombia. (1999). Ley 547 del 23 de diciembre de 1999. Bogotá, D.C., Colombia.

Congreso General Constituyente de la Nación de Argentina. (1994). Constitución de la Nación Argentina. Santa Fe, Argentina.

Corte Constitucional. (1993). Sentencia T-161 del 26 de abril de 1993. Sala Segunda de Revisión. M.P. Antonio Barrera Carbonell. Bogotá, D.C., Colombia.

Corte Constitucional . (2007). Sentencia T-345 del 10 de mayo de 2007. Sala Novena de Revisión. M. P. Clara Inés Vargas Hernández. Bogotá, D.C., Colombia.

Corte Constitucional. (1995). Sentencia SU-342 del 2 de agosto de 1995. Sala Plena de la Corte. M.P.: Antonio Barrera Carbonell. Bogotá, D.C., Colombia.

Corte Constitucional. (1995). Sentencia T-102 del 13 de marzo de 1995. Sala Séptima de Revisión. M.P. Alejandro Martínez Caballero. Bogotá, D.C., Colombia.

Corte Constitucional. (1997). Sentencia T-276 del 3 de junio de 1997. M.P José Gregorio Hernández Galindo. Bogotá, D.C., Colombia.

Corte Constitucional. (1999). Sentencia SU-086 del 17 de febrero de 1999. M.P.: José Gregorio Hernández Galindo. Bogotá, D.C., Colombia.

Corte Constitucional. (1999). Sentencia SU-995 del 9 de diciembre de 1999. M.P.: Carlos Gaviria Díaz. Bogotá, D.C., Colombia.

Corte Constitucional. (2000). Sentencia C-1433 del 23 de octubre de 2000. Sala Plena de la Corte. M.P. Fabio Morón Díaz. Bogotá,D.C., Colombia.

Corte Constitucional. (2001). Sentencia C-1064 del 10 de octubre de 2001. Sala Plena de la Corte. M.P.: Manuel José Cepeda Espinosa; Jaime Córdoba Triviño. Bogotá, D.C., Colombia.

Corte Constitucional. (2007). Sentencia T – 012 del 19 de enero de 2007. Sala Cuarta de Revisión. M.P.: Rodrigo Escobar Gil. Bogotá, D.C., Colombia.

Corte Constitucional. (2011). Sentencia T – 211 del 28 de marzo de 2011. Sala Tercera de Revisión. M. P. Juan Carlos Henao Pérez . Bogotá,D.C., Colombia.

Corte Constitucional. (2012). Sentencia C-911 del 7 de noviembre de 2012. M.P. Mauricio González Cuervo. Bogotá, D.C., Colombia.

Dirección del Trabajo . (2016). *Código del Trabajo*. Santiago: Gobierno de Chile.

Ejército Constitucionalista de México. (1917). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ciudad de México, México.

- El Observador. (2017). *Brasil confronta la peor crisis económica de su historia*. Obtenido de <http://www.elobservador.com.uy/brasil-confronta-la-peor-crisis-economica-su-historia-n1040973>
- H. Congreso de la Unión. (1970). Ley Federa del Trabajo. Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970. Ciudad de México, México.
- Ministerio de Bienestar Social. (1931). Decreto con fuerza de Ley No 178 promulgado el 13 de mayo de 1931. Santiago de Chile, Chile.
- Organización Internacional del Trabajo. (1928). *C026 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos*. Ginebra: 11ª reunión OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (1928). *R030 - Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos*. Ginebra: 11ª reunión OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (1970). *C131 - Convenio sobre la fijación de salarios mínimos*. Ginebra: 54ª reunión OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (1970). *R135 - Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos. Con especial referencia a los países en vías de desarrollo*. Ginebra: 54ª reunión OIT.
- Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia . (2001). Sentencia 15406 de 2001. Acta No 16. M. P.: José Roberto Herrera Vergara. Bogotá, D.C., Colombia.
- Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia . (2009). Sentencia 33387 del 10 de marzo de 2009, M.P.: Gustavo José Gnecco Mendoza. Bogota, D.C., Colombia.
- Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. (2007). Sentencia 27223 del 14 de febrero de 2007. M.P.: Francisco Javier Ricaurte Gómez. Bogotá, D.C., Colombia.

Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. (2008). Sentencia 26291 del 20 de mayo de 2008. M.P.: Francisco Javier Ricaurte Gómez. Bogotá, D.C., Colombia.