



La urgencia de repensar la fijación del salario mínimo

El aumento del salario mínimo en Colombia se ha convertido en una de las decisiones de política económicas con mayor carga simbólica y política del calendario anual. Sin embargo, más allá del porcentaje de incremento, el debate de fondo debería ser técnico y metodológico.

Ana María Zambrano Solarte
Directora de Economía y Estrategia Pública de Fasecolda

En una economía con una tasa de informalidad laboral estructuralmente, con profundas brechas regionales y una productividad heterogénea entre sectores, la fijación del salario mínimo, sin duda alguna, tiene efectos que trascienden el ingreso de los trabajadores formales: incide sobre la inflación, los costos laborales unitarios, la sostenibilidad de las empresas intensivas en trabajo y la dinámica del empleo.

El punto no es si el salario mínimo debe crecer. Es bajo qué reglas, con qué consistencia técnica y balanceando los impactos, positivos y negativos, que tiene su ajuste. En Colombia, la fijación del salario mínimo está regulada por el artículo 56 de la Constitución Política, desarrollado por el Código Sustantivo del Trabajo y por la Ley 278 de 1996, que creó la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. Esta comisión es tripartita: Gobierno Nacional, trabajadores y empresarios. Por el gobierno participan el Ministerio del Trabajo, de Hacienda, de Agricultura, y el Departamento Nacional de Planeación.

Por los trabajadores, las centrales sindicales más representativas como la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT), la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), y la Confederación General del Trabajo (CGT). Por los empleadores están cinco gremios que representan al sector productivo: Fenalco, la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), Asobancaria, la Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ACOPI), y la Sociedad de Agricultores de Colombia (SAC).

La Ley 278 establece que, para la fijación del salario mínimo deben tenerse en cuenta parámetros como la meta de inflación, la inflación causada, la productividad, la contribución de los salarios al ingreso nacional, el crecimiento del PIB y la situación general de la economía. Si no hay acuerdo antes del 30 de diciembre de cada año, el Gobierno queda facultado para fijarlo por decreto.

Sin embargo, en la práctica, el incremento ha sido un proceso anclado casi exclusivamente a la inflación observada (y a las expectativas de inflación del año siguiente) y a la productividad, aunque este ha sido

el componente más discutido, tanto por la fuente de información como por la unidad de medida. La discusión técnica no es menor: no es posible comparar productividad por hora contra el salario mínimo mensual por trabajador. Esa diferencia metodológica altera la lectura tanto de la evolución de los costos laborales unitarios, como de la brecha acumulada entre salario real y productividad.

➔ Para la fijación del salario mínimo deben tenerse en cuenta la meta de inflación, la inflación causada, la productividad y la contribución de los salarios al ingreso nacional.

El incremento que rige para 2026 se definió en este contexto. Las mesas de concertación iniciaron en noviembre de 2025. Los trabajadores propusieron un aumento del 16% argumentando la necesidad de avanzar hacia un ajuste que reflejara el verdadero aporte de los trabajadores a la economía. Por su parte, los empleadores plantearon un ajuste más cercano a la inflación esperada y a la productividad observada, enfatizando los riesgos sobre empleo formal y costos empresariales, algo cercano al 7,21%. Al no alcanzarse un acuerdo, se esperaba que el Gobierno expidiera el decreto correspondiente antes de finalizar el año.

Para sorpresa de todos, en ese decreto se incorporó explícitamente el concepto de “salario mínimo vital”. Este concepto, establecido en la Constitución, es entendido como un ingreso que no solo preserva el poder adquisitivo frente a la inflación, sino que permite cubrir de manera adecuada las necesidades básicas del trabajador y su familia. Ese criterio amplió la interpretación tradicional centrada en inflación y productividad, e incluyó un componente adicional de

incremento (que no estaba en la baraja de nadie) que llevó el incremento hasta el 23%.

Como respuesta, en enero de 2026 distintos sectores interpusieron demandas ante el Consejo de Estado, cuestionando la suficiencia técnica de los criterios utilizados y la coherencia en la medición de la productividad. La Corte admitió las demandas y decretó la suspensión provisional del acto administrativo el pasado 13 de febrero, mientras estudia el asunto a fondo. En respuesta, el Gobierno radicó un decreto transitorio para evitar un vacío normativo mientras avanza el proceso de revisión, pero este no responde al rigor técnico que una discusión de esta magnitud necesita.

➔ Hay tres elementos comunes en los esquemas más estables: reglas explícitas, coherencia en la medición de productividad y un vínculo entre incremento real y desempeño económico.

La experiencia internacional ofrece lecciones útiles. En Chile, el ajuste del salario mínimo considera la inflación proyectada por el Banco Central, la inflación acumulada desde el último reajuste, la evolución del empleo, la productividad y el crecimiento esperado del PIB. En los últimos años se han aprobado incrementos escalonados, con cláusulas de revisión automática si la inflación supera ciertos límites. No existe diferenciación regional, pero el proceso incorpora proyecciones macroeconómicas explícitas.

En Brasil, el salario mínimo también es de carácter nacional. Entre 2011 y 2019 operó una regla formal que combinaba la inflación del año anterior con el crecimiento del PIB de dos años atrás. Esa fórmula otorgaba previsibilidad y vinculaba el ajuste a la


capacidad real de la economía. Aunque la regla fue modificada, recientemente se restableció un mecanismo que limita el incremento real al crecimiento del PIB dentro de un rango fiscalmente sostenible.

En Ecuador, el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios fija anualmente el salario mínimo, donde la inflación y la productividad sectorial son variables centrales. Si no hay acuerdo, el Ministerio del Trabajo decide, pero la discusión técnica se apoya en estadísticas oficiales y en proyecciones macroeconómicas.

La comparación muestra tres elementos comunes en los esquemas más estables: reglas explícitas o criterios previamente definidos, coherencia en la medición de productividad y un vínculo claro entre incremento real y desempeño económico.

En Colombia, la discusión debe partir de la construcción de una definición consistente, precisa y verificable de productividad por trabajador, empleando fuentes oficiales y series homogéneas. Se debería exigir la publicación previa de un documento técnico que cuantifique el impacto esperado sobre inflación, empleo formal e informalidad, además de consideraciones fiscales producto de las distintas indexaciones. En particular, podríamos abrir la discusión como país sobre la pertinencia de mantener un salario mínimo único nacional en un país con brechas territoriales significativas.

El salario mínimo cumple una función social esencial, pero su sostenibilidad depende de la coherencia macroeconómica. Cuando el incremento real supera de manera persistente la productividad, los costos laborales unitarios aumentan y la presión se traslada a los precios y a la calidad del empleo. Cuando la regla es clara y consistente, las expectativas se anclan y la decisión deja de ser un pulso anual (muchas veces político) para convertirse en una ecuación predecible.

El incremento de 2026 dejó una lección institucional relevante. Más que el porcentaje, lo que está en juego es la credibilidad del método. En economía, la credibilidad es un activo que no podemos erosionar. 



Curso Básico en

SEGUROS PARAMÉTRICOS

Mitigando Riesgos de una Forma Innovadora



DIRIGIDO POR:

Miguel Anderson Salazar Coral

Online

8 al 21 de Abril de 2026

 12 horas

COP: \$830.000 + IVA

USD: \$ 267

**Martes, miércoles y jueves
6:00 p.m. a 8:00 p.m. hora Colombia**

Pbx:

➤ (601) 243 64 20
➤ Ext. 4000, 4006, 4013
y 4020

Teléfonos

➤ (57) 317 367 5060
➤ (57) 318 706 9439

Correos electrónicos

➤ mercadeociseg@fasecolda.com
➤ mercadeociseg4@fasecolda.com

Dirección

➤ Carrera 7 # 26-20, Piso 4
Edificio Tequendama
Bogotá, Colombia.