

4034471

DR
#0929

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR	
BIBLIOTECA	
LIBRANCIA 403 4471	
No. INVENTARIO	207 285
PREL. ID	
FECHA	25 FEB. 2008
GARJE	_____ DONACION

EL SALARIO EN LA LEGISLACION COLOMBIANA

MARIA MERCEDES CALVANO C.

Trabajo de Grado presentado como
requisito parcial para optar al
título de Abogado.

Director: HUGO PEREZ TORRES

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE DERECHO

BARRANQUILLA, 1986

T
344.012 1
@167

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR

PERSONAL DIRECTIVO

RECTOR	DR. JOSE CONSUEGRA HIGGINS
DECANO	DR. CARLOS LLANOS SANCHEZ
SECRETARIO ACADEMICO	DR. RAFAEL BOLAÑO MOVILLA
DIRECTOR DE TESIS	DR. HUGO PEREZ TORRES

BARRANQUILLA, 1986

Nota de aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Barranquilla, 1986



DEDICATORIA

Esta tesis la dedico con todo el cariño:

A mis padres: Por todos los sacrificios que han hecho para ver col-
madas mis aspiraciones.

A mi esposo: Porque sin su colaboración no me hubiese sido posible
alcanzar la meta fijada.

A mis hermanos: Por su valioso apoyo moral que fué fundamental para
poder cristalizar mis propósitos.

Y a mi querida abuela: De quien recibí estímulo en los momentos di-
fíciles de mi carrera.

HUGO PEREZ TORRES

ABOGADO

UNIVERSIDAD LIBRE DE COLOMBIA

Asuntos Laborales - Civiles y Agrarios

Calle 42 No. 41-42 -- Oficina 305
Teléfono: 411702 - Barranquilla-Col.

~~1004607~~

Doctor

CARLOS LLANOS

Decano Facultad de Derecho

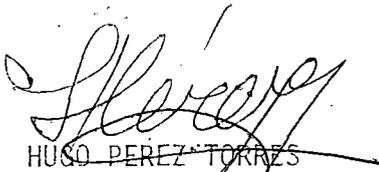
Universidad Simón Bolívar

E. S. D.

Por medio del presente escrito manifiesto a usted, que estudiando la tesis de la Egresada MARIA MERCEDES CALVANO CABEZAS, sobre el salario cumple con los requisitos que regula la facultad de Derecho de la Universidad Simón Bolívar, para optar el título de Abogada, por lo tanto doy concepto favorable de ese trabajo de investigación titulado.

" EL SALARIO EN LA LEGISLACION COLOMBIANA ".

atentamente,


HUGO PEREZ TORRES
T.P. 7.366 DE MINJUSTICIA.

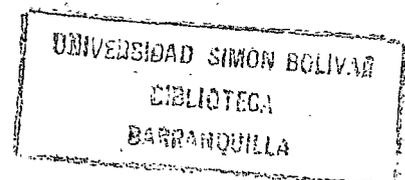
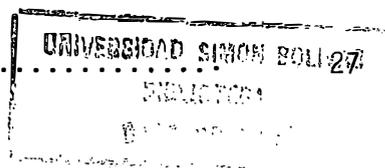


TABLA DE CONTENIDO

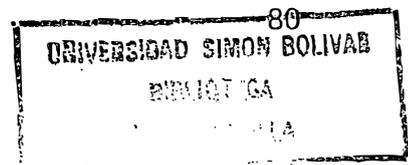
	Pág.
INTRODUCCION	10
1. APARICION Y DESARROLLO HISTORICO DEL TRABAJO	14
1.1 EL TRABAJO EN EL MUNDO ANTIGUO	14
1.2 SISTEMA DE TRABAJO EN LA EDAD MEDIA	16
1.3 EL TRABAJO EN EL REGIMEN CAPITALISTA	19
2. CONCEPTOS GENERALES DEL SALARIO	23
2.1 ETIMOLOGIA	23
2.2 CONCEPTO DEL SALARIO	23
2.3 DEFINICION	24
2.4 NATURALEZA JURIDICA	25
2.5 ELEMENTOS INTEGRANTES DEL SALARIO	27
2.6 PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO	27
2.7 PRESCRIPCION DEL SALARIO	27



	Pág.
2.8 INTERRUPCION DE LA PRESCRIPCION	30
2.9 PRINCIPIO DE: A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL	30
3. TEORIAS ACERCA DEL SALARIO	34
3.1 TEORIA DEL ORDEN NATURAL	34
3.2 TEORIA DEL JUSTO SALARIO	34
3.3 TEORIA DEL FONDO DEL SALARIO	37
4. MODALIDADES DEL SALARIO	40
4.1 SALARIO MINIMO	40
4.2 SALARIO MAXIMO	40
4.3 SALARIO FIJO Y SALARIO VARIABLE	41
4.4 SALARIO ORDINARIO Y EXTRAORDINARIO	41
4.5 SALARIO INDIVIDUAL Y SALARIO FAMILIAR	42
4.6 SALARIO CON PRIMA	42
4.7 SALARIO POLITICO	43
4.8 POR LA FORMA DE PAGO DEL SALARIO	43
4.8.1 Salario en dinero	43
4.8.2 Salario en especie	43

	Pág.
5. PROTECCION DEL SALARIO	45
5.1 PROTECCION DEL SALARIO CONTRA LOS ABUSOS DEL PATRONO	45
5.1.1 Prohibición de retención, deducción y compensación del salario	48
5.1.2 Prohibición del 'Truck-System'	48
5.1.3 Plazos para el pago del salario	49
5.1.4 Prohibición de recibir dinero del trabajador	49
5.1.5 Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o sus- cripciones en los sitios de trabajo	49
5.2 PROTECCION DEL SALARIO CONTRA LOS ABUSOS DE LOS ACREEDO- RES DEL TRABAJADOR	50
5.2.1 Irrenunciabilidad del salario	50
5.2.2 Inembargabilidad	51
5.2.3 El pago de salario debe hacerse al trabajador	52
5.3 PROTECCION DEL SALARIO DE LOS ACREEDORES DEL PATRONO	53
5.3.1 Prelación de créditos	54
5.4 OTROS MEDIOS DE PROTECCION	56
6. EL SALARIO MINIMO	58
6.1 DEFINICION	58
6.2 FACTORES PARA FIJAR EL SALARIO MINIMO	61
6.3 PROCEDIMIENTO DE FIJACION DEL SALARIO MINIMO	62

	Pág.
6.3.1 Por medio de pactos colectivos	63
6.3.2 Por medio de convención colectiva	63
6.3.3 Por fallo arbitral	64
6.3.4 Por decretos del gobierno	65
6.3.5 Por acuerdo entre las partes	65
6.3.6 Efecto jurídico del salario mínimo	66
6.4 OTRAS REGLAMENTACIONES SOBRE EL SALARIO MINIMO	66
7. EMBARGO DE SALARIO	68
7.1 REGLA GENERAL	68
7.2 EMBARGO PARCIAL DEL EXCEDENTE	69
7.3 EXCEPCION A FAVOR DE COOPERATIVAS Y PENSIONES ALIMEN- TICIAS	69
8. INTERVENCION DEL ESTADO	70
8.1 CREACION DEL CONCEJO NACIONAL DEL SALARIO	72
8.2 FUNCIONES	75
8.3 POLITICA DEL SALARIO EN COLOMBIA	78
9. PAGO DEL SALARIO	80
9.1 PERIODOS DE PAGO	80
9.2 LUGAR DE PAGO	80



	Pág.
9.3 A QUIEN SE LE HACE EL PAGO	81
9.4 CUANDO NO SE ESTIPULA EL PAGO DEL SALARIO	81
9.5 INDEMNIZACION DEL PAGO	81
9.6 SALARIO SIN PRESTACION DEL SERVICIO	82
9.7 ESTIPULACION EN MONEDA EXTRANJERA	83
10. PRUEBA DEL PAGO DEL SALARIO	84
10.1 RECIBO DE PAGO	84
10.2 OTROS MEDIOS DE PRUEBA	85
CONCLUSIONES	87
BIBLIOGRAFIA	90

INTRODUCCION

El salario en la Legislación Colombiana, es el título de esta tesis, dicho temá que será objeto de estudio a través de cada una de las pá-
ginas de esta obra y por el cual me decidí para que se tenga como mi
trabajo para optar al título de abogado, tiene una trascendencia enor-
me no sólo en nuestro país, sino también en cualquier nación del mun-
do, dado que representa la única o principal posibilidad de fuente de
ingreso de dinero en el presupuesto familiar de los trabajadores.

El salario tiene un significado de importancia reivindicativa y es el
fundamento o base para el progreso del hombre, ya sea en el campo eco-
nómico, político o social.

La importancia del salario no ha sido acogida objetivamente en toda
su magnitud entre nosotros y si bien aparentemente es tratado con es-
pecial atención, en el fondo aún no ha llegado oficialmente a ser ga-
rantizado como tal.

En muchos países del mundo, la clase obrera disfruta hoy en día de
bienestar y progreso, poseen toda clase de comodidades y garantías,
sienten la satisfacción de un trato conforme con la escala de unos

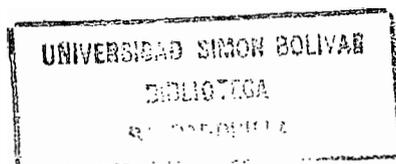
valores morales, que son atributos exclusivos de la personalidad humana.

Son países donde el trabajador merced a su distinción, percibe ciertamente un salario (es innecesario decir que justo, porque para ser salario, es condición sine qua non esa categoría) o lo que es igual suficiente para subvencionar satisfactoriamente sus necesidades de cualquier orden. Entre estos países tenemos a Estados Unidos, Inglaterra, Francia, Suiza, Holanda, etc.

Como el nivel de vida del 95% de los habitantes de Colombia, dependen de un ingreso al cual llaman 'salario'. Pero si comparamos el tipo de vida que corresponde a un asalariado de nuestro medio, tenemos que aceptar la cruda realidad de que estamos bastante atrasados. Hasta el punto de que el monto total del salario mínimo legal no le alcanza a cubrir las necesidades básicas del trabajador.

Este trabajo comprende 10 capítulos con sus respectivos numerales, distribuidos de la siguiente manera:

Se inicia esta tesis con una breve reseña histórica del trabajo, desde sus comienzos en el mundo antiguo, pasando por la edad media hasta concluir en el régimen capitalista, con el fin de esbozar las diferentes etapas de transformación, de las condiciones de producción y de trabajo; y las relaciones de las mismas.



En el capítulo segundo trato los conceptos generales del salario, basándome en la opinión de ilustres tratadistas del Derecho Laboral en Colombia, queriendo con ello dar a conocer inicialmente cuál es la etimología, naturaleza jurídica y los elementos integrantes y no constituyentes del salario.

Continúo esta obra con el análisis de las teorías acerca del salario, en donde estudio las clases y los distintos planteamientos que formulan cada una de ellas con respecto al salario.

Las diversas modalidades del salario, que contempla nuestro ordenamiento laboral colombiano y las que son expuestas por la Doctrina, reciben ubicación en el capítulo cuarto de este trabajo, cuáles son y cómo se definen, son interrogantes que tienen solución en el estudio de este capítulo.

El capítulo quinto consagra la protección que le otorga la ley al salario y es así como éste se protege de los abusos tanto del patrono, como de los acreedores del trabajador y de los acreedores del patrono.

El salario mínimo legal, también recibe un tratamiento especial en esta obra, se analizan los factores y procedimientos para la fijación de este salario, así como los efectos jurídicos del mismo.

En los capítulos séptimo y octavo se trata el embargo del salario y

sus excepciones; y las intervención del Estado a través del Consejo Nacional del Salario respectivamente.

El pago del salario, es objeto de estudio en el capítulo noveno, se trata los períodos y lugares de pago, como también a quién se le hace el pago del salario.

Culmino este trabajo con la prueba del pago del salario, estudiando el recibo de pago y los otros medios de prueba que acreditan si los trabajadores reciben su remuneración por el servicio prestado a su patrono.

1. APARICION Y DESARROLLO HISTORICO DEL TRABAJO

1.1 EL TRABAJO EN EL MUNDO ANTIGUO

En la antigüedad apareció el precepto genérico: 'Comerás el pan con el sudor de tu frente'. Interpretado en el sentido de ver al trabajo como una maldición odiosa, expresaba una idea esparcida en las más diversas civilizaciones. La Edad Antigua se caracteriza hasta donde alcanzan las investigaciones históricas, por el aprovechamiento del trabajo ajeno mediante la imposición coactiva.

El hombre colocado en la escala de los seres mecánicos es convertido en esclavo. La esclavitud, es la forma más deshumanizada y oprobiosa por donde ha pasado la sociedad. Bajo ella la persona del trabajador era propiedad que un amo que podía venderlo, comprarlo o matarlo. Todo el tiempo del esclavo estaba a disposición del amo, que lo alimentaba en la medida que lo estimaba necesario para mantenerlo en condiciones eficientes de trabajo, aprovechando su jornada para atender directamente a sus necesidades y caprichos o para producir con fines comerciales. Los ingresos del amo dependían del número de esclavos y de la diferencia entre el producto del trabajo de ellos y el costo de su sostenimiento. Esta diferencia representaba para el amo su costo,

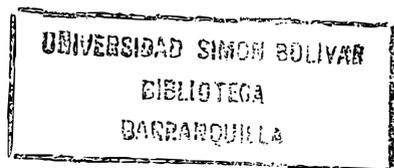
o inversión y lo que producía por encima de eso su excedente e ingreso neto.

Cuando la oferta de nuevos esclavos era abundante y en consecuencia costaba poco adquirirlos, el amo necesitaba gastar mucho en mantenerlos estando en aptitud de darse la satisfacción de hacerlos trabajar diariamente hasta agotarlos pronto y reponerlos con nuevas compras.

Durante la esclavitud, la norma del trabajo era la voluntad de los amos. Pero como cada señor tenía que mantener a sus esclavos aunque fuera solamente porque constituían para él, un bien patrimonial de consideración (algo así como el mantenimiento que hay que hacerle a las máquinas en esta época), no cabían las características que en el régimen de libertad económica habría de rodear la cuestión social.

No quiere decir lo arriba expuesto, que no existiera en los pueblos antiguos otra forma de trabajo. El trabajo libre existía y en el código de Hammurabi, anterior en más de 2000 años a nuestra era, se hallan consagradas instituciones referentes al salario mínimo para artesanos, cortadores y jornaleros. En Grecia también existían normas en este sentido y en Roma por ejemplo, el trabajo libre provocó la legislación sobre 'el mandato y el arrendamiento de obras y servicios'.

Pero el trabajo libre en la antigüedad constituía la excepción. De ahí la precariedad con que los códigos civiles de corte napoleónico, inspirados en el antiguo derecho romano, reglamentan la prestación



de este trabajo.

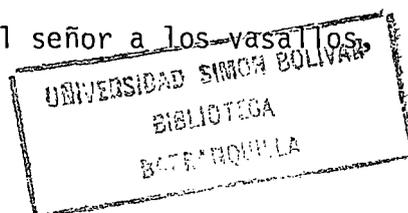
Las leyes sociales sobre el trabajo libre en la antigüedad constituyen rarezas históricas y su concienzudo estudio puede resultar muy interesante. Ya vimos como Hammurabi se refiere a él, lo mismo que Nabucodonosor, Solom, Manu y Moisés. Sin embargo no podría considerarse ésto, como un antecedente directo del moderno derecho del trabajo.

1.2 SISTEMA DE TRABAJO EN LA EDAD MEDIA

El cristianismo da el primer paso en la transformación conceptual del trabajo y sin quitarle el carácter de pena, le atribuye un sentido redentor. El trabajo no será una ocupación infamante o actividad odiosa que ha de eludir quien tenga medios económicos o posición. Es un deber natural, es el centro de la redención del hombre.

Este concepto sufrió una sustancial modificación con la reforma, en cuanto se refería a la riqueza y los llamados de Dios. Llegó a considerarse que cuando una persona tenía éxito económico, estaba elegido por el creador. Concepto importante que cuando se generalizó, influyó muchísimo en la revolución liberal francesa.

Desaparecida la esclavitud por las contradicciones internas del sistema, la coordinación de brazos para trabajo de conjunto en la edad media se vino a realizar de dos maneras: En el campo, donde el régimen feudal agrupaba autoritariamente alrededor del señor a los vasallos,



quienes le rendían trabajo a cambio de protección y gobierno, prevaleciendo la servidumbre en la mayor parte de la Europa medieval. Y por otro lado estaba el régimen artesanal que nació en la ciudad y que fue controlado por la corporación profesional o gremio.

Dentro de la servidumbre cada aldea se bastaba a sí misma en lo principal, siendo el tráfico fuera de ellas, la excepción más que la regla.

El siervo no pertenecía en persona al señor, pero por derecho consuetudinario le debía ciertos servicios y estaba atado a la tierra de éste, sin poderla abandonar. Con frecuencia era objeto de trueques juntamente con la tierra, como ocurría en la Alemania de los siglos XVII y XVIII o en la Rusia del XIX, en que propiedades que valían tantas almas (porque el valor de la tierra en esas épocas feudales estaba determinado por el número de siervos de la gleba que estuviesen en ella) se compraban o se hipotecaban.

Usualmente el siervo procuraba su subsistencia trabajando algunas parcelas que tenía como suyas por derecho consuetudinario y a cambio de la obligación de consagrar el resto de su tiempo a cultivar los campos de su señor o al trabajo doméstico en casa de éste. La tierra y el tiempo que les eran propios debían bastarle para mantenerse él y su familia. Esta tierra y este tiempo eran tanto menores cuanto más fértil era la primera y más productivo el segundo y tanto el mayor era el excedente que el señor podía obtener de la demasía de la mano de obra de su siervo.

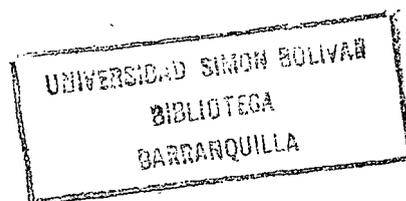
El valor de una propiedad también dependía de la magnitud de este excedente, pues el valor capital de un esclavo tendía a depender de la oferta de éstos, cuyo excedente se derivaba de la ocupación de cada esclavo.

La servidumbre de la gleba o vasallaje del campo no ofrece muchas peculiaridades de interés jurídico. En cambio el régimen profesional urbano de las corporaciones que se organizan en forma minuciosa, en las ciudades aquellas que se levantan populosas por efectos de la industria o de su comercio.

Acá en la ciudad el trabajador manual libre o el artesano, trabaja con sus propios utensilios en su propio taller y vende en el mercado él mismo sus propios productos.

Dentro del artesanado, el trabajador en cierto modo es su propio patrón que hace y vende sus propios productos, obteniendo como utilidad el excedente o ingreso neto por encima del costo de sus materiales y de su propia subsistencia.

Si comparamos estas instituciones entre sí, encontramos que bajo la esclavitud el esclavo está completamente sujeto al amo, en cambio en la servidumbre se presentan dos fenómenos diferentes ya que no existe la esclavitud aunque en el campo el siervo esté pegado a la tierra y en la ciudad con características propias encontramos el artesano que es prácticamente dueño de su trabajo.



En la lucha contra el feudalismo, las corporaciones desempeñan un papel muy importante. Pero dentro de ellas se llegó a crear una estructura conservadora tan férrea que degeneró en oligarquía y fueron aniquiladas por la Revolución Liberal Francesa en nombre de la libertad, por la ley Chapelliere de 1791 que sin limitarse a contener excesos, realizó la demolición de toda la organización gremial.

1.3 EL TRABAJO EN EL REGIMEN CAPITALISTA

Con los comienzos de la Edad Moderna se inician sistemas distintos de los habidos hasta entonces, por diversos factores que hacían imposible la aplicación del régimen artesanal. Esos factores fueron entre otros el descubrimiento de América, el desarrollo de la gran industria, la aplicación de la máquina de vapor y la aparición del dinero. Esto último se convierte en el único factor determinante de la concurrencia de obreros para la producción común, que termina generalizando el trabajo asalariado e institucionalizando en forma bien definida el concepto de salario.

Los salarios fueron en principio un precio justo del trabajo realizado en un mercado libre, así como la utilidad era un precio económico para el patrón por los servicios que le prestaban; y el hecho de que algunos eligieran un medio de vida y otros uno distinto, era sólo un caso especial de la división del trabajo que tanto hacía aumentar las riquezas de las naciones.

De este idílico cuadro de esa época, comparado inclusive con las sociedades de hoy, solamente existe una semejanza remota, ya que después sobre esas bases se montó una nueva esclavitud (cuyos efectos aún se hacen sentir), quizá tan ignominiosa como la primera, pues no se establecía diferencia alguna entre el trabajo como un valor humano y una mercancía vil cualquiera.

Esa doctrina puesta en práctica por industriales y capitalistas, defendida por sociólogos y economistas y amparada por juristas y gobernantes tiene su afirmación judicial en estos términos: 'En principio no puede haber diferencia entre el caso de la venta del trabajo y en el caso de la venta de cualquier otra mercancía'. Expresión del juez Sutherland en la sentencia del caso *Children versus Adkins*. Hospital del Distrito de Columbia, 26, U.S.A. 525 ver Geisel Polanco, Legislación Social de Puerto Rico. Pág. XXV.

Con estas nuevas doctrinas, al contrato de trabajo, en el cual el trabajador comprometía su actividad mediante un precio convenido, se le aplicaban las normas que en Roma por vía excepcional, fueron dictadas para los manumitidos y mediante la acomodaticia ficción legal del concepto de que el trabajador era '.. a la vez dueño y esclavo de sí mismo..' no obstante que quien pagaba el salario imponía también las condiciones. Practicamente se volvió a etapas antiguas, que ya parecía habíanse superado.

La consecuencia fue la concentración de la población industrial y la

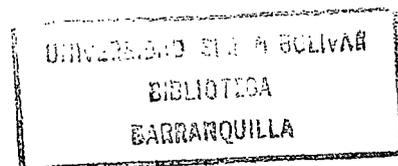
formación en los suburbios, de un proletariado urbano que tenía que ganar salario para poder subsistir y por ganarlo aceptaba todo cuanto le fuera impuesto por el patrono. La vida urbana exigía implacablemente (así como hoy día). La percepción del salario para poder apenas medio comer y vegetar. Conseguir empleo y conservarlo resultó ser la prueba de todo lo demás y el medio mismo de la supervivencia. Una especie de guerra fratricida de todos contra todos se transformó en la regla prevalecedora entre los obreros. Hubo cupo para los audaces, para los serviles, para los fuertes, para los oportunistas, para los implacables y para los afortunados. Para la gente normal la lucha fué muy dura, solitaria y angustiosa y la tan cacareada libertad, quedó convertida en algo semejante al peor castigo.

De todas maneras hoy en día el salario de la civilización industrial moderna, no es el resultado de una elección libre del trabajador, a pesar de no ser como antaño, de carácter legal. Hoy es de carácter económico-social como las disposiciones laborales que han quedado simplemente escritas.

Estas son limitaciones dentro de las condiciones del capitalismo moderno que buscan proteger al obrero, porque se ha llegado a la forzosa consideración de que el trabajador es un ser humano, miembro de una clase que nada posee, hecho que mengua su libertad de elección y lo confina a unos medios de ganarse la vida, que no corresponden a la posesión de la tierra o del capital o incluso en la mayoría de los casos, a una educación o un adiestramiento considerable. En otras pala-

bras, su elección se halla limitada por regla general, salvo el caso de unos cuantos afortunados, a alquilar sus brazos por un salario, en medio de una situación de desempleo galopante.

En todos los casos de la historia en que apareció el sistema del salario, su surgimiento fué precedido de una clase de personas carentes de medios para instalarse como artesanos o labradores independientes o bien por una considerable reducción de la esfera, dentro de la cual artesanos con un poco de capital podían operar fructuosamente.



2. CONCEPTOS GENERALES DEL SALARIO

2.1 ETIMOLOGIA

Se cree que la palabra salario, se deriva de la palabra latina salarium, que tuvo su origen en las sociedades antiguas donde se retribuía el trabajo a los sirvientes domésticos con una porción fija de sal.

la legislación colombiana adoptó el término de salario, para determinar lo que el trabajador percibe por su trabajo. El término jornal para la remuneración que se conviene por día y sueldo el estipulado por períodos mayores.

2.2 CONCEPTO DE SALARIO

El salario tiene su origen en la remuneración que hace el beneficiario de un trabajo a quien lo realiza. Nace por la misma necesidad que tiene el hombre desposeído de riqueza de proporcionarse sus medios de subsistencia.

El salario, es en la vida real la única o principal fuente de ingreso del trabajador, por lo tanto constituye factor importante para el

desarrollo de la vida en sociedad,

2.3 DEFINICION

El salario tiene muchas definiciones. Muchos autores han escrito sobre él y todos conservan sus características esenciales.

Para Guillermo González Garry, "el salario desde el punto de vista estrictamente jurídico, es la remuneración que se da al trabajador por el servicio que presta".¹

Marco A Córdoba, lo define: "El salario es para el trabajador, casi siempre su única fuente de ingreso, puesto que en muy contados casos disfrutan de una pequeña renta, dividendos por acciones o cualquier otro ingreso adicional".²

Carlos Marx, el salario concebido dentro de una sociedad burguesa, no viene a ser otra cosa que una determinada suma de dinero que, se paga por una determinada cantidad de dinero.

El salario, también puede ser definido desde tres puntos de vista: E-

¹ GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Tratado de derecho del trabajo. 6ed. Bogotá, El Foro de la Justicia, 1985. p.443.

² CORDOBA A., Marco. Elementos de sindicalismo. 4ed., Bogotá, Tercer Mundo, 1984. p.85.

conómico, político-social y jurídico. Desde el punto de vista económico, es la suma de capital circulante destinado a remunerar prestaciones de servicios dependientes o realizados en beneficios de otro.

Por el aspecto político-social, es la retribución que el hombre percibe por su trabajo, que le permite vivir cómodo y dignamente con su familia.

Y desde el punto de vista jurídico, es la prestación que el patrono paga al trabajador como retribución de sus servicios personales, cualquiera que sea la forma con que se le pague.

2.4 NATURALEZA JURIDICA

Son muchas las teorías existentes acerca de la naturaleza jurídica del salario. Pero la más aceptada considera al salario como una contraprestación de carácter remunerativo, debido por el patrono a quien le presta sus servicios, dentro de un contrato bilateral es decir, implica cargas para ambas partes, la patronal gravada principalmente por la obligación de pagar el salario, y la del trabajador de prestar sus servicios. Por lo tanto es elemento esencial del contrato de trabajo la contraprestación que debe pagar el beneficiario del servicio a quien emplea o vende su fuerza de trabajo.

Del salario como contraprestación deducimos que es un crédito del trabajador y una deuda del patrono que se dan en relación de reciprocidad

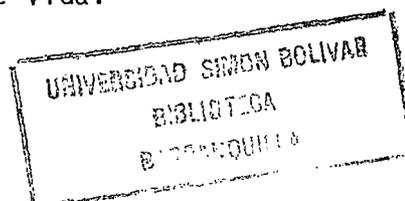
por la realización de un trabajo, como un derecho del trabajador y una obligación del patrono.

Como crédito y deuda supone un valor económico que se representa en gastos para el patrono e ingresos para el trabajador. Este valor económico es una prestación jurídica en cuanto es objeto de derechos y obligaciones.

Socialmente el salario tiene un significado diferente. Las diversas escuelas filosóficas convergen en sostener que el salario es lo que el trabajador debe recibir por su trabajo. No en su propio sentido. Sino a sus necesidades específicas, familiares y sociales. De manera que la noción jurídica de salario se complementa con la noción económica y social del mismo, teniendo en cuenta no solamente lo que recibe por el servicio prestado, sino la remuneración que le sirva al trabajador por menos, para atender en forma decorosa las necesidades familiares y sociales del círculo con el cual convive.

El salario está integrado por todo lo que reciba el trabajador, en forma permanente o habitual y que directa o indirectamente implique remuneración o retribución de sus servicios.

Por tanto, no sólo se entiende por tal lo que recibe mensual, semanal o por décadas, sino todo aquello que aparte de tener un sentido estrictamente monetario implique una retribución de trabajo y venga a significar un mejoramiento en sus condiciones de vida.



Tenemos también el salario llamado ocasional, que obedece a una simple liberalidad del patrono, careciendo además de periodicidad, tales como las primas extralegales, bonificaciones y gratificaciones.

2.5 ELEMENTOS INTEGRANTES DEL SALARIO

Constituye salario no solo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte como las primas, sobresueldo, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor de trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas, comisiones o participación de utilidades.

2.6 PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO

No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del patrono, como las primas, bonificaciones y gratificaciones ocasionales, y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, sino para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo u otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX (23; Ley 15 de 1959, 2°).

2.7 PRESCRIPCION DEL SALARIO

La prescripción es un modo de adquirir las cosas ajenas, o de extinguir las acciones o derechos ajenos, por haberse poseído las cosas y no haberse ejercido dichas acciones y derechos durante cierto lapso de tiempo. (C.C. art. 2512). La prescripción que extingue las acciones y derechos ajenos exige solamente cierto lapso de tiempo durante el cual no se hayan ejercido dichas acciones. Se cuenta este tiempo desde que la obligación se haya hecho exigible. (C.C. art. 2535).

En materia laboral las acciones y derechos prescriben en tres años a partir de la fecha en que la obligación se hizo exigible, salvo los casos establecidos en el Código Procesal del Trabajo y del Código Sustantivo del Trabajo. En esta rama no cabe hablar de prescripción adquisitiva sino de extintiva.

Con respecto al salario, especialmente a ciertas modalidades de la retribución como son el pago de horas extras, de trabajo en días de descanso obligatorio, comisiones, etc., es común la creencia de que la prescripción de estos derechos comienza a correr desde el momento de la terminación del contrato de trabajo. No, la prescripción comienza a contarse desde el día en que se causen, o sea, desde que han nacido como obligación exigible a cargo del empleador. La retribución por horas extras, por trabajo en días de descanso obligatorio, debió hacerse el día de pago del salario convenido, correspondiente al período en que se prestó el servicio. Desde esta fecha empieza a correr el término prescriptivo y no desde la terminación del contrato de trabajo.

El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el patrono acerca de un derecho 'debidamente determinado', interrumpe la prescripción por una sola vez, lo que significa que, el término de tres años señalados por el artículo 488 del C.S. del Trabajo comienza a contarse a partir del reclamo y no desde el momento en que el derecho se hizo exigible. El que quiera aprovecharse de la prescripción debe alegarla; el juez no puede declararla de oficio (C.C. art. 25 y 13). Sobre el punto transcribimos algunos conceptos de la Corte Suprema:

"La prescripción es susceptible de suspenderse, en favor de personas determinadas en la ley, tal el caso de los menores: de interrumpirse por modos previstos".³

La prescripción es medio extintivo de las obligaciones comprendiendo entre las que emanan del contrato de trabajo. La prescripción liberatoria se funda en la inercia del acreedor en el ejercicio del derecho de que sea titular, durante el tiempo que respecto de él haya establecido la ley. La prescripción supone, pues, la existencia del derecho en cabeza del acreedor y su extinción o aniquilamiento posterior, como consecuencia, por una parte, de la inactividad del acreedor por cierto tiempo, y por otro la impugnación del deudor en el juicio en que aquel pretende hacerlo valer, apoyada en el hecho de que por no haber sido ejercido en oportunidad legal, ha dejado de existir".⁴

La retribución que se debe al trabajador por servicios extras, o sean los que se prestan fuera de la jornada legal,

³COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia de 4 de abril de 1952. Gaceta del Trabajo, t.8, p.138.

⁴COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia de 9 de marzo de 1960. Gaceta Judicial. XCII, p.649.

constituye salario conforme al art. 127 del C.S.T. El pago de trabajo suplementario o de horas extras debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado, o más tardar, con el salario del período siguiente, conforme al art. 134 del C.S.T.; por consiguiente, desde el vencimiento de estos períodos fijados por la ley para el pago del trabajo suplementario, se hace exigible la respectiva obligación y, desde el momento de su exigibilidad, empieza a contarse el término de prescripción de las acciones que se intentan para obtener el reconocimiento y pago de esos derechos. 5

2.8 INTERRUPCION DE LA PRESCRIPCION

Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (Art. 188, C.S.T.).

La enfermedad interrumpe el disfrute de las vacaciones, porque durante la enfermedad el trabajador no está reponiendo sus fuerzas ni recuperando su capacidad de trabajo. Todo lo contrario, el estado patológico en que se encuentra se opone a esa recuperación. El decir, que el fin social de las vacaciones no se está cumpliendo.

2.9 PRINCIPIO DE: A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL

Este es un principio universalmente aceptado dado su sentido de justicia y lealtad con la clase trabajadora.

⁵COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala Laboral. Sentencia de 27 de noviembre de 1959.

Guillermo González Charry, anota en que la ley 10 de 1934, estableció el principio y la forma como lo fue posteriormente por legislaciones distintas hasta llegar al Código Sustantivo del Trabajo, hay una diferencia fundamental: en principio, las disposiciones de la Ley 10 de 1934, solamente hablaban de que no podría haber diferencia entre los distintos trabajadores por razón de nacionalidad, sexo, raza o condición política, y que si había trabajo igual, por consiguiente debía existir salario igual.

Posteriormente, en 1936, la ley 149 cambió un poco la disposición precedente y, según la jurisprudencia del Tribunal Supremo, dió origen ya a una acción concreta en relación con el derecho que evidentemente consagraba. El texto de la disposición de 1936, decía así:

"La diferencia de salarios para trabajadores dependientes de una misma empresa, en una misma región económica y por trabajos equivalentes, sólo podrá fundarse en razones de capacidad profesional o técnica, de antigüedad, de experiencia, en la labor; de cargas familiares o de rendimiento en la obra y en ningún caso en diferencias de nacionalidad, sexo, edad, religión, opinión política o actividades sindicales".

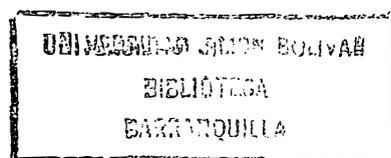
Si comparamos estas dos disposiciones que son del origen mas remoto de que se tiene noticia acerca de este principio, encontramos que mientras la primera disposición apenas consagraba un simple principio sin que hubiera establecido ningún sistema legal para hacerlo eficaz frente a los derechos de los trabajadores, en cambio la legislación

de 1936 sí llevaba incluida dentro de su sentido una verdadera acción a favor, para obtener el pago de los salarios que se les hubieran dejado de pagar, con base en aquellos factores que la ley entendía como insuficientes para establecer la diferencia.

En 1945 la ley 6a. volvió a establecer el principio de 'a trabajo igual, salario igual', y de que no podía haber discriminación ni diferencia de salario, por razones que no fueran basadas en la calidad o cantidad de trabajo y en otros factores que están íntimamente ligados con la prestación misma del servicio y con la organización de la empresa.

La comisión autorizada por el gobierno para elaborar la codificación de las disposiciones sustantivas del trabajo o que formularan un proyecto de código sobre la materia, adoptado en el año 1950, tituló en su artículo 144 'a trabajo igual, salario igual'. El enunciar simplemente este principio no resuelve el problema, pues faltarían los elementos y factores que deben tenerse en cuenta para saber cuando un trabajador es igual a otro en puesto y por consiguiente cuando un salario es igual.

El Tribunal Supremo del Trabajo ha sostenido que lo esencial para la aplicación de esta norma era tener en cuenta el sentido de la eficacia del trabajo, y no propiamente la calidad genérica, pero ni siquiera la jornada, porque ese es apenas uno de los factores: dos personas trabajando en el mismo oficio y en la misma jornada pueden dar rendi-



mientos notoriamente distintos, pueden exhibir calidades totalmente diferentes, y esas son circunstancias que deben tenerse en cuenta para que de esta manera pueda desarrollarse el principio de que a trabajo igual, salario igual. Entonces precisa tener en cuenta el rendimiento cualitativo y cuantitativo del trabajo en las mismas circunstancias de tiempo y lugar entre dos personas; solamente así es posible saber y determinar prácticamente si dos o más trabajadores que tienen el mismo cargo, que desempeñan genéricamente la misma función en la misma jornada, están en condiciones de ser equiparados desde el punto de vista salarial.⁶

⁶GONZALEZ CHARRY, op.cit., p.51.

3. TEORIAS ACERCA DEL SALARIO

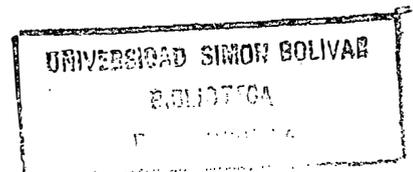
3.1 TEORIA DEL ORDEN NATURAL

La doctrina liberal del salario, que ejerció una influencia poderosa durante todo el siglo XIV, considera existe un orden natural bueno y en todo caso superior al establecido por cualquier reglamentación oficial. Así el trabajo era considerado como una mercancía, cuyo precio se regulaba en el mercado según las leyes de la oferta y la demanda.

Esta doctrina dejaba libre a las partes para contratar como quisieran, arguyendo que la que no estuviera satisfecha con lo que la otra proponía, no estaba obligada a contratar.

Olvidó esta teoría que las partes en el contrato de trabajo no son nunca iguales. La libertad irrestricta, fundada en las leyes económicas en boga por entonces no tenía otro objetivo (como demostró la experiencia), que abandonar al trabajador a la voluntad de quienes podían imponer y controlar las leyes de esta oferta y esta demanda.

3.2 TEORIA DEL JUSTO SALARIO



La situación obrera del siglo XIX, era espantosa y aterradora. Los representantes de las diversas corrientes económicas se pronunciaban contra la clase dominante, contra la inequidad, contra los sufrimientos de la clase trabajadora, creando sus doctrinas e impulsando a las clases obreras a las reivindicaciones.

Todos estos acontecimientos hicieron intervenir a la iglesia católica, en la polémica del nivel de los salarios, a través de Encíclicas de gran contenido social emitidas por algunos pontífices.

El papa León XIII en su universalmente conocida Encíclica Renum Novarum, se expresa del salario en los siguientes términos: Dícese que la cantidad de jornal o salario la determina el consentimiento libre de los contratantes, es decir, del amo y del obrero, y que, por lo tanto si el patrono paga el salario que promete, queda libre y nada más tiene que hacer ya que solo se viola la justicia cuando rehusa el patrono dar el salario entero, o el obrero a entregar completa la tarea que se obligó, y en estos casos para que cada uno se guarde su derecho puede la autoridad pública intervenir, pero fuera de estos en ninguno.

El trabajo humano tiene dos cualidades que en él puso la naturaleza misma: la primera es, que es personal, porque la fuerza de trabajo es inherente a la persona y enteramente propia de aquel que con ella trabaja y para actividad de él se la dió la naturaleza.

La segunda, que es necesario porque el hombre necesita del fruto de

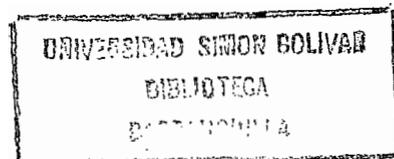
su trabajo para sustentar la vida, siendo esta sustentación un deber imprescindible impuesto por la naturaleza.

Si se considera el trabajo solamente en cuanto a lo personal, no hay duda de que está el obrero en libertad de pactar por su trabajo un salario, o de no pactar ninguno. Pero muy distinto, es, si a esta actividad personal se le suma la de necesario, cualidad que podía con el entendimiento separarse de la personalidad, pero que en realidad, de verdad, nunca está de ella separada.

De aquí necesariamente nace el derecho de procurarse aquellas cosas que sean menester para sustentar la vida, y estas cosas no las hallan los pobres sino ganando un jornal por su trabajo.

Luego aún concebido que el obrero y su patrono convienen libremente en la cantidad del salario, queda sin embargo, una cosa que dimana de la justicia natural que es de más peso y anterior a la libre voluntad de los que celebran el contrato y es que el salario debe ser suficiente para la sustentación de un obrero que sea frugal y de buenas costumbres.

Y si acaeciere alguna vez que el obrero, obligado por la necesidad o movido por el miedo de un mal mayor, aceptase una condición más dura y aunque no quisiese, la tuviere que aceptar por imponérsela absolutamente el patrono o el contratista, sería hacerle violencia y contra esa violencia reclama la justicia.



No se inspira la teoría católica del salario en la opinión de Santo Tomás, quien decía: "En una sociedad ha de poder vivir de su trabajo, dar vida a los suyos y ahorrar para los días malos". De ahí que el salario justo sea frugal y de buenas costumbres. Y se dice que es vil el salario que no llega a cubrir las necesidades más apremiantes que tiene el ser humano como trabajador.

3.3 TEORIA DEL FONDO DEL SALARIO

El comentario que hacia Ricardo a la teoría de la subsistencia, admitiendo que los salarios pudieran rebasar ese nivel por 'un período indefinido', en una sociedad progresista, el aspecto de la demanda, dió nacimiento a la doctrina conocida como la Doctrina del Fondo del Salario.

Aún cuando representaba un cambio importante, fué vista por sus expositores más como un desarrollo a las nociones ricardianas que como una alternativa de ellas.

Con esta nueva doctrina expuesta por Jhon Stuart Mill, puede decirse que se había abandonado el intento de proporcionar una teoría determinista a largo plazo o 'estática' y que en cambio se trataba de explicar el movimiento de los salarios en un mundo variable, definido como una proporción variable entre el capital y la población.

En esta época era muy común considerar al capital como simple antici-

po de salario, para comprar fuerza de trabajo, antes de que el producto fuera terminado y vendido. De ahí que se consideraba que la mano de obra variaba en relación directa a la acumulación del capital. Por consiguiente, el nivel de los salarios podía descubrirse mediante una simple operación aritmética, dividiendo el monto del capital (el fondo de salario) que los capitalistas estuvieran dispuestos a invertir en la forma de anticipo de salarios, entre el número de asalariados en busca de trabajo.

Este era el pensamiento de J.S. Mill, cuando decía: Los salarios no solo dependen del monto rotativo del capital y la población sino que, dentro del juego de la competencia, ninguna otra forma puede afectarlos.

De tal manera que la esperanza de mejorar la clase trabajadora radicaba en limitar la familia, detener su crecimiento y ayudar a la prosperidad y acumulación de capital a sus patronos.

Acertada es la crítica de Marx al replicar, cuando dice que una mayor parte de la demanda de artículos, corresponde en poco tiempo a una mayor oferta de artículos; traslación de capitales de los renglones menos rentables a los rentables mayores, llegando a equilibrarse la mayor demanda con la mayor oferta.

El nivel de la cuota de ganancia es una ley inexorable del capitalismo.

Esta teoría fué usada para negar toda eficacia a la lucha sindical o poder de contratación, un alza en el salario, pronosticado al mismo tiempo por cualquier medida que estorbara la acumulación de capital, estaba destinada a bajarlos, a reducir el fondo de salario.

En realidad, tendría la acción estatal o sindical, un efecto adverso si estorbaba la acumulación de capital y alentara a los trabajadores a multiplicarse más de prisa pero no es así.

4. MODALIDADES DEL SALARIO

4.1 SALARIO MINIMO

Domingo Campo Rivera, sostiene que el salario mínimo:

Es aquella asignación que se considera básica para que una persona que depende de su trabajo personal, pueda vivir en condiciones acordes con las exigencias de la vida de relación. Del hecho de ser mínimo, se desprenden diversas consecuencias importantes, entre ellas las de que es de cumplimiento obligatorio, pues por debajo de él no es posible pactar remuneración alguna. Por otra parte, el salario mínimo lo fija el gobierno, previo estudio del costo de vida y de las condiciones de la industria o actividad respectiva, de modo que no atente ni contra la estabilidad de las empresas ni contra el legítimo derecho de los trabajadores a una subsistencia digna. ⁷

4.2 SALARIO MAXIMO

El salario máximo no se ha establecido en nuestro país; de él dice Deveali:

⁷CAMPOS RIVERA, Domingo. Derecho laboral colombiano. 4ed., Bogotá, Temis, 1985. p.303.

Si en cierto modo, en un país se presenta la necesidad de cierta clase de trabajadores especializados, cuyo número es notablemente inferior a la demanda, y si ellos aprovechan dicha situación para reclamar salarios excesivos que incidieran notablemente sobre el costo de producción, dañando así a la generalidad de la población, en esta hipótesis, y por la misma razón por la cual se fijan los salarios mínimos, es perfectamente admisible que el Estado intervenga para fijar sueldos máximos, que no pueden ser aumentados por los interesados. ⁸

4.3 SALARIO FIJO Y SALARIO VARIABLE

El Código Sustantivo del Trabajo, hace una distinción clara y precisa, según la cual uno de los salarios es el salario fijo y el otro el variable y respecto a éste, bien sea íntegramente o ya parte fija y en parte variable, es necesario tomar el promedio de lo devengado para cualquier efecto legal, pues es la única forma de conocer su cuantía en razón de su naturaleza. Y si se trata de remunerar el descanso dominical, ese promedio, ha de ser de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior tomando en cuenta sólo los días trabajados, según lo manda el artículo 176 del C.S.T., cuya aplicación no puede extenderse a situaciones distintas a las en el regulada, que es la de que, 'no se trate de salario fijo' como reza su encabezamiento. Carece, pues, de fundamento el invocarlo al respecto de salarios de esta última clase.

4.4 SALARIO ORDINARIO Y EXTRAORDINARIO

⁸ DEVEALI. Lineamientos. Citado por GUERRERO FIGUEROA, Guillermo .
Introducción al derecho de trabajo. Bogotá, TEMIS, 1982.

Domingo Campo Rivera⁹, sostiene que el salario ordinario es el que recibe el trabajador como remuneración por los servicios prestados dentro de su jornada ordinaria de trabajo. El extraordinario, en cambio es el que implica remuneración del trabajo ejecutado en días de descanso obligatorio o de horas extras o suplementarias trabajadas. Como al estudiar el tema de la jornada de trabajo analizamos las diversas circunstancias que ella implica en cuanto se relaciona con su remuneración, nos remitimos a lo dicho en esa parte.

4.5 SALARIO INDIVIDUAL Y SALARIO FAMILIAR

Según Guillermo Guerrero Figueroa y otros, en su obra Lecciones de Derecho Laboral,¹⁰ el salario individual es el que sirve para atender las necesidades exclusivas del trabajador que presta el servicio, mientras que el salario familiar satisface tanto las necesidades del trabajador como las de su familia.

4.6 SALARIO CON PRIMAS

Este tiene ocurrencia cuando, además de un salario base, se recibe una prima complementaria proporcional al rendimiento, al tiempo invertido en el trabajo o al resultado de la labor.

⁹CAMPO RIVERA, op.cit., p.299.

¹⁰GUERRERO FIGUEROA, Domingo y otros. Lecciones de derecho laboral. Bogotá, Temis, 1986.

4.7 SALARIO POLITICO

Sobre esta clase de salario dice Pérez Botija lo siguiente:

Algunos autores han elaborado la teoría del salario político; es decir, de aquel salario que no es mero resultante de factores económicos o de acuerdos individuales o componendas colectivas entre los representantes de dichos factores, sino del que es fijado por el Estado con objeto de que sirva de medio para cumplimiento de fines de interés general. ¹¹

4.8 POR LA FORMA DE PAGO DEL SALARIO

El salario se paga en dos formas: en dinero y en especie.

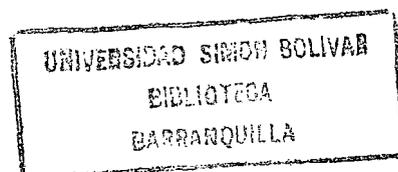
4.8.1 Salario en dinero

El salario en dinero es el más corriente y el que mejor satisface las necesidades del trabajador; es el salario por excelencia y el que más facilita la liquidación de prestaciones e indemnizaciones laborales.

4.8.2 Salario en especie

El salario en especie es el más antiguo y trae frecuentemente complicaciones por ser difícil de computar. Es por eso por lo que el art.

¹¹PEREZ BOTIJA, citado por GUERRERO FIGUEROA y Otros. op.cit., p.179.



129, inciso 2º, del C.S. del T., ordena su valoración expresa en todos los contratos de trabajo y, a falta de esa valoración, tendrá que estimarse pericialmente. Es salario en especie la alimentación, habitación o vestuario que el patrono suministra al trabajador o a su familia, como parte de la retribución ordinaria del servicio.

5. PROTECCION DEL SALARIO

El salario ha sido reconocido por la doctrina y la jurisprudencia como un medio de satisfacer las necesidades alimenticias del trabajador y de su familia. Esta condición hace obligante la creación de normas protectoras del salario. La primera y más importante de esas normas es la del artículo 142 del C.S. del T., que trata de la irrenunciabilidad y prohibición de cederlo en todo o en parte, a título gratuito u oneroso. Consideramos que esta norma está demás, por cuanto existe un principio general (C.S. del T., art. 14) que ordena lo siguiente: "Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley".

5.1 PROTECCION DEL SALARIO CONTRA LOS ABUSOS DEL PATRONO

En caso de que la empresa sea objeto de un proceso de quiebra, concurso de acreedores, los salarios tienen un grado de preferencia.

El asunto radica en la importancia que tienen la prelación de créditos en materia laboral con respecto a los créditos en materia civil,

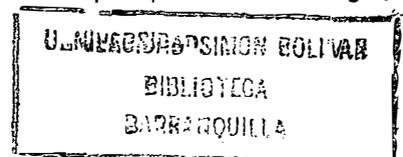
es decir, que suerte puede correr el crédito por salario, frente al privilegio de una hipoteca que según el Código Civil debe atenderse en primer término, aún cuando la deuda que ella garantiza no tenga el carácter vital del salario y de las prestaciones.

Acerca de este punto se ha planteado lo relativo al factor competencia para conocer del caso y lo que hace relación al asunto jurídico de fondo, es decir, a la preferencia de una u otra clase de crédito. Los exponentes del primero, sostienen que por razones de economía procesal y comodidad para los trabajadores puede el juez de la quiebra, (que es uno civil y en ningún caso el del trabajo), conocer de los créditos que por prestaciones y salarios tenga un patrono a favor de sus trabajadores y decidir en un solo acto.

Tesis ésta no aceptada, pues desde que se creó y organizó la jurisdicción especial del trabajo son sus jueces los competentes para decidir todos los conflictos jurídicos individuales, que tengan relación directa o indirecta con el contrato de trabajo.

Un caso de estos conocido y decidido por la justicia ordinaria nacerá a la vida pública jurídica viciado de nulidad por falta de competencia.

En cuanto a la segunda cuestión se ha resuelto en definitiva. Pero el recto entendimiento de los preceptos legales y constitucionales que garantizan el derecho al trabajo y al salario que por él devenga,



ha de permitir la conclusión cuando en un concurso existan créditos laborales y créditos prendarios o hipotecarios con garantía real, deben ser cancelados los primeros en atención a la calidad vital de que están investidos.

El orden público que es el más alto y noble sentido del salario y también el más imperioso, exige que éste y las prestaciones causadas en un contrato de trabajo estén por encima de todos los créditos, aunque al lado de ellos halla créditos de importancia, pues por ministerio de la ley, son inafectables por el concurso o por la quiebra o la liquidación judicial. Indiscutiblemente siendo estos tan importantes, merecen preferencia frente a los demás en la graduación legal, por su alta significación como producto del trabajo de los salariables, únicos elementos con que cuenta para su subsistencia personal y familiar el trabajador.

El decreto 2351 de 1965 en su artículo 11, inciso 2º, establece una ampliación, en beneficio de los trabajadores en la situación prevista por el código, cuando dispone: "Que cuando la quiebra imponga el despido de trabajadores, los salarios pendientes se tendrán como gastos y deberán ser pagados de preferencia". El artículo indicado despeja la duda anotada en aquellos casos en que el juez de la quiebra se encuentra frente a créditos laborales simultáneos a los causados en obligaciones reales, pues en tal hipótesis deberá tener los primeros como gastos de pago preferencial, lo que no sólo es razonable, sino profundamente equitativo.

5.1.1 Prohibición de retención, deducción y compensación de salario

Los artículos 59, inciso 1º y 149 del C.S. del T. prohíben deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial.

Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición, los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de local, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el patrono, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnizaciones por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados, o pérdidas de averías de elementos de trabajo; avances o anticipos de salario; entrega de mercancías, provisión de alimentos, y precios de alojamiento.

5.1.2 PROHIBICION DEL TRUCK-SYSTEM

El artículo 136 del C.S. del T. dice: "Se prohíbe el pago del salario en mercancías u otros medios semejantes ...". Igualmente se prohíbe al patrono vender a sus trabajadores mercancías, víveres, a menos que se cumpla con las condiciones de libertad absoluta del trabajador para hacer compras donde quiera, y publicidad de las condiciones de venta. Las normas anteriores se relacionan con el artículo 59 numeral 2º del mismo C.S. del T.

5.1.3 Plazos para el pago del salario

El artículo 134 impone períodos y la forma como debe pagarse el salario mínimo. "El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para los sueldos no mayor de un mes".

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo nocturno, debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado, o más tardar con el salario del período siguiente. Esta disposición hace la excepción de las empresas mineras, que tienen libertad para señalar períodos de pago de acuerdo con las circunstancias de lugar, tiempo y recursos.

5.1.4 Prohibición de recibir dinero del trabajador

El patrono no puede exigir o aceptar del trabajador dinero como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste (C.S. del T., artículo 59, num. 3°).

5.1.5 Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los sitios de trabajo

El Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 59, numeral 7° prohíbe a los patronos en forma taxativa "hacer o permitir todo género de

rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios".

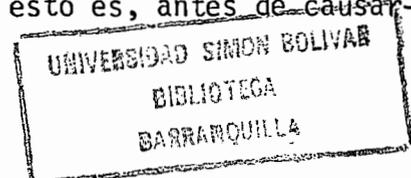
5.2 PROTECCION DEL SALARIO CONTRA LOS ABUSOS DE LOS ACREEDORES DEL TRABAJADOR

5.2.1 Irrenunciabilidad del salario

El artículo 14 del C.S. del T. consagra el caracter de orden público y la irrenunciabilidad del salario en los siguientes términos: "Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, los derechos prerrogativos que ellas conceden son irrenunciab-les, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley".

Jurisprudencia. La transacción es ilícita cuando encubre una renun-cia de derechos laborales.

Sobre la base de que el trabajador en la generalidad de los casos ne-cesita de la protección del Estado para que su actividad no sea obje-to de explotaciones por parte del patrono, que se supone mejor capa-citado para defenderse solícitamente en sus relaciones con el traba-jador, la ley opera en un sentido tutelar en favor. De manera que es un hecho cierto que el trabajador no puede renunciar a los beneficios que la ley le otorga. Y esto en la práctica no suscita dificultad al-guna cuando se trata de la renuncia anticipada de esos beneficios. Toda estipulación que menoscabe esos derechos del trabajador, hecha con antelación a la realización del trabajo, esto es, antes de causar-



se el derecho, tiene un objeto ilícito. En cuanto a los derechos concretos del trabajador, esto es, a aquellos que son el resultado del incumplimiento del contrato de trabajo, de la prestación del servicio y, respecto de los cuales no falta sino su reconocimiento y pago, la jurisprudencia se ha orientado en el sentido de que siendo la irrenunciabilidad una medida de protección contra los posibles abusos de los patronos, tampoco debe admitirse su menoscabo en forma alguna, así se trate de arreglos con toda apariencia de licitud. Por ésto, la transacción, en cuanto se demuestre ha sido operada en forma que lesione los intereses del trabajador, viene a ser considerada como una renuncia de tales derechos y, por consiguiente, contraría las normas que consideran de orden público el derecho social.

5.2.2 Inembargabilidad

El presente precepto tiene por objeto mantener libre la retribución que percibe el trabajador para que pueda cumplir la finalidad económica a que está destinado.

El salario que recibe el trabajador está protegido frente a terceros, como lo está también frente al empresario al cual le presta sus servicios.

El salario goza de un privilegio excepcional contra los acreedores del trabajador. Consiste en que sólo es embargable una parte de él, lo que permite que el trabajador le quede lo suficiente para subve-

nir a sus primarias necesidades.

El salario suele constituirse el único sustento del trabajador y el de sus familiares, por lo que tiene carácter alimenticio y cualquier otro interés, incluso el de sus acreedores, queda supeditado a esta condición superior.

El fundamento de la inembargabilidad se basa en la naturaleza alimenticia del salario; y el permitir su embargabilidad significa crearle una situación de inseguridad al salario que el legislador no puede consentir por la índole de las normas laborales.

Por otra parte la inembargabilidad no puede ser absoluta, porque la inembargabilidad absoluta del salario, crearía determinados perjuicios al trabajador. Uno de ellos sería el de anular la posibilidad de obtener créditos y negarle con ello, su participación en las relaciones comerciales que tiene esta modalidad.

5.2.3 El pago de salario debe hacerse al trabajador

El artículo 139 del Código Sustantivo del Trabajo consagra que el salario se paga directamente al trabajador o a la persona que él autorice por escrito. Esto evita los abusos de los acreedores del mismo trabajador, porque puede presentarse el caso de que dichos acreedores, de acuerdo con el patrono, hagan efectivas sus acreencias directamente. Para que el trabajador pueda recibir directamente o autori-

zar por escrito el pago del salario, es necesario que tenga plena capacidad para ello, esto es, que sea mayor de 18 años. Cuando el menor de 18 ha tenido la autorización de sus representantes legales, y, en defecto de estos, del inspector del trabajo, o del alcalde, o del inspector o corregidor de policía del lugar donde deba cumplirse el contrato de trabajo, puede recibir directamente el salario (C.S. del T., art. 30 y C.P.L., arts. 119 y 120). Con respecto a la acción judicial para reclamar, dice la Corte:

Respecto de la incapacidad del menor, una vez surgido el derecho, este puede hacerse valer en juicio por el menor en cualquier momento, mientras no prescriba, ya sea con la autorización de que trata la ley si no ha cumplido 18 años o sin esa autorización, si los ha cumplido. O dicho en otros términos, la capacidad procesal se refiere no al momento en que nace el interés jurídico sino al que se ejerce. 12

En caso de que el menor no haya cumplido los 18 años ni tenga autorización del art. 30 del C.S. del T., para el ejercicio de las acciones que emanen del contrato de trabajo le bastará presentarse ante el juez respectivo y manifestar verbalmente su voluntad de demandar, caso en el cual el juez confirmará el nombramiento de curador que hiciera el menor, si el nombrado fuere idóneo; o, en su defecto, le dará un curador para la litis (C.P.L., art. 129).

5.3 PROTECCION DEL SALARIO DE LOS ACREEDORES DEL PATRONO

¹²COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia de 15 de noviembre de 1950. Gaceta del Trabajo. t.5, p.957.

5.3.1 Prelación de créditos

Los salarios pertenecen al grupo cuarto de los créditos de primera (artículos 157 del C.S. del T. y 11 del decreto 2351 de 1965).

La primera clase de crédito comprende los que nacen de las causas siguientes:

- Costas judiciales que se causen en interés general de los acreedores.
- Las expensas funerales necesarias del deudor difunto.
- Los gastos ocasionados por la enfermedad de que haya fallecido el deudor, con la advertencia de que si la enfermedad hubiere durado más de seis meses, corresponderá al juez fijar, según las circunstancias, la cantidad hasta la cual se extenderá.
- Los salarios y todas las prestaciones provenientes del contrato de trabajo.
- Los artículos necesarios para la subsistencia, suministrados al deudor y a su familia durante los últimos tres meses.
- Los créditos del fisco y de las municipalidades por impuestos fiscales o municipales devengados.

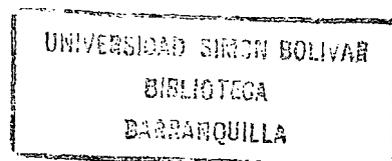
- Los créditos garantizados con prenda agraria (ley 57 de 1931, art. 55; C.C. arts. 2495 y 2496, ley 165 de 1941).

El artículo 33 de la ley 75 de 1968, reza: "Adiciónase al artículo 2495 del Código Civil con la inclusión dentro de la quinta causa de la primera clase de créditos, de los alimentos señalados judicialmente a favor de menores".

El artículo 1920 del Código de Comercio expresa lo siguiente: "Los créditos ciertos y ya causados por salarios y prestaciones sociales de los trabajadores y los créditos fiscales exigibles a la celebración del concordato se pagarán con la preferencia que le corresponde antes de ejecutar cualquiera otra decisión concordataria, a menos que tales acreedores convengan con el deudor y los demás acreedores otra cosa que se haga constar en el concordato.

Los créditos que se causen durante la tramitación y la vigencia del concordato por concepto de salarios y prestaciones sociales, no se tomarán en cuenta para la aplicación de las reglas previstas en los artículos anteriores y se pagarán de preferencia como gastos de administración de los negocios del deudor.

Cuando haya obligaciones condicionales o sujetas a litigio, se harán en el concordato las reservas correspondientes para atender a su pago, si se hacen exigibles.



El artículo 1556 del Código de Comercio dice: "Tendrán el carácter de privilegiados sobre la nave, el flete de viaje durante el cual ha nacido el crédito privilegiado, los accesorios del flete adquiridos después de comenzado el viaje sobre todos los accesorios de la nave 3° Los créditos derivados del contrato de trabajo celebrado con el capitán, los oficiales, la tripulación y de los servicios prestados por otras personas a bordo".

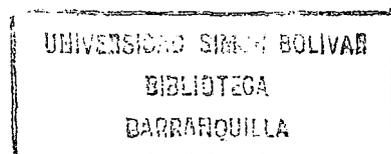
5.4 OTROS MEDIOS DE PROTECCION

Además de las medidas protectoras del salario que hemos visto, nuestra legislación consagra otras tales, como: que el salario debe ser estipulado en dinero o en especie es decir mixto, pero en ningún caso debe ser una remuneración total en especie.

Es corriente, particularmente en grandes compañías estipular el salario en moneda extranjera a consecuencia de una convención que lo establezca, pero en tales casos el salario debe entregarse en la moneda exigida por el trabajador.

Existe otra norma de protección al salario establecida por medio de sistema de la prohibición del trueque y de la venta de mercadería para los trabajadores.

La ley prohíbe el sistema de trueque en materia del trabajo, es decir, que no es permitido cambiar trabajo exclusivamente por especie. La



regla consiste en que el trabajador reciba en dinero una cantidad determinada es con el fin de responder a otras necesidades.

6. EL SALARIO MINIMO

6.1 DEFINICION

Guillermo González Charry, anota que el salario mínimo, desde un punto de vista jurídico, en la doctrina general, es simplemente el que establece la ley para un contrato de trabajo. La sola consideración de que un trabajo debe ser remunerado con determinada cantidad de dinero, por hora o por obra, sin reparar en la función social que deba llenar esa remuneración, es lo que constituye el salario mínimo legal.

Cuando ese salario, además de implicar una cantidad fija y mínima, por debajo de la cual no es posible contratar, está encaminado a llenar una función de carácter social, podemos estar frente a una clase de salario mínimo pero yo ya strictu sensu, sino combinada con otro tipo de salario que puede ser el vital, el justo o el salario familiar según el caso.

Según los elementos que integren la noción del salario, podemos afirmar que se trata de un salario familiar o vital, o simplemente de un salario mínimo legal, en cuanto que las reglas legislativas hagan coincidir la noción del salario mínimo con las reglas doctrinarias sobre

lo que es el salario vital o el salario familiar. El simple salario mínimo legal, por regla general, no tiene en cuenta ninguna condición social ni familiar, pues es en su desarrollo una especie de normación mecánica de la remuneración del trabajo en donde se establece un mínimo para una cantidad de servicios que se prestan. Desde luego la justificación de su establecimiento, por antitécnico y precario que resulte, es la de defender al trabajador, la de no permitir que el trabajo humano se comprometa por una cantidad que pueda resultar irrisoria, y la de atribuirle o asignarle determinada remuneración, por baja que sea, en relación con una cantidad determinada de servicios.¹³

El salario mínimo, establece una retribución cuyo nivel no puede disminuirse. A contrario sensu, los empresarios, por acuerdo con los trabajadores en convenios individuales o colectivos, o por su propia iniciativa, pueden aumentar o mejorar esa retribución.

La legislación laboral colombiana, reglamenta el salario mínimo en su título V, capítulo II, y de su contenido se desprende que la concepción del Código no está limitada estrictamente a satisfacer las necesidades materiales, morales y culturales.

Ciertamente sigue las directrices de los pensadores cristianos y en general la de los tratadistas modernos que propugnaban por un salario justo y familiar para el trabajador y su familia, comprendiendo den-

¹³GONZALEZ CHARRY, op.cit., p.458.

tro de esas nociones el que alcance no sólo a satisfacer necesidades de alimentación y alojamiento, sino también vestuario y educación para él y su familia. Sin embargo, contradiciendo el pensamiento del legislador por circunstancias de nuestro subdesarrollo y desvirtuando las teorías justas e ideales del salario mínimo, éste no alcanza ni siquiera a satisfacer esas necesidades mínimas vitales.

La economía socialista tiene una concepción distinta del salario y de su regulación. Presidida por el principio capital de que quien no trabaja no come, y fundada en la abolición del principio de la propiedad privada, se orienta hacia un sistema de remuneración proporcionado a la cantidad de trabajo que se da a la comunidad. Cada miembro de la sociedad, decía Lenin¹⁴, que ejecuta una cierta parte del trabajo socialmente necesario, recibe un certificado en que consta que ha efectuado una tal cantidad de trabajo. Con ese certificado recibe, en los almacenes públicos, una cantidad correspondiente de productos. Descuentos hechos de la cantidad de trabajo correspondiente al fondo social, cada obrero recibe de la sociedad en la misma medida en que a ella le haya dado. Estos principios fueron adicionados posteriormente en el sentido de que el salario fuera, además, adecuado a las necesidades de cada uno.

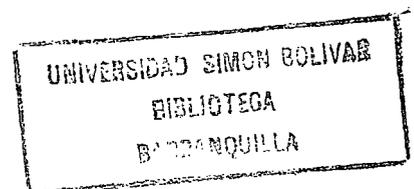
La encíclica de León XIII presenta en los términos siguientes la

¹⁴ LENIN. El estado y la revolución. Citado por GONZALEZ CHARRI, op. cit., p.461.

cuestión del salario:

"Dícese que la cantidad de jornal o de salario la determina el consentimiento libre de los contratantes, es decir, del amo y del obrero, y que, por lo tanto, si el amo ha pagado el salario que prometió, queda libre y nada más tiene que hacer, ya que solo entonces se viola la justicia cuando rehusa el amo dar el salario entero, o el obrero a entregar completa la tarea a que se obligó, y que en esos casos, para que a cada uno se guarde su derecho, puede la autoridad pública intervenir, pero fuera de éstos, en ninguno. A este modo de argumentar asentirá difícilmente y no del todo quien sepa juzgar las cosas con equidad porque no es cabal en todas partes. Fáltale una razón de muchísimo peso: esta es que el trabajo no es otra cosa que el ejercicio de la propia actividad, enderezado a la adquisición de aquellas cosas que son necesarias para los varios usos de la vida y principalmente para la propia conservación. Con el sudor de tu rostro comerás el pan. Tiene pues el trabajo humano dos cualidades que en él impuso la naturaleza misma: la primera es que es personal, porque la fuerza con que se trabaja es inherente a la persona, y enteramente propia de aquel que con ella trabaja y para utilidad de él se la dió la naturaleza; la segunda es que es necesario, porque del fruto de su trabajo necesita el hombre para sustentar la vida, y sustentar la vida es deber primario natural que no hay más remedio que cumplir.

6.2 FACTORES PARA FIJAR EL SALARIO MINIMO



La fijación del salario mínimo tiene como fin primordial asegurar al trabajador y a quienes dependen de él, un medio de vida decoroso de acuerdo con las exigencias de cada región. Lo anterior de conformidad con el Código. Pero con respecto a la realidad, la situación es otra, debido a la devaluación de la moneda y al alto costo de la vida. Es muy interesante analizar la redacción del artículo 146 del C.S. del T. Para introducir una norma que garantice su eficacia en todo el tiempo.

Al margen anoto, que también deben tenerse presentes otros factores como el social, el económico, el género de trabajo, ubicación de la industria, grado de especialización profesional y de manera atenta, los índices inflacionarios y de pérdida de poder adquisitivo de la moneda para asegurar su real utilidad.

Para los trabajadores del campo el salario mínimo debe fijarse tomando en cuenta las facilidades que el patrono proporciona a sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación, cultivos, combustible y demás circunstancias que disminuyan el costo de la vida.

6.3 PROCEDIMIENTO DE FIJACION DEL SALARIO MINIMO

El salario mínimo puede fijarse en pacto, convención colectiva o en fallo arbitral.

La ley 187 de 1979 (art. 2º) establece que el Consejo Nacional de Sa-

larios tendrá, entre las principales funciones, las siguientes: fijar y revisar periódicamente, por lo menos cada dos años, los salarios mínimos que deban regir en cada región económica, así como los coeficientes de incremento de esos salarios regionales en razón del grado de calificación del operario o del nivel del empleo en la jerarquía profesional, que determinarán los respectivos salarios mínimos profesionales.

6.3.1 Por medios de pactos colectivos

Se sabe que el objeto de las convenciones es fijar las condiciones que rigen los contratos de trabajo, presentados en la convención.

6.3.2 Por medio de convención colectiva

Marco A. Córdoba¹⁵ estipula que uno de los objetivos que da más fuerza y vida a los sindicatos, es la facultad y posibilidad que tienen los trabajadores, de hacer valer sus derechos mediante reclamaciones que les permiten mejorar sus condiciones de trabajo y salarios. En la sociedad moderna, contrariamente a lo que ocurría en épocas pasadas, los trabajadores representados por los sindicatos, las federaciones y las confederaciones, como entidades jurídicas, hacen valer sus derechos, los cuales están amparados por la ley. Donde no existe sindicato los trabajadores no tienen ninguna facilidad de lograr mejoras

¹⁵CORDOBA, op.cit., p.97.

en sus salarios y si lo hacen a través de un grupo que los represente, o son rechazadas sus aspiraciones o caen en el paternalismo de empresarios habilidosos. En estas condiciones los trabajadores no tienen más opción que acatar y aceptar lo que el empleador bienamente quiera otorgarles, u organizarse en sindicatos para hacer respetar sus derechos y aspiraciones. Ya hemos visto que con el desarrollo industrial las organizaciones sindicales tomaron fuerza y contenido no sólo para buscar reivindicaciones de tipo económico, sino para hacerse presentes en la sociedad como sector que contribuye a perfeccionar la democracia, buscando un justo equilibrio entre el capital y el trabajo.

6.3.3 Por fallo arbitral

Se da cuando las partes, es decir patronos y trabajadores involucrados en un conflicto colectivo, no han llegado a un acuerdo mediante los procedimientos legales. Vale decir, el arreglo directo a la conciliación en la etapa llamada prehuelga, según la naturaleza del servicio, al cual estén adscritos los trabajadores en conflicto.

Los puntos no conciliados, deben ser resueltos por los tribunales del arbitramento.

Estos tribunales pueden ser de carácter obligatorio o voluntario, según se trate de servicio público o no.

Las providencias que dictan los tribunales, son verdaderas sentencias,

y se denominan laudos arbitrales, de obligatoria observancia para las partes en conflicto, mediante esos laudos es procedente la fijación del salario mínimo.

6.3.4 Por decretos del gobierno

La misma disposición laboral establece: "El gobierno por medio de decretos que regirán por el término que en ellos indique, puede fijar salarios mínimos para cualquier región económica o cualquier actividad profesional, etc., después de oír comisiones paritarias de patronos y trabajadores".

El gobierno interviene en la fijación del salario mínimo, mediante la asesoría de la Junta Nacional del Salario, que tiene a su cargo estudiar los factores regionales y económicos del momento. Aconsejar la cuantía del salario mínimo tanto para las razones urbanas como para el campo, estableciendo la escala del mismo.

Este salario puede llamarse con propiedad salario mínimo específico por decreto del gobierno.

6.3.5 Por acuerdos entre las partes

También se da el caso de la fijación del salario mínimo por el acuerdo entre las partes que celebran un contrato de trabajo, pero teniendo en cuenta el mínimo establecido en región o trabajo a realizar.

6.3.6 Efecto jurídico del salario mínimo

Según el artículo 148 del C.S. del T., la fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se halle estipulado un salario inferior. Esta norma tiene como fundamento el principio (C.S. del T., art. 16) de que la aplicación de toda ley es inmediata, que se aplica en el presente pero no puede ser aplicada al pasado; las normas sobre trabajo, por ser de orden público, producen efecto general inmediato, por lo cual se aplican también a los contratos de trabajo que estén vigentes o en curso en el momento en que dichas normas empiecen a regir. Igual cosa estipula el artículo 4° de la ley 187 de 1959 y agrega: "A falta de prueba del salario estipulado en cada caso, las condenas a que haya lugar en las controversias laborales, se calcularán sobre el que se señale por peritos designados oficiosamente por el juez sin bajar del respectivo mínimo". Obsérvese que la disposición transcrita habla inadecuadamente "por peritos"; en materia laboral solo es conducente el nombramiento de un perito único hecho por el juez cuando lo estime conveniente (C. de Procedimiento Laboral, art. 51).

6.4 OTRAS REGLAMENTACIONES SOBRE EL SALARIO MINIMO

- El total del salario mínimo se entiende por jornada completa, porque así se haya pactado, o porque la ley no lo permita como en el caso de los menores de 16 años que solo pueden trabajar seis horas diarias, el salario será proporcional al número de horas trabajadas.

- No es obligatorio fijar el salario mínimo a los trabajadores del servicio doméstico.

- El salario mínimo inicial de los aprendices, no se rige por el legal. Su cuantía debe ser, cuando menos, la mitad del salario mínimo convencional si lo hubiere y en su defecto del que rija en la empresa para los trabajadores que desempeñan el mismo oficio u otros equivalente o asimilables a aquel para el cual el aprendiz recibe formación profesional en el Sena. Este salario inicial debe aumentarse proporcionalmente a medida que avanza el aprendizaje.

- Si parte del salario se ha estipulado en especie, el valor que se da a esta parte tiene por acuerdo entre las partes o por dictamen pericial más la parte pactada en dinero deben arrojar, por lo menos, el salario mínimo.

- El salario mínimo no comprende el recargo del 35% por trabajo nocturno, puesto que se entiende que dicho salario mínimo se ha fijado por el valor del trabajo diurno en jornada normal.

7. EMBARGO DEL SALARIO

7.1 REGLA GENERAL

El salario solo es embargable en los casos, límites y por las personas que a continuación se señalan:

- Por cualquier acreedor, siempre que no se trate del salario mínimo convencional o legal.
- El excedente del salario mínimo mensual sólo es embargable en una quinta parte.
- Las cooperativas, legalmente autorizadas, o los beneficiarios de pensiones alimenticias de acuerdo con los artículos 411 y concordantes del Código Civil, tienen acción para embargar cualquier salario hasta por el 50% de su monto.
- El subsidio familiar es en principio inembargable. Por excepción puede serlo solo en juicio de alimentos y por aquellas personas a quienes tales alimentos se deban de conformidad con la ley.

Según se observa, las reglas anteriores tienen por objeto mantener libre el salario de los trabajadores para que pueda cumplir la finalidad económica y social a que está destinado.

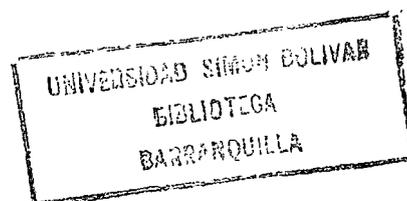
Y solo cuando dicha finalidad, expresamente señalada en la ley, no se cumple, los respectivos interesados tienen una acción para forzar su cumplimiento. Tal es el caso de las pensiones alimenticias, del subsidio familiar y de las deudas a las cooperativas.

7.2 EMBARGO PARCIAL DEL EXCEDENTE

El excedente del salario mínimo mensual sólo es embargable en una quinta parte.

7.3 EXCEPCION A FAVOR DE COOPERATIVAS Y PENSIONES ALIMENTICIAS

El artículo 156 del C.S. del T. consagra que todo salario puede ser embargado hasta en un 50% en favor de cooperativas legalmente autorizadas, o para cubrir pensiones alimenticias que se deban de conformidad con los artículos 411 y concordantes del Código Civil.



8. INTERVENCION DEL ESTADO

La intervención del Estado en la fijación del salario mínimo legal, tal como parece concebido hoy en casi todas las legislaciones ha tenido su origen en la política intervencionista del estado.

Es de mucha importancia, por cuanto establece el mínimo de garantías que debe devengar todo trabajador, es decir, que ningún patrono puede negarse a reconocer a sus trabajadores una remuneración por debajo a esta reglamentación legal, de acuerdo con el sector de la economía en que le toque desempeñar sus funciones.

Sin embargo el estado no siempre ha intervenido en la fijación del salario mínimo en defensa de los trabajadores sino por el contrario para impedir el alza de los mismos en beneficio de los patronos.

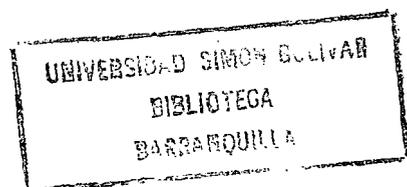
Pero con el transcurrir del tiempo y con la intervención de los pensadores que han influido en la regulación de las relaciones económicas obrero-patronales, los que sostenían que no se trataba coartar la libertad empresarial, sino de establecer el salario mínimo dentro de ciertas condiciones en relación a las empresas regionales, económicas y al costo de la vida, etc., se ha logrado el cambio.

La diferencia del salario mínimo entre el campo y la ciudad obedece a que las exigencias de vida en el campo son menores que en la ciudad y, también la facilidad de vida que ofrece el patrono al trabajador, adaptada a habitación, vestidos, suministros de alimentos, circunstancias que influyen en el salario mínimo, para efectos de su determinación.

Sobre la conveniencia o inconveniencia que representa para los trabajadores la fijación del salario mínimo, para efectos de su determinación.

Los sostenedores de ella y en general en nuestro medio donde no existe una política de trabajo bien organizada ha sido y es perjudicial a los intereses de la clase obrera y para afirmación de este criterio aducen que cada vez que opera un alza de salario por medio de la ley, se eleva el costo de vida proque el sector empresarial, eleva los precios de los productos, so pretexto del aumento del costo de producción aunque siempre el alza de los precios de los productos sobrepasa la proporción en que se ahn aumentado los salarios y además se aumentan los impuestos, como retención en la fuente, etc.

La fijación del salario mínimo por parte del estado no excluye en manera alguna la posibilidad de que el trabajador vinculado a determinada empresa, logre a través de convenciones o pactos colectivos, la fijación de un salario mínimo superior al establecido por el estado y que sea el que rige para los trabajadores de esa determinada empresa,



porque lo único que hace el estado es fijar un mínimo o límite por debajo del cual no puede establecerse ninguna negociación.

Para cumplir las deficiencias del salario mínimo el cual no siempre está acorde con la realidad económica del país o región, el legislador ha previsto la posibilidad de que ese salario mínimo sea mejorado por convenios celebrados entre patrono y trabajadores, y es como en nuestra legislación y en casi todas las legislaciones del mundo, existe instituciones jurídicas, tales como los convenios, los pactos colectivos, y los tribunales de arbitramento, a través de los cuales es posible obtener unos salarios más justos.

Sobra decir que el salario mínimo establecido por estas instituciones tienen la misma obligatoriedad, que el establecido por el Estado y que su quebrantamiento es sancionado drásticamente por la ley.

8.1 CREACION DEL CONCEJO NACIONAL DEL SALARIO

En virtud del decreto ley 2118 de 1956, se creó una comisión nacional permanente para la revisión de salarios mínimos, integrada por representantes del Gobierno, de los patronos y de los trabajadores, así como comisiones seccionales en los departamentos, intendencias y comisarías estableciéndose por medio de ese decreto cuáles eran las asociaciones patronales y de trabajadores, para efectos de elaborar las listas de candidatos a este concejo, pero esta legislación no alcanzó a tener aplicación.

Luego mediante la ley 187 de 1959, por la cual se crea el Consejo Nacional de Salarios, se fijan sus funciones, se establecen las formas de control sobre la operancia de los salarios mínimos, se crea el sistema de la prima móvil para determinadas circunstancias, y se reiteran los desarrollos jurídicos del salario mínimo.

Ciertamente, esta ley marca un punto culminante en intervención del Estado sobre el problema de los salarios, a que se había hecho referencia. Y entrega por primera vez al Estado, para que la ejerza por medio del Consejo Nacional, una función pública de eminente interés social, como es la de velar por el señalamiento y vigencia permanentes de las remuneraciones mínimas justas para los contratos de trabajo. Conviene, por consiguiente, estudiar sus principales aspectos.

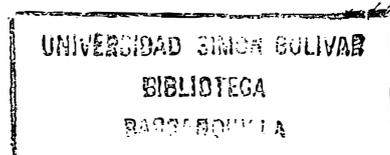
El Consejo. El artículo 1º crea el Consejo Nacional de Salarios, le fija como sede la capital de la república y dispone su integración en la siguiente forma:

- El ministro del trabajo o un delegado suyo.
- Un delegado de cada uno de los ministros de Hacienda, Fomento y Agricultura.
- Un delegado del Consejo Nacional de Política Económica y Planeación.

- Un médico, especializado en medicina del trabajo y un ingeniero industrial, designados ambos por el Ministro del Trabajo.
- Dos delegados de las organizaciones nacionales de asalariados particulares.
- Un delegado de los empleados oficiales y un delegado de los pensionados oficiales y particulares.

De acuerdo con lo anterior, se trata de un organismo público de carácter nacional, no solamente por la naturaleza jurídica de la mayor parte de sus integrantes, que son funcionarios públicos, sino por la misión que le está encomendada y que, como ya se dijo, es la de servir de instrumento al Estado para este aspecto de su intervención en la política salarial. Hubiera sido deseable que figurara en el Consejo un delegado del director del Departamento Nacional de Estadística, entidad que por ministerio de la ley debe llevar en muchos aspectos un registro de los distintos factores del movimiento económico del país. Por otra parte, no sobra concluir desde ahora, que los actos que cumpla el Consejo Nacional, en desarrollo de la ley que se viene comentando, tendrán carácter de actos administrativos originados en una entidad nacional y sometidos, en consecuencia, y llegado el caso, a la jurisdicción contenciosa-administrativa.

Compartimos el concepto del Dr. Guillermo González Charry, por cuanto es muy cierto que el Departamento Nacional de Estadística (DANE),



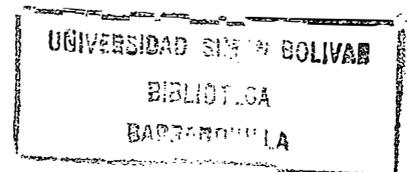
por sus funciones, es el organismo que está en la capacidad de suministrar los informes necesarios referentes a los movimientos de la economía nacional, y especialmente el de 'costo de la vida', aun cuando sea apenas aproximado. Razones por las cuales el Consejo Nacional de Salarios, necesariamente tiene que acudir al Dane por los informes sobre la materia, siempre que vea la necesidad de reajustar los salarios.

Mucho se critican estos informes, por lo poco concordantes con la realidad social, pero son los únicos informes oficiales y a algún dato es necesario atenerse. Sin embargo con todo y eso, sería de gran utilidad para la clase obrera, que siquiera en proporción a esos porcentajes le fuera aumentado el salario permanentemente.

8.2 FUNCIONES

El artículo 2º indica como funciones principales del Consejo las siguientes:

- Señalar la división del país en zonas o regiones económicas para efecto del régimen de salarios.
- Fijar y revisar periódicamente, por lo menos cada dos años, los salarios mínimos que deban regir en cada región económica, así como los coeficientes del incremento de esos salarios mínimos regionales, en virtud del grado de calificación del operario o del nivel del empleo en la jerarquía profesional, que determinarán los respectivos



salarios mínimos profesionales.

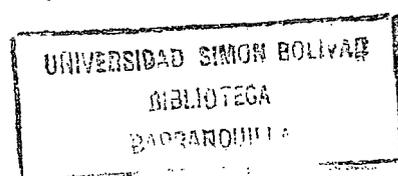
- Prescribir las normas sobre investigación y determinación de los índices del costo de la vida en cada región económica para las clases media y obrera, tanto en las zonas urbanas como en las rurales.
- Servir de organismo consultor del gobierno para orientar la política general en materia de salario.

Aunque de la facultad concedida para la división del país resulta que el Consejo puede hacer la división del país en zonas económicas, se tiene, sin embargo, que no por ello son desatendibles los preceptos que sobre el particular estableció el decreto extraordinario 2214 de 1956, a menos que posteriormente esta zonificación fuere variada por la nueva entidad. Así como también es seguro que para el Consejo continúan siendo aplicables en alto grado y mientras no exista una oposición expresa, las normas del citado decreto en lo relativo a la distinción entre zonas urbanas y rurales, al campo de aplicación de los salarios mínimos con respecto a trabajadores oficiales y particulares, y a la edad a partir de la cual los salarios son aplicables, aspectos éstos que hasta el momento ha callado la ley 187 de 1959. Nada dijo tampoco respecto de las comisiones mixtras obrero-patronales que para el señalamiento de estos salarios previó la ley 6a de 1945 y reafirmó el decreto de 1956. Pero, considerando que las funciones señaladas al Consejo Nacional y a los Consejos seccionales vienen a ser esencialmente las mismas, puede afirmarse que estas sustituyeron a aquellas, ya que, de otra parte, en

ambos tipos de consejos se encuentran representados los intereses de trabajadores o de patronos. En realidad puede decirse que se trataba y se trata de dos sistemas diferentes para el señalamiento del salario mínimo, el último de los cuales lo entrega primordialmente al Estado por medio de organismos públicos, y el primero a comisiones de carácter privado cuyos estudios o recomendaciones eran protocolizados posteriormente por el gobierno mediante actos administrativos.

Conviene registrar también como asunto de importancia el de que se introduce la noción de salarios mínimos profesionales, lo que supone necesariamente tener en cuenta las distintas profesiones u oficios en sus evaluaciones económicas y sociales, para señalar a quienes les sirvan, un determinado salario, acorde con sus necesidades mínimas, con lo cual, aparte de tecnificarse el sistema, se evitan las improvisaciones que tienden a fijar salarios indiscriminados para labores diferentes que tienen supuestos económicos y sociales diversos. Esto, además, va permitiendo al Consejo y a sus organismos técnicos auxiliares un estudio cuidadoso y permanente del movimiento de cada profesión, para efectos de saber en qué oportunidad y cuantía deben ser reajustados los salarios correspondientes.

En cuanto al papel de organismo consultor del gobierno para su política salarial, es de grande importancia, pues en la medida en que su funcionamiento corresponda a lo que de él se exige, se podrá encarar en forma más realista y justa la cuestión de las asignaciones particulares y oficiales, aunque no todas estas últimas correspondan fijarlas al Conse-

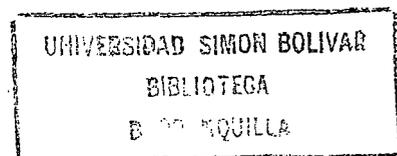


jo Nacional, sino al gobierno, o al congreso en su caso. Pero se trata, de todos modos, de tener un instrumento adecuado y técnico de consulta en el cual pueda fundarse razonablemente el gobierno cuando de estos particulares se trate.

8.3 POLITICA DEL SALARIO EN COLOMBIA

Guillermo González Charry¹⁶ sostiene que en Colombia está asignado a los inspectores del trabajo, a los alcaldes, a los inspectores de policía y al cuerpo de infantes supernumerarios que debe crear el Ministerio del Trabajo, la función de investigar 'de oficio y sorpresivamente' el cumplimiento de las disposiciones que sobre el salario mínimo en empresas urbanas y rurales dicte el Consejo Nacional. Es esta una función indispensable que complementa la del establecimiento del salario mínimo, para evitar, hasta el límite de lo posible, que éste se reduzca a letra muerta. Y advierte que, cuando quiera que administrativamente se compruebe una violación, tales funcionarios impondrán a los responsables de ella multas diarias sucesivas de \$50.00 a \$500.00. Agrega que, fuera de lo anterior y cuando dentro de un juicio laboral se comprobare que el trabajador ha recibido por su trabajo una cantidad inferior a la del salario mínimo, se impondrá (indudablemente por el juez), en favor del empleado y a cargo del empleador, una multa equivalente al monto de la condena que se produzca por salarios y prestaciones, sin bajar de \$500.00 en ningún caso. Recuerda esta sanción

¹⁶GONZALEZ CHARRY, op.cit., p.518.



la establecida por el artículo 65 el Código como indemnización moratoria, pero con la variante fundamental de que aquí no juega ya el problema de la buena o de la mala fe en el no pago del salario, sino simplemente la circunstancia de comprobársele en el juicio al respectivo patrón no que no obedeció las normas sobre el salario mínimo. Y aun cuando ciertamente entre las dos instituciones hay las diferencias que venimos comentando, la norma es absolutamente necesaria, si se quiere hacer de las reglas legales sobre el salario mínimo un positivo instrumento de justicia social.



9. PAGO DEL SALARIO

9.1 PERIODOS DE PAGO

El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el del salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente. (art. 134 C.S. del T.).

9.2 LUGAR DE PAGO

En cuanto al lugar de pago se puede decir que es norma general la consagrada en casi todas las legislaciones laborales. Consistente en que el salario debe entregarse al trabajador en el sitio donde presta sus servicios. Y se considera como no efectuado el que se haga en lugares de diversiones, cantinas, expendios de mercancías, centros de vicio, casas de juego, etc., salvo que éste sea el lugar del trabajador. Pero de todas formas efectuarlo en sitio discreto y destinado para ese

fin.

Esta disposición legal tiene como objeto evitar al trabajador la pérdida de tiempo, que normalmente no se le computa con su salario, y además que lo dilapide y malgaste dándole una finalidad social completamente distinta a la que la ley busca en él.

9.3 A QUIEN SE LE HACE EL PAGO

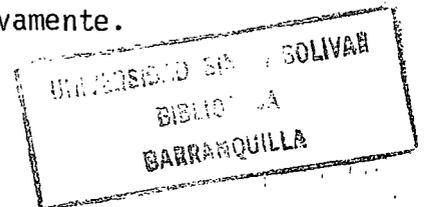
El artículo 139 del C.S. del T., expresa lo siguiente: Que el salario se paga directamente al trabajador o a la persona que él autorice por escrito.

9.4 CUANDO NO SE ESTIPULA EL PAGO DEL SALARIO

Cuando no se haya pactado expresamente salario, se debe el que ordinariamente se paga por la misma labor, y a falta de éste, el que se fijare tomando en cuenta la cantidad y la calidad del trabajo, la aptitud del trabajador y las condiciones usuales de la región. (art. 144 del C.S. del T.).

9.5 INDEMNIZACION DEL PAGO

Cuando el patrono una vez terminado el contrato de trabajo no cumple con la obligación esencial de cancelar al trabajador los salarios y prestaciones debidas, es sancionado administrativamente.



El empleador es condenado a pagar por día, una suma equivalente al último salario, salvo los casos de retención autorizados por la ley o las partes.

Esta indemnización moratoria está establecida en el artículo 65 del C. S. del T., que dice: "Indemnización por falta de Pago: 1. Si a la terminación del contrato, el patrono no paga al trabajador los salrios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.

2. Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el patrono cumple con sus obligaciones consignando ante el juez del trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia del trabajo decide la controversia.

3. En la misma sanción incurre el patrono cuando no haga practicar al trabajador el examen médico y no le expida el correspondiente certificado de salud de que trata el ordinal 7° del artículo 57.

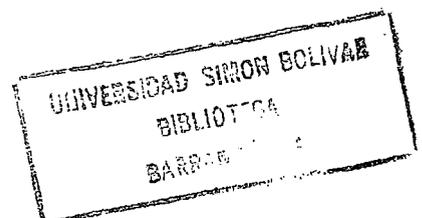
9.6 SALARIO SIN PRESTACION DEL SERVICIO

Artículo 140 C.S. del T. Consagra que durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario, aun cuando no ha-

ya prestación del servicio por disposición o culpa del patrono.

9.7 ESTIPULACION EN MONEDA EXTRANJERA

Cuando el salario se estipula en moneda o divisas extranjeras, el trabajador puede exigir el pago en su equivalente en moneda nacional colombiana, al tipo de cambio oficial del día en que debe efectuarse el pago. (art. 135 del C.S. del T.).



10. PRUEBA DEL PAGO DEL SALARIO

10.1 RECIBO DE PAGO

En general, el pago del salario debe probarse con recibo y cuando la ley impone esta exigencia, lo hace ad-probationem y no ad-solemnitatem.

En ocasiones la ley establece la exigencia de determinadas formalidades como libros, planillas, nóminas, etc. Que permiten probar en un momento dado, si los trabajadores al servicio de determinado patrón o empresa, han recibido la retribución que les corresponde.

La prueba del pago de la retribución de los servicios prestados, probados, éstos incumben al patrono, es decir, corresponde al patrono acreditar la prueba contraria a las reclamaciones del trabajador.

Estos recibos deben cumplir los requisitos propios para acreditar el cumplimiento de sus obligaciones. No deben presentar enmiendas, raspaduras, ni entrerenglonaduras y su texto debe ser suficientemente claro, determinando los conceptos por los cuales el trabajador recibe la suma indicada y puedan ser impugnadas validamente por él, toda vez que exista alguno de los vicios que alteren o destruyan la voluntad del traba-

jador, como son : el error, la fuerza o el dolo.

En el derecho laboral, la renuncia o transacción de los derechos derivados de la relación contractual laboral, no son admisibles, por tanto, todo recibo que incluya un saldo por renunciar de los derechos concebidos por esta legislación, carece de efectos liberativos.

El recibo de paz y salvo, dado por la empresa o patrono por concepto de salarios y prestaciones sociales, no impide la reclamación posterior del trabajador, lo cual debe resolverse de acuerdo con las pruebas que las partes aporten.

10.2 OTROS MEDIOS DE PRUEBA

En derecho laboral son admisibles todos los medios de prueba.

Las empresas deben llevar los recibos en sus libros correspondientes de contabilidad, que la ley establece para tal fin.

Cuando el empresario no lleva tales recibos, se tienen por ciertas las afirmaciones hechas por el trabajador y el patrono debe aportar los elementos necesarios para desvirtuar esas afirmaciones.

Algunas firmas comerciales o patronos, llevan el sistema de libretas de salarios, para ciertas actividades especiales como los trabajadores a domicilio y en otros, libros especiales de sueldo y jornales estable-

cidos para el cumplimiento de ciertas leyes.

En lo que respecta a este punto, muchas legislaciones han establecido el sistema de planillas, que consisten en un documento que lleva el nombre de la empresa, del trabajador, o período de pago, cantidad de la retribución y recibo de que el trabajador percibe su salario.

CONCLUSIONES

De conformidad con todo lo expuesto en relación con el salario mínimo legal, en especial con su protección, se puede asegurar que las medidas aprobadas por el legislador para ello, son relativamente inútiles. Estas disposiciones simplemente garantizan la paga del salario, no al salario como medio idóneo que le permite al trabajador satisfacer las necesidades esenciales para él y para su familia en lo material, en lo moral y en lo cultural, que es lo importante.

El salario mínimo legal, tal como está establecido, es rígido. Es el límite mínimo del cual no se puede descender, pero como la devaluación ha abierto tanto la brecha, este salario ni social, ni político, ni económicamente cumple función alguna en beneficio del trabajador. Con la velocidad con que pierde poder adquisitivo la moneda y que sube el ya alto costo de la vida, el salario mínimo que es el fundamental, representa nada para el trabajador, ya que no alcanza ni siquiera a satisfacer las necesidades vitales mínimas.

En otros países, el salario mínimo legal, como medio de subsistencia es vital y es además objeto de especial garantía, por parte de la legislación laboral. Esta protección no se manifiesta solamente respec-

to al cumplimiento del pago del salario, sino, que se introduce en la faz negocial para limitar la autonomía de las partes del contrato individual del trabajo, mediante el establecimiento de un salario mínimo vital, pero que a la vez sea real, no cuestión de puro formalismo. Establece así el ordenamiento jurídico laboral, una garantía sustantiva según la denominación que le dan Bayón Chacón y Pérez Botija en su Manual de Derecho del Trabajo, en oposición a las que llaman garantías adjetivas.

Esa garantía sustancial se aplica mediante dos instrumentos técnicos jurídicos que son: 1) El llamado salario mínimo vital y 2) los salarios mínimos profesionales.

Son dos tipos de salarios mínimos. El primero comprendería a todos los trabajadores cualesquiera que fuese la actividad a que se dedicasen o su calificación profesional. En legislación francesa por ejemplo se llama a causa de ello 'salario mínimo interprofesional garantizado'. En cambio el segundo es específico para sectores de trabajadores con calidad alta y definida (abogados, arquitectos, economistas, ingenieros, médicos, psicólogos, sociólogos, etc.) y corrientemente como es natural, dentro de esas profesiones liberales, se establecerían las diferentes según la utilización en plural. "La garantía sustantiva" es la forma como lo dan a entender los autores citados.

Lo anterior es ventajoso, pues se establecen bases mínimas o un límite extremo del cual tampoco se podrían bajar los salarios para las carre-

ras profesionales. Esa sería una buena medida. Una buena manera de habilitar la calidad del profesional empleado. Que muchas veces se presenta a trabajar por cualquier salario, debido a la falta de oportunidades; a sus necesidades apremiantes y a la escasez de trabajo. Y un freno a la tendencia a abusar de las mujeres profesionales, que son discriminadas y a veces pagadas en cantidad que no concuerda con su condición de profesional. Fue lo que llamé anteriormente salario mínimo profesional.

Pero qué vendría a ser 'la garantía sustantiva' de que estoy hablando? Vendría a ser la integración que por virtud de las leyes laborales, tengan los patronos que hacer, de los porcentajes de los índices de inflación y de pérdida del valor adquisitivo de la moneda, a los salarios mínimos de los trabajadores en general. De todo eso sacaríamos entonces una definición sobre lo que es el salario mínimo vital real.

Salario mínimo vital real es la menor suma de dinero legalmente retribuable y capaz de permitirle al trabajador en general y a los empleados públicos, satisfacer sus necesidades esenciales en el orden material, moral y cultural, a nivel del 'status' que le otorga la profesión, arte u oficio que desempeña, conforme con las comodidades de los adelantos técnicos del momento histórico que le corresponde vivir y a la que se debe incrementar e integrar permanentemente 'la garantía sustantiva legal'.

BIBLIOGRAFIA

- CALDERA, Rafael. Derecho al trabajo. 2ed., Buenos Aires, El Ateneo, 1972.
- CAMPOS RIVERA, Domingo. Derecho Laboral Colombiano. 4ed., Bogotá, Temis, 1985.
- CORDOBA A., Marco. Elementos de sindicalismo. 4ed., Bogotá, 1984.
- ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. Buenos Aires, Bibliografía Argentina, 1968.
- ENGELS, Federico. Origen de la familia de la propiedad y del estado. Bogotá, Los Comuneros.
- GARCIA SOLANO, Alvaro. Derecho del trabajo. Principios y relaciones individuales. Bogotá, Temis, 1981.
- GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Tratado de derecho del trabajo. 4ed., Bogotá, El Foro de la Justicia, 1985.
- GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Introducción al derecho del trabajo. Bogotá, Temis, 1982.
- GUERRERO FIGUEROA, Guillemos y otros. Lecciones de derecho laboral. Bogotá, Temis, 1986.
- REGIMEN LABORAL COLOMBIANO. Bogotá, Legis, 1986.