

# ¿El salario mínimo legal mensual vigente garantiza realmente el derecho fundamental a la remuneración mínima vital y móvil? Propuesta de reforma salarial para un salario mínimo justo y económicamente viable

## The minimum wage really guarantee the fundamental right to the minimum vital and mobile remuneration? Wage reform proposal for a minimum wage just and economically viable

*Juan Felipe Castañeda Durán\**

*Jhojann Esteven Suárez Orjuela\*\**

---

Fecha de recepción: 28 de mayo de 2017

Fecha de aceptación: 29 de agosto de 2017

---

### RESUMEN

Existe una tensión entre el derecho al mínimo vital y móvil y el salario mínimo, toda vez que este último no siempre garantiza la protección del primero. Esta discusión es efectuada anualmente en la mesa de concertación laboral, en la cual los trabajadores argumentan a favor del aumento del salario mínimo en porcentajes superiores a la inflación anual, para garantizar un aumento real de la capacidad adquisitiva de los empleados, mientras, por otro lado, los empleadores argumentan a favor de un aumento ligeramente por encima

del porcentaje de inflación anual, para asegurar mayores ganancias económicas para sus empresas.

**Palabras clave:** salario mínimo; derecho al mínimo vital y móvil; mesa de concertación laboral; salarios de eficiencia; poder simbólico; reforma salarial.

### ABSTRACT

There is a tension between the minimum vital and mobile remuneration and the minimum wage, because the latest doesn't always guarantee the first. This

---

\* Estudiante de Derecho y Psicología de la Universidad Nacional de Colombia. Correo electrónico: Jfcastaneda@unal.edu.co

\*\* Estudiante de Derecho de la Universidad Nacional de Colombia. Correo electrónico: Jesuarezo@unal.edu.co

discussion annually is taken by the labor concertation board, where the workers argue in favor to minimum wage increase in a percent higher than the annual inflation, for guarantying a real increase of the worker's purchasing power. On the other hand, the employers argue in favor to an increase, slightly, higher than the inflation, for ensuring economic earnings to their companies.

**Keywords:** minimum wage; minimum vital and mobile remuneration; labor concertation board; efficiency wages; symbolic power; wage reform.

## INTRODUCCIÓN

**E**l salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV) es aquella institución que indica la retribución mínima que se les debe pagar a los trabajadores a cambio de su fuerza de trabajo. En Colombia, anualmente, se instala una mesa de concertación laboral en la cual se intenta llegar a un acuerdo sobre el porcentaje que se debe aumentar en el SMMLV, y en la que participan tres partes, a saber: el Gobierno, el sector empresarial y el sector de los trabajadores. Pese a lo anterior, el Presidente de la República posee la facultad discrecional de decretar el aumento del SMMLV en caso de que no se logre consenso entre las tres partes atrás mencionadas.

Teniendo en cuenta este punto, los aumentos decretados anualmente por el presidente parecen no ser suficientes para lograr un salario mínimo cuya cuantía alcance a solventar las necesidades básicas de los trabajadores que lo devengan y sus núcleos familiares. Siendo ello así, es notable la preocupación del sector trabajador por obtener un salario mínimo que respete el derecho fundamental al mínimo vital y móvil, del cual todos los ciudadanos son acreedores.

Por esta razón, el presente trabajo abordará la problemática subyacente a la afectación del derecho fundamental al mínimo vital y móvil, con ocasión de los aumentos anuales decretados por el Presidente de la República sobre el salario mínimo, aplicando como criterios la inflación anual, el índice de productividad laboral anual y el producto interno bruto. Así mismo, se indagará sobre las posiciones de los agentes en la negociación del salario mínimo con la aplicación de la teoría del campo jurídico y el choque entre poder material y poder simbólico de Pierre Bourdieu (2000a y b), para categorizar las posturas de los agentes y lograr encontrar lo que subyace a ellas.

Para llevar a cabo lo anterior, se efectuará, en primer lugar, el planteamiento del problema y se trazará el estado del arte para clarificar la discusión; en segundo lugar, se hará un análisis de las diferentes posturas en torno al mínimo vital, al salario mínimo y a las formas de concebir este último; en tercer lugar, se expondrá la afectación al derecho fundamental al mínimo vital y móvil producto del aumento del salario mínimo tomando como factores determinantes la inflación esperada fijada por el Banco de la República, el índice de productividad laboral anual y el producto interno bruto, sin tener en cuenta otros criterios; en cuarto lugar, se analizarán, con base en la teoría del campo jurídico y del poder simbólico, las posturas de los miembros de la comisión tripartita de concertación laboral; por último, se concluirá con una propuesta de reforma a la mesa de concertación laboral.

## 1. DEL SALARIO MÍNIMO A LA LUCHA POR EL MÍNIMO VITAL

El mínimo vital y móvil es un derecho fundamental inalienable que tiene todo trabajador (Nieto, 2016) para asegurar su digna subsistencia y la de su grupo familiar, en todos los campos necesarios, para garantizar unas condiciones decorosas de vida (Sentencia T-011/98, MP: José Gregorio Hernández Galindo), dígase a modo de ejemplo, en salud, educación, recreación, vivienda, ambiente, seguridad social, entre otros (Navas y Orozco, 2013). De esta manera, el derecho al mínimo vital y móvil se garantiza, por lo menos para los trabajadores, siempre que el salario les permita mantener su capacidad adquisitiva y conseguir todos los bienes y servicios necesarios para mantener unas condiciones de vida dignas.

Al respecto, afirma Carmona (2006):

*El reconocimiento de un derecho al mínimo vital tendría la doble virtualidad de, en primer lugar, asegurar un salario digno para todos los trabajadores y, en segundo lugar, asegurar a todos los individuos de la comunidad que lo necesiten un mínimo de recursos con los que hacer frente, al menos, a la subsistencia con dignidad.*

Actualmente, este derecho tiene unas dinámicas distintas en el mundo; por ejemplo, ya no se piensa solo para los trabajadores, sino universalmente. Esto quiere decir que todas las personas deben tener un mínimo vital, sin importar si son o no trabajadoras y, en este sentido, se ha propuesto como modelo el de la renta básica universal (que se ha estado aplicando en Finlandia), que busca otorgarles a todos aquellos que tengan la condición de ciudadanos unos recursos económicos mínimos, de libre disposición, para hacer frente a las necesidades más perentorias del ser humano (Raventós, 2014).

Por otro lado, el salario mínimo es entendido por la jurisprudencia constitucional como una remuneración “que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural” (Sentencia C-781/03, MP: Clara Inés Vargas Hernández).

Al respecto, es necesario aclarar que, aunque poseen nombres similares, el *mínimo vital* y el *salario mínimo* son conceptos distintos. Así, el primero de ellos, como se expuso anteriormente, se refiere a un derecho fundamental “compuesto por aquellos requerimientos básicos indispensables para asegurar la digna subsistencia de la persona y de su familia, especialmente en lo relacionado con su alimentación, vestido, educación, vivienda y seguridad social” (Sentencia T-651/08, MP: Clara Inés Vargas Hernández).

Por otro lado, el salario mínimo es una institución surgida con el fin de proteger a los trabajadores individuales que no poseen fuerza de negociación, así como para servir de soporte para la acción sindical (Bonilla, 2007).

Entonces, aunque ambos conceptos (mínimo vital y salario mínimo) se componen de aspectos económicos, el derecho fundamental al mínimo vital “no puede ser entendido bajo una noción netamente monetaria” (Sentencia T-426/14, MP: Andrés Mutis Vanegas).

*Este derecho no se protege solo con un ingreso económico mensual. Este debe tener la virtualidad de producir efectos reales en las condiciones de la persona, de tal manera que no solo le garantice vivir dignamente sino también desarrollarse como individuo en una sociedad. (Sentencia T-426/14, MP: Andrés Mutis Vanegas)*

Así, la principal diferencia entre uno y otro es que el salario mínimo es un concepto cuantitativo, en cambio, el derecho fundamental al mínimo vital es un concepto cualitativo, el cual supone que “cada uno viva de acuerdo al estatus adquirido durante su vida” (Sentencia T-199/16, MP: Jorge Iván Palacio Palacio).

Por esta razón, el salario mínimo puede no garantizar, en algunas ocasiones, el cumplimiento del derecho al mínimo vital y móvil. Es decir, que no siempre coinciden ambas instituciones. “En efecto, existen situaciones en las que proteger el salario mínimo de una persona no necesariamente garantiza las condiciones básicas sin las cuales un individuo no podría vivir dignamente” (Sentencia T-426/14, MP: Andrés Mutis Vanegas). En otras palabras, no siempre que se protege el salario mínimo se protege el derecho de mínimo vital de una persona, toda vez que la *cantidad* monetaria obtenida del salario mínimo no es suficiente para garantizar la *cualidad* de vida de los trabajadores que lo devengan.

En consecuencia, los trabajadores argumentan anualmente ante la mesa de concertación laboral que el salario mínimo es demasiado bajo como para garantizar la solvencia de sus necesidades básicas humanas. Al respecto, Miguel Morantes (Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, 2014), expresó ante la mesa de concertación que:

*En Colombia no se había aplicado el salario vital y móvil porque, hablar de salario vital significaba que un trabajador que gane salario mínimo tenga cómo atender las necesidades de un hogar que generalmente tiene varios miembros de su familia, entre ellos menores de edad. (p. 14)*

No obstante, el Presidente de la República sanciona, anualmente, el aumento porcentual del SMMLV basándose, principalmente, en la economía inflacionaria y no en los argumentos de los trabajadores.

Como se mostrará más adelante, existe una tendencia del Presidente de la República a decretar los aumentos del SMMLV con preferencia en postulados económicos del sector empresarial. El más importante de estos postulados es el concepto de *economía inflacionaria* (Arnaudo, 1972), la cual es entendida, en este escrito, como aquel contexto de aumento progresivo del costo de vida en virtud de las dinámicas del mercado, que repercute en la fluctuación de precios, en la consiguiente pérdida del valor adquisitivo de la moneda y, por tanto, en la pérdida del poder adquisitivo por parte de los trabajadores (Sentencia SU-995/00, MP: Carlos Gaviria Díaz).

Las discusiones de los trabajadores en la mesa de concertación laboral y los aumentos decretados por el Presidente serán deconstruidos con base en la teoría del *campo* de Pierre Bourdieu, por el que este autor sustituye el término de sociedad, en tanto que es allí donde los agentes y los profanos luchan permanentemente por apropiarse de productos específicos que se encuentran en disputa de acuerdo con las regularidades y las reglas constitutivas de este espacio de juego, con distintas probabilidades de éxito y niveles de fuerza entre quienes compiten allí. El campo se determina por los siguientes aspectos: 1) es un espacio limitado, 2) es un espacio de lucha, 3) se define mediante la regularización de la conducta y las reglas aceptadas en este espacio, 4) presenta momentos coyunturales de crisis donde se cuestionan las reglas de juego y 5) se presenta una distribución desigual de fuerzas (Bourdieu, 2000a).

Antes de continuar, es necesario expresar el poder simbólico que ejercen los trabajadores en la mesa de concertación laboral (el campo), al proponer reajustes y al luchar por el aumento del SMMLV. Este poder simbólico es entendido como un poder —impalpable— para transformar la visión del mundo y, por tanto, transformarlo; permite obtener el equivalente de lo que es alcanzado por la fuerza (física o económica), sin embargo, también puede ser un instrumento de dominación en manos de las clases acomodadas, pues se ejerce con la complicidad de los que no quieren saber que lo ejercen o lo sufren y, por ello, puede llevar a asegurar la dominación de una clase sobre otra. Es decir: el poder simbólico es un poder de construcción de la realidad que tiende a establecer un orden gnoseológico (del sentido inmediato del mundo) (Bourdieu, 2000b).

## 2. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL: MÍNIMO VITAL VS. SALARIO MÍNIMO

### 2.1. Del mínimo vital

Este derecho fundamental, si bien tiene su arraigo en el propio Código Sustantivo del Trabajo, se aplicaba anteriormente sobre la base de un concepto prácticamente vacío, pues la implementación no tenía en cuenta otros elementos más allá del concepto empleado en la codificación, sin hacer un análisis concienzudo de todos los nodos que unía este derecho fundamental, situación que cambió ostensiblemente con la Sentencia T-426/92 (MP: Eduardo Cifuentes Muñoz), en la que la Corte declaró que el derecho al mínimo vital tenía su arraigo en la propia dignidad humana del trabajador. Allí empezó la evolución del concepto, para catalogarlo incluso como un derecho fundamental autónomo (C-1433/00, MP: Antonio Barrera Carbonell), interpretación que ha sido pacífica a lo largo de la jurisprudencia.

El mínimo vital, como ya se mencionó anteriormente, es lo indispensable para asegurar la digna subsistencia de la persona y su familia, no solamente en lo relativo a alimentación, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente, sino también en cuanto a cualesquiera otros factores insustituibles para la preservación de una calidad de vida decorosa que respete la dignidad de la persona y su familia (Navas y Orozco, 2013). De igual manera, se ha dicho en la jurisprudencia que, en el seno de una economía inflacionaria como la nuestra, no puede menospreciarse la importancia de la movilidad salarial, expresada como la capacidad de reajustar una asignación dada, estimando las fluctuaciones monetarias e intentando mantener el poder adquisitivo real de los salarios (SU-995/00, MP: Carlos Gaviria Díaz). Y es precisamente aquí donde tienen su punto de encuentro estos dos conceptos, pues se puede evidenciar que el salario mínimo es la manifestación del derecho fundamental al mínimo vital en nuestro ordenamiento jurídico. Justamente, la Corte Constitucional sostiene en Sentencia C-1064/11 (MMPP: Manuel José Cepeda Espinosa y Jaime Córdoba Triviño) que necesariamente se debe tener en cuenta la economía inflacionaria a la hora de fijar los salarios para que estos no pierdan su capacidad adquisitiva y no comprometan el poder adquisitivo de los trabajadores, pues de no ser así se violaría su derecho fundamental al mínimo vital y móvil.

Así, se encuentra que en la jurisprudencia de la Corte Constitucional hay una visión bastante garantista del derecho fundamental al mínimo vital y móvil, pues lo protege de manera autónoma, con base en el postulado del Estado social

de derecho y la intervención estatal para sanear las desigualdades materiales por medio de esta figura jurídica, que tiene como objetivo proteger la dignidad humana del trabajador y sus condiciones mínimas de vida digna. Es claro, además, que ha sido pacífica la jurisprudencia al respecto, pues desde las primeras decisiones de la llamada “Corte de Oro” hasta las decisiones más recientes se han mantenido los mismos derroteros en el concepto y su interpretación.

## 2.2. Del salario mínimo

El SMLMV es una institución que, como se dijo anteriormente, lleva tiempo en nuestro ordenamiento jurídico. Por medio de esta se pretende establecer un tope mínimo para evitar que ciertos empresarios se aprovechen de las altas tasas de desempleo para explotar a las personas más necesitadas (Bonilla, 2007). Es, en sentido estricto, una protección al trabajador de los atropellos que pudieran causar los empleadores y, también, una forma de unificación en las tarifas de pago (es decir, una regularización para un mejor control).

Por otra parte, el SMLMV se instituye para evitar la discriminación entre los trabajadores por motivos odiosos, como la raza, el sexo, la edad, etcétera. En este sentido, dice la Corte Constitucional, en Sentencia C-252/95 (MP: Jorge Arango Mejía), que se debe fijar de manera obligatoria el salario mínimo a fin de evitar que se deje librada su determinación a las fuerzas de la oferta y la demanda. Ello se hace en virtud de que el trabajo no es una mercancía más. En efecto, en un Estado social de derecho el trabajo no es una simple fuente de producción, sino que es todo un instrumento de dignificación de la persona humana y la principal fuente para proveer la satisfacción de las necesidades naturales y culturales del trabajador y su familia. Aquí, se puede volver a ver un enganche entre el concepto del derecho fundamental al mínimo vital y el salario mínimo, en tanto que en la misma jurisprudencia —que es pilar fundamental de este principio— se defiende el establecimiento de un “salario mínimo vital y móvil” que le permita al trabajador satisfacer sus necesidades naturales, sociales y culturales.

Ahora bien, el salario mínimo, como ya se dijo, es fijado por una comisión tripartita integrada por representantes del Gobierno, de las principales centrales obreras y del empresariado (los principales gremios productivos), que discuten sobre algunas variables y tienen posiciones disímiles relacionadas con la forma de tratar el salario mínimo. Tras estas discusiones, según logren o no consenso, se toma una decisión. Si tienen consenso, con base en este se hace el decreto; si no hay consenso, el presidente, unilateralmente, fija, según algunos criterios, el salario mínimo para el año siguiente. Es importante señalar que el salario mínimo cubre solo a los trabajadores asalariados, a pesar de que, al menos en Colombia, se haya convertido en una unidad de medida y tasación (incluso de las multas).

El salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral, social y cultural (Sentencia C-710/96, MP: Jorge Arango Mejía).

## 2.3. Discusiones en torno al mínimo vital y al salario mínimo

En este punto se pueden identificar, *grosso modo*, al menos dos elementos fundamentales: el primero, de índole gramatical, y el segundo, de índole sustantivo.

En cuanto al gramatical, hubo una fuerte discusión por la forma de la consagración normativa de la remuneración mínima vital y móvil, debido a que daba dos posibles interpretaciones: 1) o bien se refería a una remuneración mínima, vital y móvil (con la coma), lo que implicaba que el reajuste no debía necesariamente mantener la capacidad adquisitiva del salario mínimo, o bien 2) se refería a un mínimo vital y móvil, que hacía alusión a que el salario debía ser dinámico, o sea, debía mantener la capacidad adquisitiva de los trabajadores y sus familias (Sentencia C-091/04, MP: Marco Gerardo Monroy Cabra). Esta discusión se zanjó y la posición vencedora fue la segunda, que, hasta el momento, como se mostró anteriormente, ha tenido una aceptación pacífica.

Con respecto al segundo elemento tiene muchas aristas y se sintetizará en este artículo de la siguiente manera: en primer lugar, se hablará del debate en torno a la relación entre el desempleo y el aumento del salario mínimo; en segundo lugar, se abordará la problemática en torno al trabajo dentro de un contexto de mercado de oferta y demanda; y, en tercer lugar, se tratará la disputa sobre las variables a tener en cuenta en la determinación del salario mínimo y si dichas variables, tenidas en cuenta para determinar el salario mínimo, son las idóneas para mantener unas condiciones progresivas de vida digna para los trabajadores colombianos.

### 2.3.1. Relación entre el desempleo y el aumento del salario mínimo

En este acápite hay dos posturas fundamentales: la primera expresa que aumentar el salario mínimo aumenta el desempleo, y es sustentada principalmente por los exponentes y defensores de la escuela neoclásica de economía; la segunda postura, por otra parte, dice que no existe ninguna relación entre el desempleo y el aumento de los salarios, y es defendida por abogados constitucionalistas y economistas neokeynesianos. Es importante hacer esta claridad, porque, al revisar la materia, algunos redujeron el debate a economistas contra abogados, dejando de lado los importantes aportes de los economistas de la línea neokeynesiana.

La primera postura sostiene que la contracción de los medios de pago causa una recesión que crece entre más peso se les asigne a los precios pasados en la regla salarial, haciendo mayor el impacto de la política monetaria sobre el producto. En este orden de ideas, la efectividad de la política monetaria se altera al ajustar los salarios mínimos con base en la inflación pasada. Con este mecanismo de ajuste, el proceso desinflacionario se vuelve más lento, la inflación más persistente y los efectos reales de los choques monetarios (sobre el producto y el salario real) son de mayor magnitud y duración (Hofstetter, 2006).

En esta misma línea, se dice que la imposición de un salario mínimo puede introducir distorsiones cuando se fija en un nivel superior al de equilibrio: una remuneración por encima implicaría una contribución al producto de la empresa menor al costo de contratar mano de obra, lo que obliga a incrementar los precios o a reducir las ventas (en este caso, reducir los trabajadores). Por otra parte, en un mercado laboral heterogéneo, el aumento de la remuneración mínima vital puede generar incentivos para que las empresas se deshagan del personal menos calificado, generando desempleo (ello para recuperar el equilibrio del mercado a costa de un menor número de trabajadores) (Valle, 2008). En este mismo sentido se pronuncia Mankiw (2007), quien afirma que con el salario mínimo aumenta el costo del trabajo para las empresas y se reduce la cantidad de trabajo que estas demandan, dando como resultado un mayor desempleo entre el sector de trabajadores afectados por el salario mínimo. Es decir, que los trabajadores que siguen empleados sí se benefician con un salario más alto, pero quienes habrían podido estar empleados con un menor salario, se ven afectados.

Sin embargo, la otra postura nekeynesiana afirma que las tasas naturales de desempleo no son causadas por las rigideces del mercado laboral, sino que, de hecho, se deben a políticas monetarias contraccionistas (como, por ejemplo, el caso de Europa durante los años ochenta) (Ball, 1997, citado por Hofstetter, 2006). La falta de respeto a los derechos fundamentales en el trabajo no es un elemento que ayude a atraer inversiones. Mientras que el respeto a los derechos fundamentales sí tiene importancia económica a largo plazo, pues las tasas de inversión más altas y sostenidas en el tiempo están en aquellos países caracterizados por el respeto de los derechos fundamentales, especialmente, los laborales y sociales (Martínez y Vega, 2002).

Por otro lado, no hay evidencia sobre los impactos negativos del salario mínimo sobre el empleo y la pobreza. De hecho, se ha demostrado que la disminución del desempleo y la mayor inclusión social van de la mano, y no son consecuencia de la liberalización del salario mínimo, sino de mayores niveles de desarrollo y de la diversificación de la actividad productiva que hayan alcanzado los países (Bonilla, 2007).

En síntesis, se puede decir que la discusión parece estar zanjada, en tanto que, incluso en informes del Banco Mundial (Martínez y Vega, 2002), se logra establecer que el desempleo no está atado a las rigideces de los salarios sino más bien a un precario crecimiento económico de los países, que parece estar más relacionado con los salarios bajos y la pobreza en general que con los salarios altos (al respecto, se puede hacer una comparación con los países nórdicos, que tienen altos salarios y aun así tienen los índices de desempleo más bajos del mundo). Efectivamente, los derechos fundamentales tienen una función económica que va más allá de la función principal de alcanzar la justicia y la equidad en el lugar de trabajo y que permite obtener el mayor provecho en calidad y productividad de la mano de obra (Martínez y Vega, 2002).

### **2.3.2. Discusión en torno al trabajo dentro de un contexto de mercado de oferta y demanda**

En este punto, se puede notar que hay dos posturas principales, representadas, al igual que en el acápite anterior, por quienes defienden la teoría neoclásica y quienes defienden la teoría de la eficiencia de los salarios (neokeynesianos). En este sentido, para esta discusión se va a hablar primero de la tesis neoclásica, que defiende que el trabajo se rige por las leyes de la oferta y la demanda; después, se hablará de la teoría de la eficiencia de los salarios y la crítica al modelo neoclásico; y, por último, se harán unas breves apreciaciones al respecto.

En primer lugar, quienes defienden la primera tesis consideran que el mercado, en su conjunto, se rige por la oferta y la demanda, y en este sentido el trabajo no está fuera de él, pues hace parte de las relaciones de producción y su regulación las afecta directamente, por tanto, según se ha dicho anteriormente, la forma en la que se regule este mercado va a afectar de manera necesaria la economía y la producción (Clavijo, 2001).

De esta forma, se dice que el trabajo, al responder a las dinámicas del mercado como cualquier bien o servicio y regirse por la oferta y la demanda, tiene que desregularse, pues establecer rigideces —como el salario mínimo— puede afectar la producción a otros niveles, dado que todo está intrínsecamente relacionado.

En este orden de ideas, los neoclásicos afirman que los salarios deben, por ello, responder a las dinámicas económicas, en virtud de lo cual deben ajustarse según la evolución conjunta de la inflación y de la productividad. Por tanto, los salarios no solo deberían subir, sino que, si la capacidad productiva baja, también debería hacerlo el salario (Clavijo, 2001).

En segundo lugar, quienes defienden la tesis de la eficiencia de los salarios parten del supuesto contrario: el trabajo no es, en lo absoluto, dependiente de las relaciones del mercado ni se rige por las leyes de la oferta y la demanda. En efecto, la demanda del trabajo resulta independiente del salario real y de cualquier otro precio relativo y solo responde positivamente al tamaño del mercado del producto que la empresa ofrece; o sea, que el salario es una variable distributiva y no un precio. En otras palabras: las empresas contratan más trabajo si venden más de lo que producen pero no incrementan empleo por ver disminuido el salario (Noriega, 2003).

Además de ello, afirman que el modelo neoclásico solo funciona en el escenario de la competencia perfecta y que las afirmaciones neoclásicas, de hecho, no han podido ser demostradas empíricamente, pues lo que dicta la realidad es que, más allá de las abstracciones, el mercado de trabajo no funciona de manera competitiva en sentido estricto (Pérez y Villalobos, s.f.).

La teoría de los salarios de eficiencia dice que la forma más idónea de incrementar la productividad y combatir la actitud elusiva de los trabajadores, en cuanto a su esfuerzo laboral, consiste en establecer un salario superior al de equilibrio, en tanto que los salarios más altos traen como resultado un mayor empleo, pues un salario más alto mejora el esfuerzo que imprimen los trabajadores a sus actividades y reduce el riesgo moral, es decir, en cuanto más alto es el salario, mayor es el costo para un trabajador de ser despedido, lo que conlleva que un empleador no requiera una supervisión tan intensa para evitar el comportamiento elusivo (Rebitzer y Taylor, 1995). Anudado a ello, se evidencia que no solo se aumenta la productividad, sino que, además, no se genera desempleo (Payo, 2015), en virtud de que a mayor capacidad productiva va a existir una mayor inversión y producción, que repercutirá directamente en la generación de nuevos empleos.

Siendo ello así, se demuestra que, contrario a lo que plantean los neoclásicos, el aumento del salario tiene repercusiones económicas positivas en la economía, puesto que al aumentar el salario mínimo, y con él la capacidad adquisitiva de los trabajadores, se aumenta el consumo por parte de la clase trabajadora, creciendo consecuentemente la demanda de productos (ello se traduce en que las empresas deben aumentar su capacidad productiva: por lo que deben contratar más trabajadores para suplir la demanda) (Toscano, 2012), lo cual implica que un aumento en la capacidad adquisitiva de los trabajadores puede mover la economía y, al contrario de lo que sostiene la tesis neoclásica, generar una mayor producción en virtud del consumo. Esto lo ha planteado el profesor Julio Silva Colmenares (2002), quien afirma que la mejor manera para aumentar la producción es por medio del aumento de la capacidad adquisitiva de los trabajadores, para que sean ellos quienes muevan la economía, en virtud de que la consecuencia de los salarios más altos es que los excedentes se usarán

en inversión y nuevas empresas que, a la larga, generarán más empleo y mayor producción para el país.

Por tanto, no se evidencia que el trabajo responda a las leyes de la oferta y la demanda, tal como otros bienes y servicios, dado que el trabajo no depende de estas variables sino de la capacidad productiva que tenga la empresa. En otras palabras: si la empresa tiene mayor producción, contratará más trabajadores, de lo contrario, no lo hará. Es indistinto que el salario sea más alto o más bajo: los salarios altos no repercuten en la contratación. Todo lo contrario: a mayores salarios, habrá mayor poder adquisitivo por parte de los empleados. En consecuencia, los trabajadores contribuirán en el aumento de la demanda de productos y servicios, a lo que las empresas deberán responder con mayor producción de dichos productos (para cubrir la creciente demanda), y este aumento en la producción se lograría contratando más trabajadores.

### **2.3.3. Discusiones sobre las variables tenidas en cuenta para calcular el salario mínimo y sobre su idoneidad**

Para esta discusión particular, se debe partir de la base de que, actualmente, solo se tienen en cuenta variables macroeconómicas para determinar el salario mínimo: la 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) (Palencia, 2009); esto, claramente, en el escenario en el cual los agentes en la negociación no logren un acuerdo. A ello se añade que las variables que más se han tenido en cuenta han sido el IPC y la inflación esperada.

En este escenario, se tienen de nuevo dos posiciones: la neoclásica y la crítica del modelo. La primera posición, que ya ha sido ampliamente expuesta, se puede sintetizar en que el modelo de formación del salario mínimo, aunque no debería existir, es menos gravoso si se tiene como está actualmente, pues aumenta según el crecimiento de la economía. Así mismo, como ya se enunció, la postura neoclásica afirma que el salario mínimo debería bajar si no hay inflación para ese año o si se tiene una inflación negativa, en tanto que los salarios deben responder a las dinámicas inflacionarias o cuando menos al aumento del IPC. Esta es la posición que ha venido asumiendo el Gobierno en la mesa de concertación laboral durante los años 2014 y 2015, estudiados en este trabajo. También es la posición que defienden las empresas, puesto que para sus intereses económicos es la más benéfica para garantizar mayores ingresos para sus accionistas, en vez de pagar mayores salarios a los trabajadores (tabla 1).

**Tabla 1.** Aumento porcentual anual del SMLMV. (Elaboración propia)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Propuesta trabajadores			5,80 %	8,61 %	4,50 %	9,50 %	9,12 %	14 %
Propuesta empresarios			5,80 %	3,50 %	4,50 %	4,20 %	6,80 %	6,50 %
Decreto Presidente	3,60 %	4,00 %	5,80 %	4,02 %	4,50 %	4,60 %	7 %	7 %
Inflación	3,17 %	3,73 %	2,44 %	1,94 %	3,66 %	3,38 %	5,75 %	3 %
Norma	Decreto 5053/09	Decreto 4834/10	Decreto 033/11	Decreto 2738/12	Decreto 3068/13	Decreto 2731/14	Decreto 2552/15	Decreto 2209/16

Por otro lado, se tiene la postura crítica del modelo, que afirma que las variables para la determinación del salario mínimo son insuficientes para garantizar las condiciones de vida digna de los trabajadores, en virtud de que el salario mínimo no cumple con su cometido constitucional: salvaguardar unas condiciones mínimas de vida digna del trabajador y su familia. Ello en virtud de que en muchos casos, como lo es el de las urbes, el salario mínimo no es suficiente: el SMLMV resulta estar diseñado para satisfacer las necesidades básicas de un trabajador individual o, en el mejor de los casos, solo las alimentarias de una familia corriente (compuesta por dos adultos y dos infantes) (Bonilla, 2007). En este sentido, como diría Dufur (2006, citado por Payo, 2015): “[La] evolución de los salarios mínimos [...] no se vincula a la evolución de otros salarios; o sea, en vez de una participación real de los asalariados en el desarrollo económico, lo que se busca es asegurar una mera supervivencia” (p. 7).

Esto quiere decir que la institución del salario mínimo no está cumpliendo su cometido constitucional, tal como lo ha exigido la jurisprudencia, pues, en la realidad, no alcanza a cubrir ni siquiera los rubros más básicos de los trabajadores y sus familias. Por ello, quienes critican la primera postura afirman que es necesario rediseñar la institución del salario mínimo para hacer efectivo el derecho fundamental al mínimo vital, en tanto que las variables actuales de determinación excluyen otros factores, como, por ejemplo, el costo de vida particular en los diferentes sectores del país y el costo de otras necesidades básicas, como la recreación, la cultura, la educación, entre otras.

Este trabajo se afilia a la segunda posición por los motivos que se expondrán a continuación.

### 3. LA AFECTACIÓN AL DERECHO FUNDAMENTAL AL MÍNIMO VITAL Y MÓVIL PRODUCTO DEL AUMENTO DEL SALARIO MÍNIMO TOMANDO COMO FACTOR DETERMINANTE LA INFLACIÓN ESPERADA, SIN TENER EN CUENTA OTRAS VARIABLES

Como ya se ha expuesto, el derecho fundamental al mínimo vital y móvil establece que la remuneración que recibe un trabajador debe ser suficiente para satisfacer no solo sus necesidades alimentarias y de vivienda, sino también sus necesidades culturales, sociales, educativas y recreativas, entre otras.

En el año 2015, Juan Guataquí et ál. hicieron una investigación al respecto que arrojó como resultado que el efecto de la inflación amenazaba con dejar indefensos a los trabajadores que percibían un salario mínimo frente al alza de precios y la posibilidad de consumo de productos. Ello en virtud de que si se daba la situación de que la inflación se igualara al reajuste del salario mínimo, no existiría un aumento real en el salario para ese año, lo que en efecto sucedió (tabla 1).

La investigación también arrojó una conclusión certera: era necesario tener en cuenta los factores determinantes de la inflación real causada ese año por diversos factores económicos que afectan nuestra economía, en relación con el salario mínimo, con el propósito de atender al impacto real y efectivo de la inflación colombiana proyectada para el año siguiente, a fin de evitar la pérdida de la capacidad adquisitiva de los trabajadores que devengasen el salario mínimo, en el transcurso del siguiente año. Además, se proponía la tesis que ya se ha analizado: potenciar la capacidad de consumo para beneficiar la economía y al mismo tiempo beneficiar a los trabajadores (Guataquí et ál., 2015).

En este sentido, con la progresiva pérdida del poder adquisitivo por parte de estos, se puede notar que se está afectando el derecho fundamental al mínimo vital y móvil, pues, de mantenerse la situación, al cabo de unos años el salario no tendrá ni siquiera el diagnóstico que tiene actualmente: que alcanza para un trabajador individual y solo para satisfacer las necesidades alimentarias de una familia, sino que podría, incluso, ser más precario.

Teniendo estos pilares, se considera que es necesario el cambio de variables para determinar el salario mínimo, puesto que las actuales no responden a las necesidades reales de los trabajadores colombianos, y en vez de mejorar sus condiciones de vida o, al menos, como mínimo, mantener su capacidad adquisitiva, las desmejoran de manera gradual. Por último, la investigación de Guataquí et

ál. (2015) considera que las variables deben ampliarse: no solo responder a los intereses del sector empresarial, sino tener en cuenta las necesidades de los trabajadores, partiendo desde la propuesta neokeynesiana según la cual, para aumentar la producción de un país, la vía más efectiva es mejorar la capacidad de consumo por medio de los salarios de eficiencia, para mover el consumo y, con ello, el mercado.

Para desarrollar la propuesta concreta que propugna por mejorar la condición de vida de los trabajadores y sus familias, y satisfacer en la mayor medida posible el derecho fundamental al mínimo vital, sin afectar de manera sustantiva los intereses de los grupos económicos, es decir, de manera proporcional, se pasará a analizar, en la perspectiva de Bourdieu, los discursos de los agentes de la negociación, para determinar cuál de las posiciones antes mencionadas representan y, así mismo, para evaluar la necesidad de los agentes, esto es, si son necesarios en la negociación o si pueden ser excluidos, bien para dar participación a otros agentes o bien para disminuir el número de contrincantes en el campo particular.

#### **4. ANÁLISIS DE LAS POSTURAS DE LOS AGENTES DE LA MESA DE CONCERTACIÓN LABORAL A LA LUZ DE LA TEORÍA DE PIERRE BOURDIEU**

##### **4.1. El campo de lucha: la Comisión Permanente de Concertación**

Como se expuso en el primer punto de este trabajo, se considera que un campo hace alusión a un concepto propio de la teoría de Pierre Bourdieu que reemplaza el término de *sociedad* por uno más idóneo para ser analizado sociológicamente. También se considera que el campo se determina por al menos cinco criterios fundamentales: 1) el espacio limitado, 2) la lucha dentro de ese espacio, 3) la definición mediante las reglas aceptadas en ese espacio y la subsiguiente regularización de la conducta, 4) la posibilidad de presentar crisis coyunturales en las cuales se cuestionen las reglas definidas y 5) la distribución desigual entre las fuerzas (Bourdieu, 2000a). Con el escenario expuesto, se considera que la mesa de concertación laboral cumple con todas las condiciones *sine qua non* del campo, como se mostrará a continuación, a propósito de establecer si se está dentro del campo jurídico, cuáles son las posibilidades de acción que tienen los trabajadores y cuál es el escenario concreto de lucha para ellos partiendo de la teoría de Bourdieu.

#### **4.1.1. Es un espacio limitado**

Se cumple esta condición en virtud de que es un espacio de discusión cerrado donde solo pueden participar las principales centrales obreras (excluyendo de la discusión a otros sectores más pequeños de sindicatos y a los trabajadores individualmente considerados, aunque, vale aclarar, los representantes de las centrales obreras siempre se han esmerado por defender los derechos de los trabajadores e, incluso, de la sociedad en su conjunto), los principales gremios económicos y productivos, excluyendo, consecuentemente, a pequeños empresarios y otros agentes económicos (aunque estos gremios también se han caracterizado por la defensa de los suyos) y el Gobierno nacional.

#### **4.1.2. Hay una lucha dentro de este espacio**

Como se logra evidenciar tras la exhaustiva revisión de las memorias de estos encuentros (Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, 2014; 2015), hay una lucha constante, principalmente entre los trabajadores y la alianza ideológica que ostentan el Gobierno y el gremio productivo. Los sindicatos luchan por mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, y para ello se basan en los derechos fundamentales, mientras que los empresarios y el Gobierno se basan en la defensa de la capacidad productiva de las empresas y el Estado.

#### **4.1.3. Se definieron unas reglas que son aceptadas por todos los agentes y se regularizó la conducta**

Todos los agentes acuerdan negociar, de manera pacífica y respetuosa, en la mesa de concertación laboral, y aceptan las reglas que tiene la Comisión; dentro de este espacio concreto, chocan ideas e intentan convencer al bando contrario de tener la razón, sin embargo, como se expondrá más adelante, la ecuación no logra ser efectiva en virtud de que no todos los agentes son necesarios para la negociación y, en lugar de ello, afectan la dinámica.

#### **4.1.4. Pueden presentarse crisis coyunturales en las cuales se cuestionan las reglas definidas**

Suele suceder que los representantes de los trabajadores amenazan con levantarse de la mesa y dejar la negociación, lo cual es conflictivo para todas las partes: los empresarios podrían enfrentarse a huelgas masivas que afectarían su

producción y el Gobierno tendría que entrar en una situación de crisis causada por estos conflictos, por tanto, se intenta evitar que ello ocurra. Sin embargo, puede suceder de manera eventual que se genere este escenario de crisis; igual, en todo momento, se está cuestionando la forma en la cual se establece el salario —como en nuestro trabajo: las variables— y ello hace que se estén cuestionando en este momento las reglas definidas.

#### **4.1.5. Hay una distribución desigual entre las fuerzas**

Como se puede apreciar en las memorias de la Comisión, existen dos agentes aliados (Gobierno y gremios) en contra del tercer agente (los trabajadores), y este tercer agente, además, no ostenta el poder material, aunque sí ostenta un poder simbólico y la posibilidad de ejercer violencia simbólica para aumentar su capital simbólico. Este tercer agente es profano, en virtud de que está por fuera de la ecuación económica y del poder político y económico del país, y su único instrumento es el poder que tiene sobre las masas en virtud de su legitimación.

### **4.2. La fuerza simbólica que ostenta el tercer agente (los trabajadores) y la posibilidad de usarla para aumentar su capital material**

Como se dijo anteriormente, el poder simbólico (o la fuerza simbólica) es un poder inmaterial por medio del cual se puede transformar la visión del mundo y, consecuentemente, transformar el mundo. Es, por otra parte, un poder que permite obtener el equivalente de lo que es obtenido por la fuerza (física o económica) si está en manos de los profanos (es decir, aquellos que están despojados del poder material). Sin embargo, también puede ser un instrumento de dominación si cae en manos de las clases dominantes, pudiendo llevar a asegurar el poder de una clase sobre otra (Bourdieu, 2000b). Así, se pueden hacer las siguientes aclaraciones: 1) el poder material lo ostenta, en nuestro contexto, quien tiene el poder económico y el poder de usarlo a su antojo para beneficiar a su grupo; en este caso, lo ostentan tanto el empresariado por su poder económico como el Gobierno por su poder de coacción; 2) el poder simbólico lo ostenta el tercer agente, es decir, los trabajadores, aunque no son conscientes de ello; esto se da, en parte, porque la tercerización laboral ha afectado de manera profunda la acción sindical en nuestro país —y en general en todo el mundo— (Ojeda, 2010), lo que repercute en que cada vez se alcen menos trabajadores para exigir sus derechos, lo que ha debilitado anímicamente a los líderes sindicales; por otra parte, también ha contribuido la violencia constante a la que han sido

sometidos los líderes sindicales en Colombia, pues se evidencia que es el país más peligroso para ejercer la acción sindical (Consejo de Administración OIT, 2016) y, evidentemente, ello afecta de manera sustantiva la utilización de su capital simbólico. Es importante señalar que, a pesar de esto, los trabajadores, representados en los líderes sindicales que negocian en la comisión, pueden hacer uso de su capital simbólico pese a sus limitaciones.

Se dice que se puede usar este poder simbólico para aumentar su capital material, en la medida en que se podría —si se reformara la Comisión Laboral en los términos que se enunciará— cambiar las variables para determinar el salario mínimo, lo que repercutiría en mejores condiciones de vida para los trabajadores y mayores salarios, que les permitirían adquirir más autonomía para ejercer la acción sindical.

Ahora bien, en el análisis concreto de las situaciones, se considera que hay dos posiciones fundamentales, como ya se dijo: la posición del empresariado y el Gobierno, que se basa en la tesis neoclásica de la concepción de los salarios, y la posición de los salarios de eficiencia, representada por los agentes sindicales.

Esto se materializa en que el Gobierno y los empresarios, argumentando austeridad, piden que el salario no sobrepase el nivel de equilibrio (planteamiento neoclásico), mientras que los trabajadores exigen que se le dé al salario su valor real, atendiendo a todas las necesidades que ellos tienen.

En la figura 1 se pueden observar con más detalle las propuestas de cada uno de los agentes y la inflación decretada por el Banco de la República.

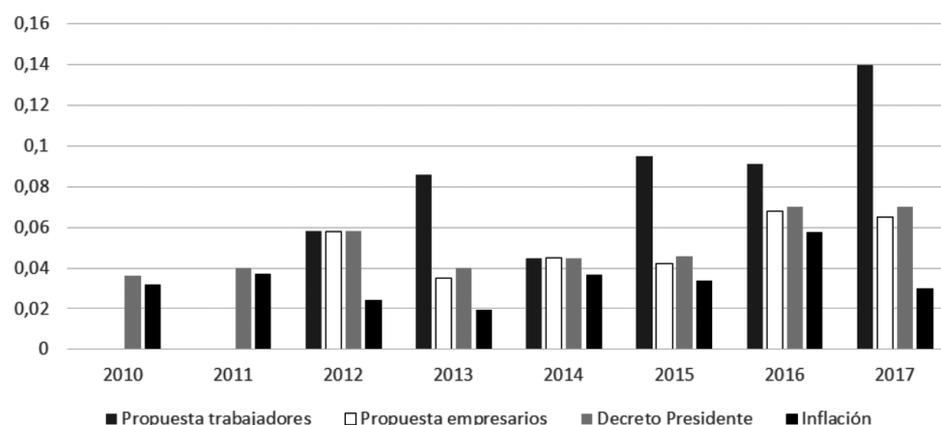


Figura 1. Comparativo de aumento porcentual anual del SMLMV. (Elaboración propia)

Los representantes de los trabajadores, además del aumento del salario mínimo, suelen pedir que se incluyan políticas que beneficien a toda la población, como el mantenimiento de la educación gratuita, disminuir precios de la gasolina y los alimentos, entre otros (Palencia, 2009); lo que significa que utilizan su participación en la mesa para aumentar el bienestar social en general, cosa que, generalmente, los empresarios rechazan (y especialmente el Gobierno) arguyendo que se discute en esa mesa estrictamente sobre el salario mínimo, puesto que para otros temas existen escenarios más idóneos (como el Congreso de la República, por ejemplo).

Por su parte, el Gobierno toma postura apoyando a los empresarios, lo cual rompe la igualdad de condiciones de los negociadores, puesto que si los trabajadores se levantan de la mesa, el Gobierno favorecería, de todos modos, la posición de los empresarios. En este sentido, se considera junto con Palencia (2009) que, en la práctica, el Gobierno toma el papel de agente activo en la negociación, sin embargo, no se comparte su apreciación sobre la posesión del capital simbólico en manos de estos dos pues aún no han logrado utilizar su poder para mantener el *statu quo*; al contrario: los representantes de los trabajadores siguen luchando por mejorar sus condiciones y mostrando las contradicciones del modelo, por lo que no se puede decir que quienes ostentan el poder material, en este caso empresarios y Gobierno, ostenten también el poder simbólico.

En este punto, se considera que una reforma laboral que permita establecer salarios mínimos que se adecúen al mínimo vital y a los derechos fundamentales debe necesariamente volver a equilibrar la balanza, por lo que es indispensable que salga el Gobierno de la ecuación: en efecto, el Gobierno causa un desequilibrio injustificado y no cumple el rol que supuestamente debería tener: lo extralimita. Además de esto, el Gobierno no tiene una injerencia activa en las causas del conflicto y, por tanto, de la negociación, pues en la ecuación deberían participar simplemente los negociadores: trabajadores y gremios de producción. En este sentido, se considera necesario reiterar que, para una reforma laboral justa o, como la llama Rosa Garavito Elías (2007), una “reforma laboral democrática”, es necesario que se vuelvan a ajustar los roles para que no haya una desigualdad que impida negociar, verdaderamente, los salarios.

Al igual que en México (Garavito, 2007, p. 30), nuestras instituciones y mecanismos mediante los cuales se define el salario mínimo hacen depender su nivel y dinamismo de la voluntad del ejecutivo, que, en más de una ocasión, ha obrado en perjuicio de los trabajadores y poniendo condiciones iguales o incluso más gravosas que las propuestas por los grupos empresariales. Por tanto, en conclusión, es imperativo poner como base de cualquier reforma salarial la resolución del problema del profundo deterioro del poder adquisitivo del salario.

## CONCLUSIONES PRELIMINARES

### **Propuesta para una reforma salarial justa que respete el derecho fundamental al mínimo vital y móvil y que esté en consonancia con el desarrollo económico y la teoría de los salarios de eficiencia**

La mesa de concertación laboral no es un espacio democrático que permita decisiones que tengan en cuenta las propuestas y necesidades de los trabajadores. Como se mostró, en la mayoría de años entre 2010 y 2017 (figura 1), es el Presidente quien decreta, unilateralmente, el aumento del SMMLV en un porcentaje más cercano a las propuestas de aumento del sector empresarial que a las propuestas formuladas por el sector trabajador.

En virtud de lo expuesto anteriormente, se considera que, para que haya una reforma salarial justa y democrática que respete el derecho fundamental al mínimo vital y móvil, se tienen que tener en cuenta, como mínimo, los siguientes derroteros:

1. La mesa de concertación laboral debe convertirse necesariamente en un espacio de diálogo entre las dos partes del conflicto (es decir, que solo ellas dos tengan voz y voto) para que ellas intenten llegar a un consenso, sin que intervenga el Gobierno como árbitro ni mediador. En este sentido, sería bueno que participaran diferentes actores de la sociedad con voz, pero sin voto, como, por ejemplo, cabildos, consejos comunitarios y los propios congresistas, para dar luces a las partes en la negociación sobre posibles aristas que no hayan contemplado. En una palabra: la comisión debe ser bipartita, pero garantizando la participación activa de otros actores que no pueden tener injerencia directa en la negociación.
2. En caso de que no haya acuerdo entre las partes del conflicto y se haga absolutamente necesario el decreto unilateral por parte del Presidente, se debe generar un mecanismo que lo obligue a tener en cuenta otros criterios (como, por ejemplo, el porcentaje de necesidades básicas insatisfechas) aparte de los macroeconómicos, en virtud de que no puede supeditarse el bienestar de los trabajadores a las fluctuaciones económicas, puesto que, como se ha demostrado, el trabajo no puede depender de la oferta y a la demanda, en razón a que no hace parte de los ciclos económicos.
3. La fijación del salario mínimo siempre debe tener como base que el salario es aquel necesario para el trabajador y su familia, como lo ha sentado la juris-

prudencia constitucional, y, por tanto, debe tener en cuenta las necesidades de ella: tanto para salud, alimentación y vivienda como para educación, transporte, pensión, seguridad social, recreación, cultura y bienestar social, entre otros factores. Esto no solo beneficiará a los trabajadores, sino que a la larga beneficiará a la propia economía, pues en virtud de la teoría de los salarios de eficiencia, al aumentar los salarios de los trabajadores, consecuentemente aumentará el consumo, que será un motor del aparato productivo.

4. Se deben garantizar condiciones de seguridad para los trabajadores sindicalizados, con el fin de que puedan empoderarse y hacer uso de su capital simbólico, que no solo redundará en beneficios económicos para los trabajadores, sino que, al contrario, lo hará en beneficios sociales para toda la comunidad, pues los representantes de los trabajadores se preocupan, en general, por los intereses y el bienestar de toda la población. Así mismo, es necesario cumplir las recomendaciones de la OIT para evitar que se siga criminalizando y persiguiendo la actividad sindical en el país.
5. El salario mínimo no solo debe mantener la capacidad adquisitiva del trabajador, debe servir, además, para aumentarla, pues este puede ser un motor económico importante. A mayor capacidad de consumo de los trabajadores, mayores relaciones de intercambio habrá en la sociedad, lo que redundará en beneficios para la economía nacional.

## **La teoría de los salarios de eficiencia es conducente para la aplicación real del derecho al mínimo vital y móvil**

Es evidente el choque de posiciones y las múltiples interpretaciones que hay sobre la forma en que debería estatuirse el salario mínimo. Desde cada una de las posiciones se puede llegar a puntos muy disímiles entre sí y parece ser que no hay forma de conciliar las posturas.

Actualmente, el salario mínimo no siempre coincide con la protección al derecho al mínimo vital y móvil, puesto que no garantiza un verdadero aumento de la capacidad adquisitiva de los trabajadores, para lograr la satisfacción de sus necesidades básicas y las de sus familias.

Sin embargo, debe tenerse en cuenta que, en un orden constitucional, han de respetarse los derechos fundamentales (como el derecho al mínimo vital) y, en ese sentido, el crecimiento económico debe velar siempre por los intereses de los ciudadanos (plasmados en esos derechos fundamentales). Por eso, la tesis que debe predominar es la que sea menos lesiva para los derechos fundamentales,

que, en este caso, están representados por la teoría de los salarios de eficiencia, puesto que ella permite satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores al tiempo que aumenta la producción. Sin embargo, como todo modelo económico, tiene una consecuencia: menores ganancias para los empresarios e inversionistas a corto plazo, aunque a largo plazo es mucho mejor el modelo que mejora la calidad de vida de la población, porque ello redundará en mayor inversión extranjera y mayor atractivo en el exterior (Martínez y Vega, 2002).

## REFERENCIAS

- Arango, L., Herrera, P. y Posada, C. (2007). *El Salario mínimo: aspectos generales sobre los casos de Colombia y otros países*. Bogotá: Banco de la República.
- Arnaudo, A. (1972). *Estudios. Economía monetaria*. Ciudad de México: Centro de Estudios Monetarios Latinoamericanos.
- Ball, L. (1997). Disinflation and the Nairu. En Romer, C. y Romer, D. (eds.), *Reducing Inflation: Motivation and Strategy* (pp. 167-185). Chicago: University of Chicago Press.
- Bonilla, R. (2007). Salario mínimo, estructura ocupacional e ingresos en Colombia. En Garay, L. et ál., *Colombia: diálogo pendiente, vol. II: Políticas de empleo, salarios y vivienda* (pp. 118-175). Bogotá: Planeta Paz.
- Bourdieu, P. (2000a). Elementos para una sociología del campo jurídico. En Bourdieu, P. y Gunther, T., *La Fuerza del Derecho* (pp. 153-220). Bogotá: Siglo del Hombre Editores.
- Bourdieu, P. (2000b). Sobre el poder simbólico. En *Intelectuales, política y poder* (pp. 65-73). Buenos Aires: UBA, Eudeba.
- Carmona, E. (2006). Los derechos sociales de prestación y el derecho a un mínimo vital. *Revista nuevas políticas públicas: anuario multidisciplinar para la modernización de las Administraciones Públicas*, 2, 173-197.
- Clavijo, S. (2001). Fallos y fallas económicas de las altas cortes: el caso de Colombia 1991-2000. *Revista de Derecho Público*, 12, 27-66.
- Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (2014). *Memorias*. Bogotá: Ministerio del Trabajo.

- Consejo de Administración OIT (2016) 327ª reunión, Ginebra: Organización Internacional del Trabajo
- Corte Constitucional de Colombia (24 de junio de 1992). Sentencia T-426/92. [MP: Eduardo Cifuentes Muñoz].
- Corte Constitucional de Colombia (7 de junio de 1995). Sentencia C-252/95. [MP: Jorge Arango Mejía].
- Corte Constitucional de Colombia (9 de diciembre de 1996). Sentencia C-710/96. [MP: Jorge Arango Mejía].
- Corte Constitucional de Colombia (29 de enero de 1998). Sentencia T-011/98. [MP: José Gregorio Hernández Galindo].
- Corte Constitucional de Colombia (9 de diciembre de 1999). Sentencia SU-995/99. [MP: Carlos Gaviria Díaz].
- Corte Constitucional de Colombia (23 de octubre de 2000). Sentencia C-1433/00. [MP: Antonio Barrera Carbonell].
- Corte Constitucional de Colombia (10 de octubre de 2001). Sentencia C-1064/01. [MP: Manuel José Cepeda Espinosa y Jaime Córdoba Triviño].
- Corte Constitucional de Colombia (10 de septiembre de 2003). Sentencia C-781/03. [MP: Clara Inés Vargas Hernández].
- Corte Constitucional de Colombia (2004). Sentencia C-091/04. [MP: Marco Gerardo Monroy Cabra].
- Corte Constitucional de Colombia (1º de julio de 2008). Sentencia T-651/08. [MP: Clara Inés Vargas Hernández].
- Corte Constitucional de Colombia (2 de julio de 2014). Sentencia T-426/14. [MP: Andrés Mutis Vanegas].
- Corte Constitucional de Colombia (2015). *Memorias*. Bogotá: Ministerio del Trabajo.
- Corte Constitucional de Colombia (26 de abril de 2016). Sentencia T-199/16. [MP: Jorge Iván Palacio Palacio].

- Del Valle, M. (2008). *Impacto del ajuste de la remuneración mínima vital sobre el empleo y la informalidad*. Trabajo presentado en XXVI Encuentro de Economistas del BCRP, Lima, Perú.
- Dufour, C. (2006). Quels salaires minima? Quelle négociation collective? *Chronique internationale de l'INES*, 103, 3-16.
- Garavito, A. (2007). Nuevo régimen salarial para una economía justa y competitiva. En Bouzas, A. (coord.), *Propuestas para una reforma laboral democrática* (pp. 30-43). México DF: Cámara de Diputados del Congreso de la Unión.
- Guataqui, J. et ál. (2015). *El déficit del trabajo decente en Colombia*. Bogotá: Observatorio laboral, Universidad del Rosario.
- Hofstetter, M. (2006). La política monetaria y la Corte Constitucional: el caso del salario mínimo. *Revista de Economía Institucional*, 8(14), 105-124.
- Mankiw, N. (2007). *Principios de economía*. Madrid: Editorial Thomson.
- Martínez, D. y Vega, M. (2002). *Los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como elementos de progreso económico y de justicia social*. Ginebra: OIT.
- Navas, J. y Orozco, I. (2013). *Garantía del mínimo vital con el salario mínimo*. Cartagena: Universidad de Cartagena.
- Nieto, J. (2016). *Principios mínimos fundamentales de los trabajadores en Colombia: balance de las precisiones jurisprudenciales más relevantes dadas por la Corte Constitucional*. Bogotá: Universidad Católica.
- Noriega, F. (2003). *El poder de los salarios: una crítica a los fundamentos de la teoría neoclásica del crecimiento*. México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Ojeda, A. (2010). *La deconstrucción del derecho del trabajo*. Madrid: Editorial La Ley, Actualidad.
- Organización Internacional del Trabajo, Consejo de Administración (2016). 328ª reunión. *Informes del Comité de Libertad Sindical. 380º informe del Comité de Libertad Sindical*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

- Palencia, D. (2009). Análisis económico y socio-jurídico del salario mínimo en Colombia en el periodo 1990-2006. *Revista Precedente*, 19-40.
- Payo, E. (2015). Algunas consideraciones en torno al salario mínimo y a la dinámica de la CGT en el Consejo del Salario en la Argentina post convertibilidad. *Revista Trabajo y Sociedad*, 24, 95-108.
- Pérez, D. y Villalobos, C. (s.f.). *Efectos e impactos del salario mínimo en América Latina: una revisión sistemática de las investigaciones realizadas*. Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Raventós, D. (2014). Tomarse la renta básica en serio es hablar del mundo y de la realidad. En Raventós, D. et ál., *Monográfico sobre la renta básica* (pp. 25-30). Barcelona: Editorial sin Permiso.
- Rebitzer, J. y Taylor, J. (1995). The consequences of minimum wage laws: some new theoretical ideas. *Journal of Public Economics*, 56, 245-255.
- Silva, J. (2002). Del mercado cerrado y monopolizado al mercado abierto y democrático. En *La salida. Un nuevo modelo de desarrollo humano para la paz. Análisis social y económico de Colombia* (pp. 159-178). Bogotá: Elograf Ltda.
- Toscano, A. (2012). *Incidencia del salario mínimo en el consumo de los hogares en el periodo 1969-2009, caso de Colombia*. (Trabajo de grado). Cartagena: Universidad de Cartagena, Facultad de Ciencias Económicas.