

Bogotá D.C., Julio de 2025

Doctor
DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ GONZÁLEZ
Secretario General
Senado de la República

Ref. Presentación Proyecto de Ley “Por medio de la cual se garantiza la movilidad salarial en el territorio nacional”

Conforme con lo previsto en los artículos 139, 140 y subsiguientes de la Ley 5ª de 1992, presentamos a consideración del Congreso de la República el Proyecto de Ley “Por medio de la cual se garantiza la movilidad salarial en el territorio nacional”

Por tal motivo, se anexa el original y dos copias.

Atentamente,



FABIAN DIAZ PLATA
Senador de la República





PROYECTO DE LEY N° ____ DE 2025 SENADO

“Por medio de la cual se garantiza la movilidad salarial en el territorio nacional”

El Congreso de Colombia,

DECRETA

Artículo 1º. Objeto. La presente Ley tiene por objeto garantizar el derecho a la movilidad salarial en el territorio nacional, con el fin de salvaguardar el poder adquisitivo de los ingresos salariales, así como promover condiciones de trabajo dignas en el territorio nacional.

Artículo 2º. Los salarios devengados en el territorio nacional, superiores al salario mínimo legal mensual vigente, deberán ser ajustados anualmente en una proporción que no podrá ser inferior a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año inmediatamente anterior.

Parágrafo 1. Lo dispuesto en el presente artículo, no será aplicable para los contratos laborales en los que la remuneración esté expresada en salarios mínimos legales vigentes, ni para regímenes especiales del sector público.

Parágrafo 2. El mecanismo de ajustes salarial anual que trata esta Ley, no desplazará ni sustituirá los mecanismos de concertación y Decreto del salario mínimo legal mensual vigente, ni podrá sustituir las convenciones colectivas, pactos colectivos o laudos arbitrales.

Parágrafo 3. Los empleadores o contratantes, garantizarán el ajuste salarial o de honorarios a lo estipulado en el articulado de la presente Ley a los trabajadores y/o contratistas que hayan mantenido un vínculo laboral o contractual dentro del año inmediatamente anterior, aun cuando este contrato haya terminado y se prevea su renovación, prórroga o contratación.

Artículo 3º. En el caso de los contratos de prestación de servicios, que superen el año tributario o la vigencia fiscal, se especificarán en los estudios previos que los honorarios se deberán ajustar de conformidad con la variación del índice de Precios al Consumidor (IPC).

Artículo 4º. Vigencia. La presente Ley rige a partir del 1º de enero del año siguiente a su fecha de sanción, promulgación y publicación en el Diario Oficial y deroga las disposiciones que le sean contrarias, sin perjuicio de las acciones legales que en búsqueda del derecho al salario móvil se puedan interponer ante la jurisdicción ordinaria, y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Atentamente,

FABIAN DIAZ PLATA
Senador de la República



fabian.diaz.legislativo@gmail.com
Carrera 7 No. 8-68
Edificio Nuevo del Congreso
Oficina 530B-531B



(+57) 313 377 4142



fabian.diaz.comunidad



fabian.diaz.plata



@FabianDiazPlata



**FABIAN
DIAZ**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS
PROYECTO DE LEY N° ____ DE 2025 SENADO

“Por medio de la cual se garantiza la movilidad salarial en el territorio nacional”

La presente exposición de motivos está compuesta por seis (6) apartes principales:

Contenido

I. ANTECEDENTES.....	3
II. OBJETO DEL PROYECTO.....	3
III. CONSIDERACIONES Y JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO.....	4
IV. CONSTITUCIONALIDAD Y LEGALIDAD.....	9
V. IMPACTO FISCAL.....	12
VI. CAUSALES DE IMPEDIMENTO.....	13

I. ANTECEDENTES

Esta iniciativa fue radicada con anterioridad en la Cámara de Representantes el 27 de febrero de 2019 el Proyecto de Ley N° 318 de 2019 C, el cual tuvo ponencia positiva para primer debate. Posteriormente el 23 de julio del mismo año, el Proyecto de Ley N° 029 de 2019, con ponencia positiva para primer y segundo debate. Y, el 03 de agosto de 2021, el Proyecto de Ley N° 176/21 C, el cual tuvo ponencia positiva para primer debate. No obstante, dichos proyectos fueron archivados por tránsito de legislatura.

El 21 de julio de 2022, radiqué en el Senado de la República el Proyecto de Ley N° 025/22 S, el cual tuvo ponencia positiva para primer y segundo debate. Y el 06 de agosto de 2024, radiqué el Proyecto de Ley N° 097 de 2024 Senado. Ambos fueron archivados por tránsito de legislatura, de acuerdo al artículo 190 de la Ley 5ta de 1992 y el artículo 162 de la Constitución Política.

Así las cosas, y dada la importancia que requiere en el contexto colombiano, en esta nueva legislatura se radica la iniciativa con modificaciones, para que siga su trámite y se convierta en Ley de la República.

II. OBJETO DEL PROYECTO

El Presente Proyecto de Ley tiene por objeto garantizar la movilidad salarial, propendiendo a la protección de los ingresos salariales frente a la inflación y el Índice de Precios al Consumidor (IPC), en aras de promover condiciones de trabajo dignas en el territorio nacional.



III. CONSIDERACIONES Y JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

El trabajo es una manifestación esencial de la dignidad humana y constituye no solo un medio para la subsistencia, sino también para el desarrollo integral del ser humano. Según el artículo 25 de la Constitución Política, “Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”¹. Esta definición eleva el trabajo a la categoría de bien jurídico fundamental, del cual se deriva una protección constitucional y emerge el concepto de **remuneración mínima, vital y móvil**, consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política².

Según la Organización Internacional del Trabajo – OIT, entiende que “El salario mínimo se ha definido como la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que éstos hayan efectuado durante un período determinado, cuantía que no puede ser rebajada ni en virtud de un convenio colectivo ni de un acuerdo individual”³.

Así pues, como la presente iniciativa tiene por objeto garantizar el derecho a la movilidad salarial, con el fin de preservar el poder adquisitivo del ingreso laboral, iniciaremos la presente con la justificación exponiendo las nociones de salario, posteriormente, las de mínimo, vital móvil y, por último, dadas las circunstancias actuales del país, la necesidad de este Proyecto de Ley.

La noción de salario se ciñe a lo dispuesto por la Corte Constitucional en la Sentencia SU-995 de 1999, así:

“(...) todas las sumas que sean generadas en virtud de la labor desarrollada por el trabajador, sin importar las modalidades o denominaciones que puedan asignarles la ley o las partes contratantes. Así, no sólo se hace referencia a la cifra quincenal o mensual percibida por el empleado -sentido restringido y común del vocablo-, sino a todas las cantidades que, por concepto de primas, vacaciones, cesantías, horas extras -entre otras denominaciones-, tienen origen en la relación laboral y constituyen remuneración o contraprestación por la labor realizada o el servicio prestado (...)”⁴.

Aunado a lo anterior, la Corte Constitucional en varias sentencias⁵ ha señalado que el salario debe aumentar cada año para no perder adquisitivo y se aplicaría de inmediato, sin necesidad de que una contrato lo diga. En palabras de la Corte Constitucional en la Sentencia T-149 de 2008, cita que:

*“(...) Los trabajadores tienen derecho a la movilidad del salario: El derecho de los trabajadores al incremento anual de su asignación salarial se **desprende directamente de la Constitución y es de aplicación inmediata, sin que se requiera de desarrollo legal, contractual o convencional.**” (Sentencias T-012 y T-345 de 2007). Lo anterior no obsta para*

¹ Artículo 25, Constitución Política. Extraído de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html#25

² Artículo 53, Constitución Política. Extraído de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991_pr001.html#53

³ Extraído de: <https://www.ilo.org/es/temas/salarios/salario-minimo/que-es-un-salario-minimo>

⁴ Sentencia SU-995 de 1999, Corte Constitucional. Extraído de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=82795>

⁵ Sentencias T-102 de 1995, SU-995 de 1999, T-1575 de 2000, T-012 de 2007, T-020 de 2007.



que dicho incremento sea regulado por la ley o mediante negociaciones colectivas y para que este derecho laboral sea limitado, puesto que no es absoluto (...)”⁶.

En tal sentido, es interpretado como un derecho implícito, pues indica la sentencia C-1064 de 2001 que:

“(…) El inciso 1º del artículo 53 de la Constitución establece dentro de los principios fundamentales, que debe desarrollar el estatuto del trabajo, el derecho a una remuneración mínima vital y móvil. Este enunciado ha sido interpretado por la jurisprudencia constitucional como un derecho constitucional de los trabajadores a mantener el poder adquisitivo real del salario, pese a que, ni del texto del artículo 53, ni de las discusiones en la Asamblea Constituyente se desprende un tal derecho”.

Considerando lo anterior, podríamos afirmar que **la condición de movilidad del salario cubre a toda clase de remuneración**, no solamente el salario mínimo, y cumple la función de proteger el poder adquisitivo de los ingresos laborales.

Igualmente, es considerado como un derecho intangible, pues para la Corte Constitucional en la Sentencia C-1064 de 2001 manifiesta que:

“(…) la Corte señala que éste tiene el carácter de intangible en razón a la protección constitucional reforzada que la Constitución les dispensa. Es decir, es un derecho que si bien no es absoluto, constitucionalmente se le reconoce una resistencia especial frente a posibles limitaciones resultantes de la acción de las autoridades públicas. Es un derecho que, pese a encontrarse el país en una situación económica como la actual, del proceso se desprende que no puede ser tocado (...)”⁷

Finalmente, la Corte Constitucional ha hecho hincapié a través sentencias como la C-911 del 2012⁸, reconociendo que el tratamiento del salario no debe ser igual ni fáctica ni jurídicamente entre quienes ganan un salario mínimo y quienes ganan más de un (1) salario mínimo. De tal manera, que quienes ganan salarios más altos no son necesariamente sujetos de algún tipo de protección salarial reforzada y su derecho a mantener el poder adquisitivo real del salario puede recibir un tratamiento distinto, siempre que sea razonable.

A partir del análisis jurisprudencial, se consolidan varias características sobre la movilidad salarial, tales como (i) Un derecho constitucional implícito; (ii) Tiene un carácter de intangibilidad reforzada; (iii) Está sujeto al principio de progresividad.

Esta habilitación constitucional pone en evidencia el amparo jurisprudencial respecto al derecho a la movilidad de los salarios. No obstante, existe una discusión importante en relación a la forma o fórmula para hacer estos aumentos.

⁶ Sentencia T-149 de 2008, Corte Constitucional. Extraído de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/t-149-08.htm>

⁷ Sentencia C-1064 de 2001, Corte Constitucional. Extraído de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4417>

⁸ C-911 del 2012, Corte Constitucional. Extraído de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/c-911-12.htm>



En este contexto, el concepto de mínimo vital y móvil cobra especial relevancia, ya que ha tenido una larga evolución jurisprudencial decantándose en su núcleo hacia la remuneración móvil.

Pues el concepto de mínimo vital y móvil adquiere especial relevancia, toda vez que ha sido desarrollado por la Corte Constitucional en la Sentencia SU 995 de 1999, como un principio que no solo garantiza una remuneración básica, sino que también garantiza la capacidad de ajuste periódico frente a las condiciones económicas cambiantes, por lo que evita que los trabajadores, independientemente del nivel de ingreso, vean deteriorado su poder adquisitivo con el paso del tiempo. Así pues, este principio constituye un pilar fundamental para la construcción de pisos mínimos de protección del ingreso, en la medida que, impide que la inflación o la inestabilidad económica deterioren los ingresos laborales:

“Si bien ciertos criterios económicos permiten fijar un salario mínimo, como base ineludible para la negociación colectiva o individual del salario entre las partes de una relación laboral, ésta es una medición que no agota el aludido concepto de mínimo vital protegida por la Constitución, ni puede identificarse con él sin dar al traste con la cláusula del Estado Social de Derecho y desnaturalizar el principio de igualdad. En efecto, cada individuo que ingresa al mercado laboral -independientemente del estrato que ocupe-, recibe una retribución económica que, en principio, constituye la base de los gastos de manutención que plausiblemente espera cubrir y de las carencias que aspira superar. De ahí, que la idea de un mínimo de condiciones decorosas de vida (v.gr. vestido, alimentación, educación, salud, recreación), no va ligada sólo con una valoración numérica de las necesidades biológicas mínimas por satisfacer para subsistir, sino con la apreciación material del valor de su trabajo, de las circunstancias propias de cada individuo, y del respeto por sus particulares condiciones de vida.

(...)

Los incrementos salariales, que en cualquier momento y de acuerdo con distintos criterios puede fijar el Gobierno pueden tornarse útiles o indispensables para atender a las necesidades de los trabajadores, golpeados por el proceso inflacionario, o para restablecer condiciones económicas de equilibrio en áreas de la gestión pública en las que ellas se hayan roto por diversas razones (...)”⁹.

Por lo anterior, podemos dilucidar que las sentencias de los cuerpos colegiados anteriormente relacionados, propende por las garantías de los derechos laborales. Así pues, para desarrollar la necesidad de este Proyecto de Ley, expondré en primera medida los argumentos a favor del aumento de los salarios de acuerdo a la protección de los ingresos salariales frente a la inflación y el Índice de Precios al Consumidor (IPC), en aras de promover condiciones de trabajo dignas en el territorio nacional, y posteriormente las conclusiones.

⁹ Sentencia SU 995 de 1999, Corte Constitucional. Extraído de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=82795>



Así pues, el principal argumento a favor del aumento salarial, es que, en el marco de un mercado laboral perfectamente competitivo, teóricamente la implementación de un salario mínimo por parte del Gobierno podría incrementar el desempleo, en el caso que dicho valor de salario mínimo estuviera por encima del salario de equilibrio¹⁰.

“Si se supone que el esfuerzo (productividad) de los trabajadores puede ser estimulado por vía de los incrementos salariales, un aumento del salario mínimo o de los salarios en general podría elevar la productividad del trabajo y con ello la curva de demanda del factor, dando lugar al aumento del empleo. En este contexto podrían ser compatibles las elevaciones simultáneas de salarios y empleo”¹¹

Contrario a la intuición popular un aumento de los niveles salariales, o más bien, el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios, no guarda correlación con un impacto negativo sobre los mercados laborales¹², por el contrario, siempre que la fijación del salario no exceda el valor del salario de equilibrio, se asocia al aumento de niveles de productividad superiores. Es decir, mientras el aumento salarial no sea exagerado, mantener el poder adquisitivo de los trabajadores puede incluso mejorar la productividad y beneficiar al mercado laboral.

Otro argumento a favor del aumento de los salarios, es la capacidad que esta medida confiere a las familias permitiéndoles en el mediano y largo plazo lograr un mejor nivel educativo y sanitario, lo que contribuye a una mejor disposición de la economía hacia el crecimiento, aumentando la oferta de mano de obra calificada y disminuye tensiones sobre la demanda a servicios de salud a través del acceso a agua potable y alcantarillado.¹³

Finalmente, al considerar la composición de los salarios de los colombianos, se observa que solamente entre el 10% y el 12% de los asalariados, perciben ingresos superiores a dos (2) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes - SMLMV, por lo que se encuentra la necesidad de hacer restrictivo el aumento según los segmentos poblacionales de acuerdo al nivel de ingreso, con el fin de preservar tanto lo dispuesto por la Corte Constitucional, como el carácter redistributivo de la medida.

¹⁰ Brown, Gilroy cohen (1982) citados en: Cebrián, I., Pitarch, J., Rodríguez, C., & Toharia, L. (2010). Análisis de los efectos del aumento del salario mínimo sobre el empleo de la economía española. Revista de Economía Laboral., 7(1), 1-38.

¹¹ Análisis de los efectos del aumento del salario mínimo sobre el empleo de la economía española. Extraído de: <file:///C:/Users/Senado/Downloads/Dialnet-AnalisisDeLosEfectosDelAumentoDelSalarioMinimoSobr-3171049.pdf>

¹² Card y Krueger, 1995, Manning y Machin , 1996. Mahing y Manning 1997; Lang y Khan 1998, Lemos, 2009)

¹³ *Ibíd* 6.



Tabla 1 Distribución del ingreso de los hogares colombianos medido en unidades de SMMLV

	ENERO-SEPTIEMBRE 2021	ENERO-SEPTIEMBRE 2020	ENERO-SEPTIEMBRE 2019
TOTAL	100,00	100,00	100,00
Hasta 0,9 smmlv	46,10	46,50	41,80
Más de 0,9 hasta 1,1 smmlv	18,10	21,60	23,90
Más de 1,1 hasta 2 smmv	19,60	16,80	19,00
Más de 2 smmlv	10,40	11,00	12,10
No sabe/no informa	5,80	4,10	3,20

Fuente: DANE. Ganancias y salarios laborales de la población ocupada.

Otra realidad a tener en cuenta es la reciente Ley 2466 de 2025, “Reforma Laboral”, la cual articula como principio el salario móvil, pues cita que:

Artículo 4°. Principios. La finalidad primordial de este Código es la de lograr un entorno laboral justo, equitativo y sostenible en las relaciones de trabajo, asegurando el equilibrio dinámico y armónico entre los derechos y deberes de empleadores y trabajadores, fomentando el diálogo social, la responsabilidad empresarial, la igualdad de género, y la erradicación de toda forma de discriminación o violencia en el lugar de trabajo, con el objetivo de promover la paz laboral y el bienestar integral de todos los actores involucrados. Constituyen principios del derecho laboral y por tanto serán aplicados a cualquier trabajador y trabajadora en Colombia de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, las siguientes:

(...)

2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo.

(...)”¹⁴

Considerando lo anterior, podemos observar que no establece explícitamente novedades que afecten directamente el reajuste salarial anual.

Así también lo afirman diferentes medios, en la cual indican que la “Reforma laboral” no detalla afectaciones al reajuste salarial anual “Si bien en la reforma laboral, en su versión recientemente sancionada, se detallan varias modificaciones referentes a distintos temas. Ninguna de las novedades afecta directamente el reajuste salarial anual”¹⁵.

¹⁴ Ley 2466 de 2025, “Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”. Extraído de: <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202466%20DEL%2025%20DE%20JUNIO%20DE%202025.pdf>

¹⁵ ¿Qué dice la reforma laboral sobre el reajuste salarial anual? Así se aplicaría. Extraído de: <https://www.wradio.com.co/2025/06/25/que-dice-la-reforma-laboral-sobre-el-reajuste-salarial-anual-asi-se-aplicaria/>



Considerando todo lo anterior, es pertinente cuestionarse, ¿Cuáles garantías ofrece el Gobierno para que los trabajadores, especialmente los de sectores vulnerables, o el ciudadano de a pie, reciban incrementos salariales justos si el mecanismo actual no cambia?.

La Corte Constitucional, en su jurisprudencia C-911/12¹⁶, ha reconocido que el “salario móvil impone al legislador y al Estado el deber de establecer mecanismos que eviten la pérdida del poder adquisitivo de los salarios”. No obstante, ha precisado que este mandato no debe “interpretarse como una obligación de ajustar todos los salarios superiores al mínimo en el mismo porcentaje en que se incrementa el salario mínimo legal mensual vigente”.

La presente Ley no incurre en dicha interpretación, dado que establece un mínimo legal de ajuste por inflación, para aquellos salarios superiores al salario mínimo legal mensual vigente. Dicho ajuste será equivalente, a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año inmediatamente anterior.

Por lo que el ajuste previsto no sustituye la concertación del salario mínimo, ni desplaza las fuentes legítimas de fijación salarial. Antes bien, complementa el marco legal como una herramienta de actualización mínima que protege el ingreso real de los trabajadores, sin desconocer los principios de progresividad.

Tampoco se configura una distinción de trato injustificada entre trabajadores, en tanto el ámbito de aplicación de la Ley es claro: Se excluyen los contratos cuya remuneración esté determinada en salarios mínimos legales vigentes y aquellos del sector público, en donde la remuneración es distinta.

Ahora bien, esta iniciativa no implica de manera directa gastos fiscales; sin embargo, es una política económica que recae eventualmente sobre los ingresos del Estado por la vía de los aportes al Sistema de Seguridad Social, por motivo del cálculo del IBC que se realiza en función del valor del salario. Una de las razones principales para promover un mecanismo de actualización salarial se sustenta en buscar la compatibilidad entre los mecanismos existentes para la fijación de salarios, considerando especialmente aquellos que se dan en contexto de mercado, en donde se considera necesaria la acción estatal.

En tal sentido, la Ley propuesta busca corregir la omisión normativa respecto a la actualización automática de los salarios superiores al salario mínimo legal mensual vigente - SMLMV, mediante un mecanismo obligatorio de reajuste conforme a la variación anual del Índice de Precios al Consumidor (IPC). En este punto, puede concluirse que esta iniciativa legislativa busca garantizar de forma efectiva el derecho a la movilidad salarial.

IV. CONSTITUCIONALIDAD Y LEGALIDAD

CONSTITUCIÓN POLÍTICA

¹⁶ Sentencia C-911/12, Corte Constitucional. Extraído de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/c-911-12.htm>



El Proyecto de Ley, encuentra su sustento principalmente en los artículos 13 y 25 de la Constitución Política, así:

- **Artículo 13.** “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”¹⁷.

En primer lugar, el artículo 13 consagra el derecho a la igualdad, e impone al Estado el deber de adoptar medidas para proteger a quienes se encuentran en condición de vulnerabilidad económica.

- **Artículo 25.** “El es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”¹⁸.

El artículo 25 establece que el trabajo es un derecho fundamental y una obligación social, y debe ejercerse en condiciones dignas y justas. La protección del salario, a través de su actualización conforme al comportamiento económico anual, constituye una forma de garantizar esas condiciones.

LEYES

Ley 2466 de 2025, “Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”¹⁹

- **Artículo 4°. Principios.** La finalidad primordial de este Código es la de lograr un entorno laboral justo, equitativo y sostenible en las relaciones de trabajo, asegurando el equilibrio dinámico y armónico entre los derechos y deberes de empleadores y trabajadores, fomentando el diálogo social, la responsabilidad empresarial, la igualdad de género, y la erradicación de toda forma de discriminación o violencia en el lugar de trabajo, con el

¹⁷ Artículo 13, Constitución Política. Extraído de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html#13

¹⁸ Artículo 25, Constitución Política. Extraído de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html#25

¹⁹ Ley 2466 de 2025, “Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”. Extraído de: <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202466%20DEL%2025%20DE%20JUNIO%20DE%202025.pdf>



objetivo de promover la paz laboral y el bienestar integral de todos los actores involucrados. Constituyen principios del derecho laboral y por tanto serán aplicados a cualquier trabajador y trabajadora en Colombia de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, las siguientes:

(...)

2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo”

(...)”

Esta, establece como principio que constituye la columna vertebral, la remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, la estabilidad en el empleo, y la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales. No obstante, no establece explícitamente novedades que afecten directamente el reajuste salarial anual.

JURISPRUDENCIA

La Corte Constitucional en la Sentencia SU-995 de 1999 cita que:

“(...) todas las sumas que sean generadas en virtud de la labor desarrollada por el trabajador, sin importar las modalidades o denominaciones que puedan asignarles la ley o las partes contratantes. Así, no sólo se hace referencia a la cifra quincenal o mensual percibida por el empleado -sentido restringido y común del vocablo-, sino a todas las cantidades que, por concepto de primas, vacaciones, cesantías, horas extras -entre otras denominaciones-, tienen origen en la relación laboral y constituyen remuneración o contraprestación por la labor realizada o el servicio prestado (...)”²⁰.

Igualmente, la Corte Constitucional en la Sentencia T-149 de 2008, señala que:

*“(...) Los trabajadores tienen derecho a la movilidad del salario: El derecho de los trabajadores al incremento anual de su asignación salarial se **desprende directamente de la Constitución y es de aplicación inmediata, sin que se requiera de desarrollo legal, contractual o convencional.**” (Sentencias T-012 y T-345 de 2007). Lo anterior no obsta para que dicho incremento sea regulado por la ley o mediante negociaciones colectivas y para que este derecho laboral sea limitado, puesto que no es absoluto (...)”²¹.*

La Corte Constitucional en la Sentencia C-1064 de 2001 indica que:

“(...) la Corte señala que éste tiene el carácter de intangible en razón a la protección constitucional reforzada que la Constitución les dispensa. Es decir, es un derecho que si bien no es absoluto, constitucionalmente se le reconoce una resistencia especial frente a

²⁰ Sentencia SU-995 de 1999, Corte Constitucional. Extraído de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=82795>

²¹ Sentencia T-149 de 2008, Corte Constitucional. Extraído de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/t-149-08.htm>



posibles limitaciones resultantes de la acción de las autoridades públicas. Es un derecho que, pese a encontrarse el país en una situación económica como la actual, del proceso se desprende que no puede ser tocado (...)”²²

La Corte Constitucional, en su jurisprudencia C-911/12²³, ha reconocido que:

El “salario móvil impone al legislador y al Estado el deber de establecer mecanismos que eviten la pérdida del poder adquisitivo de los salarios”. No obstante, ha precisado que este mandato no debe “interpretarse como una obligación de ajustar todos los salarios superiores al mínimo en el mismo porcentaje en que se incrementa el salario mínimo legal mensual vigente, tal como se señala en el análisis 3.4.4, dicha interpretación resultaría incompatible con la autonomía de la voluntad privada, la negociación colectiva y los distintos regímenes salariales del sector público y privado.

V. IMPACTO FISCAL

Sobre el contenido y alcance de la previsión del impacto fiscal en los proyectos de ley la Honorable Corte Constitucional ha precisado:

“Las obligaciones previstas en el artículo 7º de la Ley 819/03 constituyen un parámetro de racionalidad legislativa, que está encaminado a cumplir propósitos constitucionalmente valiosos, entre ellos el orden de las finanzas públicas, la estabilidad macroeconómica y la aplicación efectiva de las leyes. Esto último en tanto un estudio previo de la compatibilidad entre el contenido del proyecto de ley y las proyecciones de la política económica, disminuye el margen de incertidumbre respecto de la ejecución material de las previsiones legislativas. El mandato de adecuación entre la justificación de los proyectos de ley y la planeación de la política económica, empero, no puede comprenderse como un requisito de trámite para la aprobación de las iniciativas legislativas, cuyo cumplimiento recaiga exclusivamente en el Congreso. Ello en tanto (i) el Congreso carece de las instancias de evaluación técnica para determinar el impacto fiscal de cada proyecto, la determinación de las fuentes adicionales de financiación y la compatibilidad con el marco fiscal de mediano plazo; y (ii) aceptar una interpretación de esta naturaleza constituiría una carga irrazonable para el Legislador y otorgaría un poder correlativo de veto al Ejecutivo, a través del Ministerio de Hacienda, respecto de la competencia del Congreso para hacer las leyes. Un poder de este carácter, que involucra una barrera en la función constitucional de producción normativa, se muestra incompatible con el balance entre los poderes públicos y el principio democrático.

Si se considera dicho mandato como un mecanismo de racionalidad legislativa, su cumplimiento corresponde inicialmente al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, una vez el Congreso ha valorado, mediante las herramientas que tiene a su alcance, la compatibilidad entre los gastos que genera la iniciativa legislativa y las proyecciones de la

²² Sentencia C-1064 de 2001, Corte Constitucional. Extraído de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4417>

²³ Sentencia C-911/12, Corte Constitucional. Extraído de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/c-911-12.htm>



política económica trazada por el Gobierno. Así, si el Ejecutivo considera que las cámaras han efectuado un análisis de impacto fiscal erróneo, corresponde al citado Ministerio el deber de concurrir al procedimiento legislativo, en aras de ilustrar al Congreso sobre las consecuencias económicas del proyecto. El artículo 7º de la Ley 819/03 no puede interpretarse de modo tal que la falta de concurrencia del Ministerio de Hacienda y Crédito Público dentro del proceso legislativo, afecte la validez constitucional del trámite respectivo.

...Así, pues, el mencionado art. 7º de la Ley 819 de 2003 se erige como una importante herramienta tanto para racionalizar el proceso legislativo como para promover la aplicación y el cumplimiento de las leyes, así como la implementación efectiva de las políticas públicas. Pero ello no significa que pueda interpretarse que este artículo constituye una barrera para que el Congreso ejerza su función legislativa o una carga de trámite que recaiga sobre el legislativo exclusivamente.

...Precisamente, los obstáculos casi insuperables que se generarían para la actividad legislativa del Congreso de la República conducirían a concederle una forma de poder de veto al Ministro de Hacienda sobre las iniciativas de ley en el Parlamento. El Ministerio de Hacienda es quien cuenta con los elementos necesarios para poder efectuar estimativos de los costos fiscales, para establecer de dónde pueden surgir los recursos necesarios para asumir los costos de un proyecto y para determinar la compatibilidad de los proyectos con el Marco Fiscal de Mediano Plazo. A él tendrían que acudir los congresistas o las bancadas que quieren presentar un proyecto de ley que implique gastos. De esta manera, el Ministerio decidiría qué peticiones atiende y el orden de prioridad para hacerlo. Con ello adquiriría el poder de determinar la agenda legislativa, en desmedro de la autonomía del Congreso”²⁴

VI. CAUSALES DE IMPEDIMENTO

Conforme al artículo 3 de la Ley 2003 de 2019, que modificó el artículo 291 de la Ley 5ª de 1992, este Proyecto de Ley reúne las condiciones del literal a y b, de las circunstancias en las cuales es inexistente el conflicto de interés del artículo 286 de la ley 5 de 1992, toda vez que es un Proyecto de Ley de interés general, que puede coincidir o fusionarse con los intereses de los electores.

Atentamente,



FABIAN DIAZ PLATA
Senador de la República

²⁴ Sentencia C-315/08, Corte Constitucional de Colombia. Extraído de:
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-315-08.htm>



fabian.diaz.legislativo@gmail.com
Carrera 7 No. 8-68
Edificio Nuevo del Congreso
Oficina 530B-531B



(+57) 313 377 4142



fabian.diaz.comunidad



fabian.diaz.plata



@FabianDiazPlata



**FABIAN
DIAZ**

CONTINUACION PROYECTO DE LEY N 102/2025 SENADO "POR MEDIO DE LA CUAL SE GARANTIZA LA MOVILIDAD SALARIAL EN EL TERRITORIO NACIONAL"

SENADO DE LA REPÚBLICA

Secretaría General (Art. 139 y ss Ley 5ª de 1.992)

El día 30 del mes Julio del año 2025

se radicó en este despacho el proyecto de ley
Nº. 102 Acto Legislativo Nº. _____, con todos y
cada uno de los requisitos constitucionales y legales
por: H.S. Fabian Diaz Plata


SECRETARIO GENERAL

