



BOLETÍN

NOVEDADES LABORALES

Presentamos, a continuación, algunas novedades en materia laboral que consideramos de su interés:

AUMENTO DECRETADO DEL SALARIO MÍNIMO PARA EL AÑO 2024

El Gobierno Nacional, en ejercicio de la competencia establecida en la ley 278 de 1996, fijó en la suma de UN MILLÓN TRESCIENTOS MIL PESOS (\$1.300.000) el salario mínimo mensual que regirá durante el año 2024, lo que implica un **incremento del 12.07%** respecto del salario mínimo establecido para el año 2023.

De igual forma, el subsidio de transporte, al que tienen derecho los trabajadores que devengan hasta 2 salarios mínimos, fue fijado en la suma de CIENTO SESENTA Y DOS MIL PESOS (\$162.000), esto es, con un incremento del 15,7% respecto del auxilio establecido para el año 2023.

Salario mínimo 2024	
Salario	\$1.300.000
Auxilio de transporte	\$162.000
Total	\$1.462.000

Contexto Macroeconómico:

Los representantes de los empleadores se trazaron como aspecto central la necesidad de una concertación que fijara un aumento justo del salario mínimo, por medio del cual se preservara el poder adquisitivo de los trabajadores, y se lograra incentivar la reactivación de la economía que viene en un proceso de desaceleración, con una contracción del -0,3% en el PIB durante el tercer trimestre de 2023 y de -0,4% en octubre. Así mismo, se consideró importante tener en presente que se tiene una proyección de crecimiento en el PIB de apenas el 1,2% para todo el 2023 y un preocupante 0,8% como expectativa de crecimiento para el 2024, según el Banco de la República.

Para el DANE la Productividad Total de los Factores de la Producción (PTF) del 2023 se estimó en términos negativos de -1 %. Esta cifra es de obligatoria consideración al momento de fijar el salario mínimo.



BOLETÍN

Como posición central de los empleadores, se buscó que durante la concertación se protegiera el poder adquisitivo de los trabajadores teniendo en cuenta la inflación del año 2023 y la proyección del año 2024.

El 19 de diciembre, el Banco de la República disminuyó la tasa de usura de 13,25% a 13%. No obstante, el Gobierno sigue solicitando a la Junta Directiva del Banco que continúe disminuyendo la tasa para que haya más participación de los trabajadores en el sistema financiero. El sector privado considera que se debe contribuir al propósito de generar el ambiente propicio en la economía para una tendencia de disminución sostenida en las tasas de interés por parte del Banco de la República, y así aportar en el camino de la reactivación económica.

Propuesta de los empleadores:

Bajo el contexto anteriormente expuesto, en las reuniones bilaterales con la Ministra del Trabajo y en las tripartitas de la Mesa de Concertación se sostuvo que un incremento que no permitiera cumplir los objetivos planteados sería negativo para los trabajadores y para el país. Dentro del proceso de reuniones bilaterales sucesivas, el sector empresarial, con el ánimo de lograr la concertación, llegó a una propuesta final del 11.5%, cifra que se consideró ligeramente mayor a la que se hubiera debido considerar óptima desde el punto de vista de conveniencia económica para todos los colombianos. Sin embargo, esta cifra no fue acogida en la mesa.

INCIDENCIA DEL SALARIO MÍNIMO EN OTROS CONCEPTOS LABORALES

a) Salario integral:

El artículo 18 de la Ley 50 de 1990 consagró la posibilidad de que todos aquellos trabajadores que devenguen un salario superior a diez (10) veces el salario mínimo, es decir, TRECE MILLONES DE PESOS (\$13.000.000), acuerden con sus empleadores un régimen de salario integral. Para pactarlo debe tenerse en cuenta que el límite inferior del salario integral es el equivalente a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional de la empresa, que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de los diez (10) salarios mínimos legales mensuales, es decir, tres millones novecientos mil pesos (\$3.900.000). El salario integral mínimo asciende entonces a dieciséis millones novecientos mil pesos (\$16.900.000).



BOLETÍN

b) Subsidio familiar:

El artículo 3 de la Ley 789 de 2002 establece que “Tienen derecho al subsidio familiar en dinero los trabajadores cuya remuneración mensual, fija o variable no sobrepase los cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes, siempre y cuando laboren al menos noventa y seis (96) horas al mes y que, sumados sus ingresos con los de su cónyuge o compañero (a), no sobrepasen seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes”. En consecuencia, tendrán derecho a subsidio familiar en el año 2024 los trabajadores que cumplan los requisitos enunciados y que devenguen hasta cinco millones doscientos mil pesos (\$5.200.000).

c) Calzado y vestido de labor:

Igualmente, existe la obligación de suministrar calzado y vestido de labor el 30 de abril, el 31 de agosto y el 20 de diciembre, a todos los trabajadores que devenguen hasta dos (2) veces el salario mínimo, es decir, dos millones seiscientos mil pesos (\$2.600.000) a partir del 1° de enero de 2024.

d) Salario mínimo discriminado:

Salario mínimo	\$1.300.000
Auxilio de transporte	\$162.000
Valor por día	\$43.333
Valor por hora	\$5.531
Valor extra diurna	\$6.914
Valor extra nocturna	\$9.679
Valor hora recargo nocturno ordinario	\$7.466
Valor hora extra diurna dominical o festivo	\$11.062
Valor extra nocturna dominical o festivo	\$13.827
Valor hora recargo nocturno dominical o festivo	\$11.615
Valor hora dominical	\$9.679



BOLETÍN

OTROS TEMAS EN LOS QUE SE ALCANZÓ ACUERDO, EN EL MARCO DE LA COMISIÓN DE CONCERTACIÓN DE POLITICAS LABORALES Y SALARIALES

- a. **Nombramiento del Facilitador de la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT (CETCOIT):** tanto empleadores como trabajadores, acordaron que la persona que fugirá como facilitador de CETCOIT será el economista y filósofo Beethoven Herrera Valencia.

CETCOIT es una instancia tripartita creada por acuerdo del Gobierno, los empleadores y los representantes de los trabajadores de Colombia, para dar solución a los conflictos en materia sindical, que puedan surgir entre empleadores y trabajadores.

- b. **Ratificación del Convenio 190 de la OIT:** en cumplimiento del Convenio 144 de la OIT, Gobierno Nacional, empleadores y trabajadores, dieron vía libre para someter a ratificación del Congreso de la República el Convenio 190 de la OIT, el cual reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso en el contexto laboral, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

Esperamos que esta información sea de utilidad,

Cordialmente,

Alfonso Palacios Torres

Vicepresidente de Asuntos Jurídicos
ANDI

Fernando Mancera Coy

Abogado Vicepresidencia Jurídica
ANDI

Juan Arturo González Rojas

Abogado Vicepresidencia Jurídica
ANDI