

¿INCREMENTO O AJUSTE SALARIAL? LO QUE DEBEN SABER LAS EMPRESAS FRENTE A LOS SALARIOS SUPERIORES AL MÍNIMO

Con el inicio de cada año, es habitual que surjan inquietudes en torno a la obligación de las empresas de incrementar los salarios que superan el salario mínimo legal mensual vigente o el salario mínimo integral en la misma proporción del aumento anual decretado por el Gobierno Nacional.

Al respecto, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que la obligación legal de ajuste salarial se limita a aquellos casos en los que el salario ha sido pactado exactamente en el salario mínimo legal mensual vigente o en el salario mínimo integral, así como a las situaciones en las que, con el inicio de una nueva anualidad, la remuneración del trabajador quedaría por debajo de dichos umbrales. En estos eventos, el ajuste resulta obligatorio para garantizar el cumplimiento del salario mínimo establecido por la ley. Por fuera de estos supuestos, no existe una norma expresa en la legislación laboral colombiana que imponga el deber de incrementar los salarios superiores al mínimo o al mínimo integral, ni que establezca sanciones por su no aplicación.

No obstante, la Corte Constitucional ha adoptado una posición distinta. En la Sentencia C-1433 de 2000, el alto tribunal constitucional precisó que, aun tratándose de trabajadores que devengan más de un SMLMV o un salario mínimo integral, el empleador tiene el deber de realizar ajustes salariales periódicos con el fin de preservar el poder adquisitivo del salario frente al aumento del costo de vida, particularmente por efectos de la inflación. Desde esta perspectiva, la ausencia prolongada de ajustes salariales puede traducirse en una disminución real del ingreso del

trabajador y, eventualmente, en un enriquecimiento sin causa por parte del empleador.

Bajo este entendimiento, la Corte Constitucional ha diferenciado el incremento salarial, definido como el aumento anual del salario mínimo fijado por el Gobierno Nacional, del ajuste salarial, cuyo propósito es mantener el valor real de la remuneración. Mientras el primero responde a una política pública de salario mínimo y es de obligatorio cumplimiento para quienes devengan dicho ingreso, el segundo se orienta a compensar la pérdida del poder adquisitivo del salario y suele tener como referencia indicadores económicos como el Índice de Precios al Consumidor (IPC) certificado por el DANE.

De este modo, encontramos las principales diferencias entre estas dos figuras:

INCREMENTO SALARIAL	AJUSTE SALARIAL
Es fijado anualmente por el Gobierno Nacional, ya sea a través de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales o directamente por el Presidente de la República.	Corresponde a la variación anual del costo de vida, usualmente medida a través del Índice de Precios al Consumidor (IPC) certificado por el DANE.
Es de aplicación obligatoria para los trabajadores que devengan el salario mínimo legal mensual vigente o el salario mínimo integral.	Aplica, en principio, a los trabajadores que perciben salarios superiores al SMLMV o al salario mínimo integral.
Su finalidad es establecer la remuneración mínima que debe regir en el país para una anualidad determinada.	Su finalidad es preservar el poder adquisitivo del salario y evitar la pérdida de su valor real en el tiempo.
Su no aplicación genera un riesgo inmediato para el empleador, dado que ningún trabajador puede devengar un salario inferior al mínimo legal.	Su no aplicación puede generar un riesgo jurídico, especialmente en sede de acción de tutela, cuando se demuestra afectación al mínimo vital o al poder adquisitivo del trabajador.

En este contexto, aunque la obligación de incrementar anualmente los salarios superiores al mínimo o al salario integral continúa siendo objeto de debate jurídico, resulta una buena práctica empresarial implementar mecanismos de ajuste periódico que permitan preservar el valor real de las remuneraciones. Estas medidas no solo contribuyen a la estabilidad laboral y al bienestar de los trabajadores, sino que también reducen riesgos jurídicos asociados a eventuales reclamaciones de carácter constitucional.



Por: Johan Esteban Rodriguez
jerodriguez@scolalegal.com