**Concepto 147784**

Bogotá, D.C. 29 AGO 2014

**ASUNTO: Radicado No. 119425 Incremento salario**

De manera atenta damos respuesta a su comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual consulta sobre el derecho al incremento salarial, en los siguientes términos:

Procedemos a emitir el presente concepto jurídico, no sin antes advertir, que de acuerdo con la naturaleza y funciones encargadas a la Oficina Asesora Jurídica de este Ministerio, sus pronunciamientos se emiten en' forma general y abstracta, y que por mandato expreso del Articulo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios no estamos facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

En materia de reajuste salarial, el Código Sustantivo del Trabajo señala en su artículo 148 el reajuste para los salarios mínimos:

*"ARTICULO 148. "La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se halla estipulado un salario inferior".*

De lo anterior, se colige que para los salarios mínimos, el reajuste deberá ser automático, esto es, una vez decretado por el Gobierno Nacional, se reajusta el salario mínimo.

Bajo este entendido, es preciso señalar que para aquellos salarios que superan el mínimo legal, no existe disposición legal que ordene el aumento o reajuste.

Sin embargo, la Jurisprudencia en reiteradas ocasiones ha expresado la necesidad de reconocer en aquellos salarios la pérdida de poder adquisitivo del dinero y efectuar el ajuste con base en el índice de Precios al Consumidor (IPC) del año inmediatamente anterior.

En efecto, la Corte Constitucional en sentencia 102/95, con ponencia del Magistrado Alejandro Martinez Caballero, al referirse al salario intrínseco - salario reajuste - remuneración móvil, expresó:

*"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 INTRÍNSECO, esto es, su poder adquisitivo, luego hay que lograr un valor en equidad. El artículo 53 de la Carta, habla precisamente, de la remuneración MC VIL no sólo comprende el 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 la 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 la calidad del trabajo permanecen inmodificables, mientras el valor del bien producido aumenta nominalmente, en razón a 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".*

En este orden de ideas y conforme la citada jurisprudencia, es pertinente concluir que si bien los trabajadores particulares que devenguen salarios superiores al mínimo legal tienen derecho a los incrementos salariales, no se ha establecido un porcentaje determinado ni las condiciones en que dichos salarios deban ser incrementados (como sí sucede para los salarios mínimos legales), así como tampoco existe ninguna norma que obligue al empleador realizar tales aumentos.

Asilas cosas, el aumento de los salarios que superan el mínimo dependerá del mutuo acuerdo de los trabajadores y del empleador, según pronunciamiento de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia radicación No. 33387 del 10 de marzo de 2009, Magistrado Ponente Dr. Gustavo José Gnecco, en el sentido de que fue ideal es que si se persigue un aumento salarial superior al minimo, sean las partes, quienes de común acuerdo, concerté y negocien el reajuste, sin la presencia del juez, pues, al ser el reajuste salarial un conflicto económico, no es asunto que corresponde al juez dirimir por estar excluido de la jurisdicción laboral por expresa disposición del artículo 3 del Código de Procedimiento Laboral.

No obstante, lo anterior se aplica salvo que exista un acuerdo pactado con el empleador o una convención colectiva donde se prevean condiciones diferentes, evento en el cual se aplicarán estás siempre que sean más beneficiosas.

La presente consulta se absuelve en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no será de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

(Firma en el documento original)

**ANDREA PATRICIA CAMACHO FONSECA**

Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia de Seguridad Social Integral

Oficina Asesora Jurídica