

DD.  
#30257



**INSOLVENCIA DEL EMPLEADOR**

**EVER SANTIAGO**

**OSCAR DAZA**

**ADALBERTO GUERRA**

**Trabajo presentado como requisito  
PARCIAL para optar al título de  
ABOGADO.**

**BARRANQUILLA**

**CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO**

**SIMON BOLIVAR**

**FACULTAD DE DERECHO**

**1994**

PERSONAL DIRECTIVO DE LA UNIVERSIDAD  
SIMON BOLIVAR

RECTOR	DR. JOSE CONSUEGRA
SECRETARIO GENERAL	DR. RAFAEL BOLAÑO
DECANO FACULTAD DE DERECHO	DR. CARLOS LLANOS
SECRETARIO ACADEMICO	DR. PORFIRIO BAYUELO
DIRECTOR CONSULTORIO JURIDICO	DR. ANTONIO SPIRKO

Barranquilla. 1994

Nota de aceptación .

---

---

---

\_\_\_\_\_  
Presidente del Jurado

\_\_\_\_\_  
Jurado

\_\_\_\_\_  
Jurado

Barranquilla, Marzo de 1994

## TABLA DE CONTENIDO

	pág.
0. INTRODUCCION	3
1. QUIEBRA Y CIERRE DE LAS EMPRESAS	10
1.1. GENERALIDADES	10
1.2. EVOLUCION HISTORICA	11
1.2.1. Derecho Romano	11
1.2.2. Edad Media	15
1.2.3. Edad moderna	16
1.2.4. Antecedentes legislativos en Colombia	18
1.3. CONCEPTO DE QUIEBRA O BANCARROTA	29
1.3.1. Cesación de pago o insolvencia	20
1.3.2. Naturaleza de la quiebra	31
1.3.3. Importancia de la Institución	31
2. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA QUIEBRA	33
2.1. PROCEDIMIENTO	33
2.2. IGUALDAD	34
2.3. LA ANULABILIDAD	36
2.4. PRINCIPIOS DE LA PLENITUD	36
2.5. PRINCIPIOS DE LAS MAYORIAS	37
3. CLASES DE QUIEBRA	39
3.1. QUIEBRA DOLOSA O FRAUDULENTA	39

3.2.	COLERA CUBROA	40
3.3.	INCUBACIÓN CASO	40
3.4.	PREVENCIÓN DE LA OPORTUNIDAD	40
4.	EL SALARIO	42
4.1.	GENERALIDADES. GENERAL	42
4.2.	INTERVENCIÓN DEL SALARIO	43
4.3.	IRRENUMERABILIDAD	43
4.4.	DISCRIMINACIÓN	44
4.5.	SALARIO SIN TRABAJO	51
4.6.	EL SALARIO MÍNIMO	51
5.	PROTECCIÓN DEL SALARIO	63
5.1.	LIBRE DISPONIBILIDAD	64
5.1.1.	Algunos comentarios jurisprudenciales sobre la rebaja unilateral del salario	67
5.2.	PROHIBICIÓN DE DESCUENTOS	71
5.3.	EL SALARIO, CREDITO PRIVILEGIADO	79
6.	LA GARANTÍA SALARIAL	85
6.1.	CREACIÓN	87
6.2.	PRINCIPIOS DE FUNCIONAMIENTO	87
6.2.1.	Obligatoriedad	88
6.2.2.	Financiamiento	88
6.2.3.	Cebitaciones	88
6.2.4.	Obligada subsidiaria y subrogación en los derechos del trabajador	89
6.2.5.	Créditos garantizados	90
7.	VENTAJAS GENERALES DE LAS GARANTÍAS SALARIALES	92
8.	LA LEY 50 DE 1930 Y LA GARANTÍA DE LOS CREDITOS LABORALES	94

8.1. EL AUXILIO DE LAS CESANTIAS	94
8.2. LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	97
CONCLUSION	100
BIBLIOGRAFIA	103
ANEXO 1.	104

## INTRODUCCION

La protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, es asunto que ha preocupado a la gran mayoría de los países del mundo, los cuales han establecido normas protectoras a estos créditos para el evento que se comenta.

Este es un problema social que ha adquirido contornos realmente preocupantes en los últimos años, en el mundo es cada vez mayor el número de quiebras y de cierres de empresas en que los trabajadores, no sólo pierden sus empleos debido a la desaparición de su frente de trabajo, sino que además, dejan de cobrar sus salarios aún pendientes de pago, o sus indemnizaciones de fin de servicios, ya sea por falta de activos en la quiebra en cantidad suficiente para pagar tales obligaciones, o porque dichos activos están afectados en prioridad al pago de créditos de otros acreedores, que gozan de un derecho de cobro preferencial.

La legislación nacional ha procurado también establecer

formas de protección de la integridad del salario, formas estas expresadas en los principios de la libre disponibilidad de salario, la obligación de pagarlo en moneda de curso legal y de manera periódica, la prohibición de efectuar descuentos salvo en casos de mediar la voluntad del trabajador o de una orden judicial. También se prevee la inembargabilidad con ciertos límites.

También ha dispuesto la legislación, que el salario y debe entenderse que los demás derechos laborales, tienen un grado preferencial en los concursos de acreedores, debiendo ser pagados sobre los activos de la quiebra con prioridad a los créditos de los acreedores ordinarios. Esta regla ha sido reconocida también en una norma internacional como es el Convenio número 95 de 1949 de la Organización Internacional del Trabajo.

Sin embargo, aún el carácter de privilegiado de estos créditos puede y suele ser ineficaz en todos aquellos casos que. bastante frecuentes, en que los activos de las empresas insolventes son muy importantes o simplemente no existen, en este caso no vale la pena siquiera abrir un proceso judicial, es más lo que se perdería en costas judiciales que lo que se podrá recuperar, de ahí que frente a este problema se, propone en este estudio establecer sistemas de garantías salariales, como alternativas de solución a este problema.

## 1. QUIEBRA Y CIERRE DE LAS EMPRESAS

### 1.1. GENERALIDADES

Debido a la gravedad de las consecuencias que para el desarrollo del comercio y para la economía puede traer el incumplimiento de las obligaciones de carácter mercantil, el Derecho Comercial ha elaborado la teoría de la quiebra o Derecho concursal; el cual tiene entre otras finalidades buscar en caso de cesación de pago o incumplimiento de las obligaciones de los comerciantes, proteger los intereses del deudor mismo, de sus acreedores y el interés social, al igual que evitar los hechos contrarios a dichos intereses y sancionar su violación en caso de culpa o dolo.

Hoy, dada la creciente aplicación del concordato, se puede señalar que uno de los objetivos generales del derecho de quiebra es evitar las funestas y graves consecuencias del real incumplimiento en los pagos o los efectos de un proceso de quiebra o bancarrota, ya en curso.

## 1.2. EVOLUCION HISTORICA

Desde tiempo muy remoto, ha sido causal de preocupación para los legisladores el buscar medios adecuados tendientes a procurar el cumplimiento de las obligaciones por parte de los comerciantes, que se hallen en dificultades económicas.

No se puede pensar en el fenómeno de la bancarrota, de la cesación de pagos, la insolvencia o la quiebra en una sociedad de economía privada por el simple intercambio o trueque de los productos. Tales fenómenos sólo pueden tener ocurrencia cuando el creciente desarrollo del tráfico comercial y de los negocios en general, el intercambio de bienes o productos comienza a realizarse mediante pagos o contraprestaciones no inmediatas, esto es, a plazos. Por esta razón y en ese momento es cuando surge, el fenómeno del crédito y también la necesidad de elaborar normas que sirvan para su tutela, su advenimiento es el principio de una economía o sociedad de tipo eminentemente mercantil.

**1.2.1. Derecho Romano.** Inicialmente en el derecho Romano, la infracción al contrato o a la ley civil eran iguales en sus efectos a la transgresión de la ley penal.

En la ley de las XII tablas, se encuentra un criterio

penal respecto del deudor incumplido,, según el cual éste responde con su persona, sin posibilidad de justificación en cuanto a su conducta y sin ninguna piedad por parte del acreedor.

El rigorismo del antiguo derecho romano, permitía que los acreedores expusieran al deudor en público, buscando que alguien se compadeciera de él y saliera como su fiador, si esto no era posible, al deudor se le podía encadenar hasta por 60 días y aún venderlo como esclavo junto con su familia o podía conservarlo en tal condición para sí el acreedor. Y algo más: A los acreedores se les permitía dar muerte al deudor y repartirse entre sí su cuerpo.

En este procedimiento no se valoraban las causas o motivos de la cesación de pagos o de la insolvencia, pues la pena estaba prevista para el incumplimiento doloso o negligente, e inclusive, para el debido a caso fortuito o fuerza mayor.

Este rigorismo de la justicia eminentemente privada que correspondía a la sociedad de economía primitiva fue cediendo poco a poco a medida que se intensificaba el intercambio comercial trayendo como consecuencia la transformación del sistema jurídico relacionado con el tratamiento a los deudores. Y fue así como hacia el año

428, aparece en Roma la Lex Poetelia papiria, mediante la cual se establece el principio o criterio de la cesión de bienes, ya no responde el deudor con su persona, sino con sus bienes,, a partir de esta época, se parte del concepto según el cual la verdadera garantía de las obligaciones debe buscarse en el patrimonio y no en la persona del deudor.

Luego, hacia el año 549 la introducción de la llamada Bonorum Venditio -venta en subasta de los bienes del deudor- y la Missio inbona, que facultaba al acreedor para tomar posesión de los bienes del deudor y solicitar que se adjudicasen al mejor postor quien quedaba obligado a pagar a los acreedores pro cuota hasta el monto del precio de lo comprado. para la época hubo necesidad de nombrar a una persona distinta de los acreedores encargada de verificar las adjudicaciones definitivas de los bienes. A estas personas se les conoció con el nombre de Magister, consideradas el primer antecedente histórico de los actuales Síndicos, auxiliar de importancia dentro del proceso de quiebra.

Siguiendo con el análisis de la evolución de la institución, se encuentra a continuación la lex Julia, en la cual se sustrae al deudor de algunas infamias y vejaciones que aún se mantenían como secuelas del

incumplimiento de sus obligaciones, por ejemplo, con el procedimiento de la Bonorum Venditio, el comprador adquiriría título sobre los bienes del deudor como su sucesor in universum jus, es decir, partiendo de una presunción de muerte de aquél. De esta ficción, se derivaba el hecho de que el deudor era colocado en una posición de inferioridad, en virtud de la Lex Julia al deudor insolvente se le permitía no sufrir la infamia y obtener una suma indispensable para su subsistencia, siempre y cuando hubiere puesto voluntariamente sus bienes a disposición de los acreedores para que fuesen vendidos. Pero, básicamente la importancia de la Lex Julia, se encuentra en el hecho de que, dicha ley menciona con claridad la distinción entre deudor de buena y mala fé.

Por último, se tiene que la tutela del crédito se sigue perfeccionando y se establecen medios más idóneos para ello. La Actio Pauliana viene a ser un instrumento eficaz para obtener la revocación de los actos fraudulentos o lesivos del deudor frente a sus acreedores. Para ejercer esta acción era necesario que se dieran los siguientes presupuestos:

- El daño de los acreedores.
- La intención de engañar al deudor

- La colusión del deudor de mala fé con la contraparte con la cual había realizado el acto cuya revocación se pedía.

El fraude del deudor se presumía según su comportamiento, lo cual no era muy objetivo, pero de todas formas se comenzaba a analizar y tener presente el aspecto subjetivo del comportamiento, es decir, la culpabilidad de la infracción.

1.2.2. Edad media. En este período histórico, en el que el derecho de quiebras propiamente dicho comienza a delinearse con características propias, debido a que Italia tenía un gran auge comercial, es allí donde se creó y sistematizó el Derecho Comercial como se conoce ahora.

Los juristas italianos de aquella época partieron del concepto romano del hurto, el cual como se sabe, comprendía también la apropiación indebida de cosas poseídas. Con audaz innovación, mediante ficciones llegaron a considerar como pertenecientes a otros, cosas que ya habían pasado en propiedad al adquirente, como, por ejemplo, las mercancías compradas en la inminencia de la quiebra,, y poco a poco, llegaron a afirmar, en general que en determinados casos la contractio o apropiación, puede recaer sobre una cosa que alguna vez fue ajena y sobre la pecunia o dinero depositado en efectivo, ad numerarum. Por esta vía nuestros prácticos configuraron el delito de bancarrota, el cual, en el siglo XVI, se separó completamente de la matriz originaria y asumió una autonomía plena. La existencia del delito, en tal concepción se subordinaba a la quiebra, real o simulada del comerciante, porque solamente tal

hecho permitía considerar como económicamente como eran las cosas de que había dispuesto.<sup>1</sup>

Por aquél tiempo, se distinguió entre la quiebra dolosa e inculpable, imponiendo penas muy drásticas para las primeras. También fue por aquel entonces cuando se estableció la declaratoria de quiebra para los acreedores de minoría; al tiempo que se dispuso la intervención del Estado en esta clase de proceso se crearon funcionarios especiales para conocer de ellos y se dieron normas para regular el reconocimiento y la graduación de los créditos. Se consagró asimismo como medida de protección de los acreedores, el secuestro general de todo el patrimonio del deudor declarado en quiebra, etc.

Las disposiciones anteriores se consagraron en estatutos, entre los que cabe mencionar los de Génova, Milán, Polonia, etc.

**1.2.3. Edad moderna.** Corresponde a este período las codificaciones. Los estatutos anteriormente mencionados,

---

1. RUIZ, Servio Tulio. Régimen penal de la quiebra. Bogotá, Legis, 1990.

se toman como modelos y se expanden por toda Europa, especialmente en Francia, España, Alemania, Holanda, etc. En Francia, el Primer Estatuto que reguló la institución de la quiebra, fue el denominado Reglamento de Lyon de 1667, posteriormente en las ordenanzas francesas de 1673, también se reglamentó al respecto. Estas ordenanzas tienen el mérito de haber incorporado en sus normas por primera vez al nombre de la institución de la quiebra.

En el año 1807, se expidió el Código de Comercio de Napoleón el cual consagró entre sus normas, reglas bastante severas en materia de quiebra, dictadas con miras a controlar la corrupción comercial de la época.

Con tal propósito, se dispuso en este código, entre otras cosas las siguientes:

- El deudor debía renunciar a su estado de falencia dentro de los tres días siguientes a la cesación de pagos.
- Se facultaba a los acreedores para elegir entre ellos el Síndico de la quiebra.
- Si el deudor era declarado en quiebra, por ese sólo hecho, quedaba detenido.

- Se constituyó el concordato, lo mismo que la rehabilitación que el quebrado, pero en condiciones que lo hacían casi imposible de conseguir.

1.2.4. Antecedentes legislativos en Colombia. Se trata en este punto, de examinar la evolución legislativa que ha tenido la institución de la quiebra, no sólo desde el punto de vista comercial, sino también penal. El estudio se hace como simple información, para tener una visión más amplia de lo que es el fenómeno de la Bancarrota. No se puede olvidar que el orden jurídico está integrado por un conjunto de leyes que de manera armónica y coordinada tienden a tutelar el interés de los asociados, en este caso concreto, el interés crediticio de los acreedores del comerciante y proteger el normal y cumplido desarrollo del comercio y de la economía pública. Las implicaciones que de tipo laboral tiene el fenómeno de la bancarrota, es tema central del presente estudio y por eso se tratará ampliamente en próximos capítulos.

A continuación, siguiendo el estudio hecho por el profesor Servio Tulio Ruiz, en el que se hace un poco de historia de esta institución en el país.

- Código de comercio del Estado soberano de Cundinamarca. Expedido en 1859, el día 8 de marzo, este Código señala

como presupuesto de la quiebra el sobreseimiento en el pago corriente de las obligaciones, por parte del comerciante y clasifica la quiebra en cinco clases, para todos los efectos legales, estas son:

- Suspensión de pagos
- insolvencia fortuita
- Insolvencia culpable
- insolvencia fraudulenta
- Alzamiento.

Seguidamente, el código explica cada una de estas clases de quiebra establece la forma de declararla y la competencia del funcionario que deba proceder a hacerla.

Y se establece asimismo, la forma de rehabilitación del fallido.

- Código de comercio del Estado de Panamá. Cuando Colombia se constituye en forma de República Unitaria, se adopta para todo el país el Código de comercio de el extinguido Estado de Panamá. En efecto, la ley 57 de 1887 dice: " Regirá en la República, 90 días después de la publicación de esta ley, con las adiciones y reformas que ella trata". El Código de Comercio del extinguido Estado de Panamá, sancionado el 12 de octubre de 1869, y el nacional sobre la misma materia, edición de 1884, que...

versa únicamente sobre comercio marino. En el Código de comercio de Panamá, se entenderá República donde habla de Estado de Panamá, y la referencia que en dicho Código se hace a las leyes del mismo Estado se entenderán hechas a las disposiciones de los Códigos nacionales.

Con esta incorporación, el Código mencionado viene a reglamentar íntegramente el instituto jurídico de la quiebra en su Título V, libro I y la verdad es que en sus aspectos fundamentales concide con el Código de Comercio del Estado de Cundinamarca a que se hizo referencia. En efecto, el artículo 121 considera en estado de quiebra a todo comerciante que sobrepase el pago corriente de sus obligaciones y que se halle en incapacidad actual y declarada de cubrirlas. Además, en el artículo 122 -para efectos civiles- se distinguen cinco clases de quiebra, como en el código antes citado, a saber:

- Suspensión de pagos
- Insolvencia fortuita
- insolvencia culpable
- Insolvencia fraudulenta
- Alzamiento

Seguidamente en sus artículos 123 a 127 describe a quiénes se entienden quebrados de primera a quinta clase; luego,

en el artículo 128, se indica cuándo se presume que hay quiebra fraudulenta y en el artículo 129, se habla de los que se consideraran alzados.

Luego se establece, quiénes son cómplices o partícipes de las quiebras fraudulentas y señalan las personas que les corresponden, sin perjuicio de lo previsto en el Código Penal. Posteriormente, en varios capítulos trata sobre la declaración de quiebra, los efectos o retroacción de la declaración de quiebra, la graduación y pago de los acreedores, la calificación de la quiebra y la rehabilitación del quebrado. Todos estos capítulos y los primeros, son en términos generales, idénticos al Código de Comercio del Estado de Cundinamarca a que nos referimos en líneas anteriores, por lo tanto; solamente a ellas se remite para no hacerlos interminables en esta enumeración de normas.

- Código Penal de 1890. Este Estatuto, que se complementa con el Código de Comercio antes citado, partiendo de que la quiebra es el ilícito penal, distingue tres clases de infracciones:

- Quiebra culpable, castigada con reclusión de seis a dos años -artículo 310- y agravada en el caso de que el quebrado sea corredor, cambista, comisionista o factor-

-artículo 311-, quiebra fraudulenta, sancionada con reclusión de dos a cinco años, artículo 312- y alzamiento de bienes -artículo 313-. De otro lado, el artículo 314, dice que: "La quiebra fraudulenta o el alzamiento de un corredor, cambista, comisionista, son causales de agravación."

Naturalmente, las normas del Código Penal de 1210 se integran como ya se dijo, a las del Código de Comercio y, por lo tanto, para efecto de la comprensión del ilícito es indispensable tener presente los artículos 122 y siguientes del mencionado Código de Comercio, en donde se definen las especies de quiebra y el alzamiento, y el artículo 121, el cual establece que: "Se entiende por comerciante el señalado como sujeto activo de la infracción."

Por otra parte, el Estatuto comentado dispone que el cómplice tendrá la misma pena que el quebrado -artículo 315- y declara como causal de exclusión del ilícito, el caso fortuito expresamente indicado para la insolvencia y la suspensión de pagos -artículo 316-.

Más adelante, en sus artículo 317 y 318, tipifica hechos delictuosos referidos a los deudores no comerciantes "que incurran en insolvencia culpable, por desidia, temeridad,

disipación o mala conducta, sufrirán un arresto de tres meses a un año, si la cantidad no pagada pasare de un mil pesos. Si no pasare de esta suma, el arresto será de 30 a 60 días", y los 'deudores insolventes, no comerciantes, que sean convencidos de ocultación maliciosa de bienes, contratos simulados, suposición de deudas, o de cualquiera otra operación dolosa o fraudulenta, que demuestren claramente mala fé o intención de causar perjuicio a uno omás acreedores legítimos y los que, a sabiendás, cooperen a estos actos, serán castigados con reclusión de uno a tres años, aunque el fraude o engaño no haya surtido los efectos que se propuso el deudor..."

Refiriéndose a los artículos 817 y 818, en su tratado de Derecho Penal, José Vicente Concha, decía que:

Estas disposiciones no sólo pugnan con los principios del Derecho penal, que no admite la prisión por deudas, sino con lo prescrito por el artículo 23 de la Constitución Nacional, que prohíbe imponer detención o arresto por deudas u obligaciones puramente civiles. En los casos concretos que se presenten deben decidirse las deudas que ocurran a favor del procesado.<sup>2</sup>

Finalmente, respecto a este Código penal de 1890, el progesor jorge E. Gutierrez Anzola, dice:

Como de acuerdo con el Codigo de Comercio, era preciso entrar a establecer a cuál de las cinco

---

<sup>2</sup> Ibid., p.42

formas de quiebra correspondían los hechos procesales, la ley penal prácticamente resultaba ineficaz. Era por consiguiente, preciso el esclarecimiento del aspecto civil. La acción penal no se ponía en marcha sino, sobre la condición prejudicial de la calificación. En estas condiciones, como se ve, la represión penal resultaba imposible en vista de la lentitud del proceso civil sobre la calificación de la quiebra, el cual podía dilatarse en forma indefinida.<sup>3</sup>

- Código Penal de 1936. En este Estatuto se diferencian fundamentalmente, siguiendo las normas directrices sobre el elemento subjetivo de la infracción indicadas en su artículo 12 de la misma obra, el delito doloso y el delito culposo de los comerciantes fallidos, cambiando el sistema que estaba consagrado en los estatutos anteriores. De otra parte, se señala a la declaración judicial de quiebra como antecedente necesario para el ejercicio de la acción penal, al autor del delito, pero no se prevé el ilícito que en esta monografía se denomina de posquiebra.

Respecto a las conductas o comportamientos del ilícito, como en la ley actual, se enumeran en forma alternativa, y se exige, respecto del elemento subjetivo, un dolo específico, pues el hecho o hechos deben realizarse por el comerciante fallido, en fraude a sus acreedores.

En cuanto al delito doloso, relacionado con la quiebra, el

---

3

Ibid., p.43

artículo 419 del Código Penal, dispone:

Incurrirá en prisión de uno a seis años, y en prohibición para ejercer el comercio por un término de tres a diez años el comerciante declarado en quiebra que, en fraude a sus acreedores, hubiere ejecutado o ejecute alguno de los hechos siguientes:

- Simular o suponer deudas, enajenaciones, gestos o pérdidas.
- Sustraer u ocultar alguna cosa que corresponda a la masa de sus bienes.
- Conceder ventajas indebidas a cualquier acreedor.
- Aprovechar el estado de quiebra para especular con las propias obligaciones, adquiriéndolas a menos precio.

Fuera de esto, el artículo 420 define el ilícito culposo de la quiebra, al decir que: 'incurrirá en arresto de un mes a un año y en la prohibición para ejercer el comercio, por dos a cinco años, el comerciante declarado en quiebra que hubiere perjudicado a sus acreedores por sus gastos excesivos con relación al capital y al número de personas de su familia, por sus especulaciones temerarias o ruinosas, juego, abandono de sus negocios o por cualquier acto de notoria negligencia o imprudencia en la administración de los mismos.'

Por ello es bueno anotar que el Código Penal de 1936, constituyó un real avance con respecto al Código Penal de 1990, puesto que se abolió el principio según el cual la quiebra es el delito, y se cambió la clasificación - de cinco clases de quiebra-, por un sistema mucho más

coherente y moderno, como era el de dividir en dolosa y culposa a la infracción relacionada con la quiebra, siguiendo los lineamientos que la ciencia penal había hecho en cuanto al elemento subjetivo de la infracción. Además, aunque en forma casuística y antitécnica, se clasificaron taxativamente las conductas que constituían delito, lo cual fue una garantía para los comerciantes que, en esta forma, conocían concretamente el comportamiento o comportamientos que no debían realizar, si querían o no verse sujetos a pena criminal.

- El Decreto 750 de 1940. Este Decreto-ley, dictado por el gobierno en ejercicio de las facultades extraordinarias que como antes se dijo fue declarado inexecutable después de 29 años de vigencia vino a reglamentar todo el aspecto mercantil de la quiebra y a complementar las disposiciones criminales contenidas en el Código Penal de 1936.

Este decreto adicional al artículo 419 del Código Penal, al expresar que, además de los actos que en dicho Código se consideran culpables, la quiebra lo es, para los efectos penales y mercantiles, cuando el comerciante ha alterado u ocultado sus libros y documentos; cuando lleva contabilidad en forma que no permita conocer las entradas y salidas y la marcha o estado de los negocios, cuando ha empleado fondos ajenos a sus propios negocios sin estar

autorizado para ello; cuando no manifieste su estado de quiebra de acuerdo con la ley; cuando se hace responsable de hechos que la ley considera punibles, como girar cheques sin provisión de fondos ni previa autorización del girado, estafa y otros que hayan influido de algún modo en la quiebra, cuando ha vendido mercancías a menos precio compradas al fiado, sin causa que lo justifique; cuando aparezca ejerciendo públicamente el comercio sin estar inscrito en el registro público de comercio de la Cámara de su jurisdicción, y cuando no haya cumplido con las obligaciones que la ley le impone en orden al registro de sus cuentas en la misma Cámara. -artículo 3o.-

El artículo antes mencionado, introdujo nuevas y numerosas conductas constitutivas de la infracción, entre ellas la relacionadas con los libros de contabilidad; pero, a su vez, adoleció de imprecisiones e incongruencias, como oportunamente lo advirtió la doctrina nacional.

Por otra parte, en el artículo 18 se estableció una novedad en cuanto al conocimiento del delito: Se prorrogó la competencia del juez mercantil para conocer el proceso penal.

Tocante a este decreto, en estudio ampliado sobre el tema, dijo Gutierrez Anzola, entre otras cosas, lo siguiente:

Si es una verdad indiscutible que la nueva ley contiene innovaciones de gran trascendencia, encaminadas a dar protección a los acreedores del quebrado, contribuyendo notablemente a moralizar el crédito y, sobre todo, la responsabilidad de los comerciantes, origina al mismo tiempo algunas dificultades que ya han sido debatidas en notables controversias y que serán materia de algunas explicaciones en este estudio'

Entre las dificultades que menciona este autor, está la redacción del artículo segundo del Decreto citado, el cual da la impresión de que no se hubiera tenido en cuenta para nada el delito doloso de la quiebra, pues se refiere, por vía de exclusión, a la quiebra inculpable y, todo esto significa que la ley de quiebra enuncia primeramente cuáles casos de cesación de pagos no quedan sujetos a responsabilidad. Son precisamente, las formas de quiebra que anteriormente se denominaban fortuitas u ocasionales; pues en ellas, no hay imprudencia, negligencia ni impericia en el manejo de los negocios; es decir, la quiebra es inculpable cuando se realiza por fuera de los extremos de la culpa, que son la imprevisión y la posibilidad de preveer conforme a la técnica jurídica.

Cuando se afirma que el quebrado deberá demostrar la ausencia de culpa, se indica que la carga de la prueba de inocencia corresponde al quebrado y que el Estado se releva de producir la culpabilidad, por cuanto la ley la presume. Como en este artículo no se habla de

la quiebra culposa y de la es puramente fortuita u ocasional, habría margen para suponer que la quiebra dolosa no cae bajo la presunción y por consiguiente, con respecto a ella no se siguen los rigurosos principios de la ley en general.

por último, cuando el Decreto 750 fue declarado inexecutable, la comisión redactora del actual Código de Comercio preparó rápidamente el decreto sobre Concordato preventivo y quiebra que el gobierno nacional, con base en las facultades de la ley 16 de 1968, expidió el 31 de diciembre de 1969 y que lleva el número 2264. Este decreto, como antes se anotó, en su aspecto penal no difiere en nada del actual capítulo VII, Título II, libro VI Del Código de Comercio, y por ello no es necesario hacer la historia de su contenido ni de adelantar comentario alguno.

En cuanto al nuevo Código Penal, Decreto 100 de 1980, este no se refiere al fenómeno del régimen penal de la quiebra, razón por la cual todo el tema queda circunscrito al Código de comercio.

### 1.3. CONCEPTO DE QUIEBRA O BANCARROTA

Quiebra, 'Es la situación legal de un comerciante, que ha sobreseído en el pago corriente de sus obligaciones, decla

rada judicialmente."<sup>4</sup>

1.3.1. Cesación de pago o insolvencia. Para precisar mejor el concepto anterior, es bueno distinguir entre cesación de pago, insolvencia y quiebra.

La cesación de pago implica una situación de hecho que revela la quiebra económica, es decir, sirve este hecho como fundamento para crear una situación de derecho, como es la declaratoria de la quiebra del deudor. Es un presupuesto fáctico para preceder judicialmente a la apertura del concurso.

Dice cierto autor: Si la cesación de pagos, es un estado de hecho como debe explicarse entenderse dicho concepto?

Tomemos el concepto de cesación de pagos dentro de una concepción filosófica y jurídica y la identificamos como una manifestación externa de un patrimonio insolvente, doctrinaria y jurídicamente la cesación de pagos es la información pública del estado del patrimonio del deudor, quien se encuentra imposibilitado para atender al pago de las obligaciones que lo agravan.

De esta apreciación surge el concepto de insolvencia como

---

4

MONTCOYA GIL, Horracio. De los concordatos y de la quiebra de los comerciantes. Bogotá : Jurídica Bedout, 1976. p. 95

el estado jurídico del patrimonio impotente para satisfacer las deudas vencidas y las que están por vencerse.

Por consiguiente, la cesación de pagos es un estado de hecho, que se expresa por el estado jurídico de un patrimonio, el cual se revela impotente para hacer frente a los compromisos, de ahí que cesación de pagos no es otra cosa que la expresión actuante del estado de insolvencia o de quiebra económica, el cual se torna indispensable para proceder a la declaración judicial de falencia.

1.3.2. Naturaleza de la quiebra. La institución de la quiebra tiene un carácter eminentemente procesal, aunque extrañamente esta contenido en el Código de Comercio que tiene un carácter sustancial.

Hoy, es necesario señalar que en un principio esta institución estaba encaminada a proteger básicamente el interés privado, pero este principio fue evolucionando en las distintas épocas en las cuales se admitió la intervención estatal en forma paulatina, hasta el punto de que modernamente se le considera como un medio o instrumento para tutelar el orden público económico.

1.3.3. Importancia de la institución. La importancia de la quiebra es notoria, esta institución está orientada a

garantizar el normal desarrollo y desenvolvimiento del comercio y la moralización del mismo, al igual que el crédito, de gran importancia para las actividades indispensables a la vida colectiva. Todo está fundado económicamente en la mutua confianza, en la responsabilidad en el cumplimiento de las obligaciones. El comercio moviliza a diario grandes riquezas y exige que sean profesionales diligentes y prudentes los que manejen los negocios. El fracaso de uno de ellos trae como consecuencia impactos funestos en los negocios de los otros.

En nuestra sociedad moderna, que se basa en el crédito y en la insolvencia o la simple suspensión de pagos puede provocar perturbaciones en la economía, la quiebra se ha convertido en una institución social. La concepción moderna de la colectividad exige que cedan los intereses individuales cuando entran en juego los intereses comunes.

## 2. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA QUIEBRA

Como toda institución la quiebra tiene desde el punto de vista doctrinal, ciertos principios fundamentales, los que han sido incorporados a las legislaciones. Estos principios brindan una entidad propia a esta institución, sirven en determinados casos para encontrar soluciones a los problemas que a diario se presentan en la práctica.

Estos principios, se han considerado como fundamentales, propios de la quiebra, ellos son:

- Su naturaleza procedimental mixta
- El principio de la igualdad de los acreedores
- El principio de la plenitud
- El principio de las mayorías

### 2.1. PROCEDIMIENTO

Dentro de la quiebra, operan los principios dispositivo y los inquisitivo, de ahí que se considere la institución como de naturaleza procedimental mixta. La ley confiere a

los particulares la titularidad de la acción pro-quebra y por lo tanto, son estos los que pueden provocar el proceso, pero, una vez que este se ha iniciado, el juez debe adelantar el proceso, también por mandato de la ley, deben iniciar el proceso penal con el objeto de investigar las causas de la quiebra, la situación económica del quebrado.

"Dentro del proceso de quiebra, operan simultáneamente la acción privada que incumbe a los particulares y la acción pública de que es titular el Estado y que el juez pone en movimiento desde el mismo momento de la iniciación del proceso civil o comercial."<sup>5</sup>

## 2.2. IGUALDAD

El derecho de quiebra tiene por objeto proteger los intereses legítimos del deudor, el de sus acreedores y también el interés social general del comercio.

Todos los acreedores del deudor fallido, tienen interés de que sus créditos sean satisfechos en igual forma, proporción y plazo sin discriminación o favorecimiento de algún acreedor, en perjuicio de la masa de la quiebra.

-----  
5

Ibid., p.93

Hay que hacer la salvedad que existen preferencias legales en relación a los llamados créditos privilegiados.

Dice Bernutti, citado por el profesor Horacio Montoya que: "La quiebra es un sistema de liquidación del patrimonio del deudor, que está caracterizado por el propósito de su división en partes iguales entre todos los acreedores."<sup>6</sup>

Este principio de igualdad, permite que ninguno de los acreedores tenga prioridad en el pago de su acreencia, arguyendo prioridad en su crédito, por ejemplo, el hecho de haber sido él quien introdujo la acción, ni por razón de la fecha del título del crédito o de su vencimiento. Y en este aspecto, el órgano jurisdiccional ejerce funciones de vigilancia para evitar que situaciones como las planteadas no se presenten.

De acuerdo con este principio, si los bienes concursados no son suficientes, que es lo más usual dentro de este proceso, una vez que se descuenten las costas y se pagan los créditos que tienen prelación, se acude a la aplicación de la ley del dividendo, tomando en cuenta el justo mínimo, es decir, lo que debe corresponder a cada uno de los acreedores en proporción directa entre el valor

---

6

Ibid., p.99

de su crédito y la fuerza de la masa de bienes. La legitimación sobre el derecho de quiebras en Colombia accoge este principio.

### 2.3. LA ANULABILIDAD

La ley ha consagrado en beneficio de los acreedores ciertas acciones llamadas de anulabilidad o revocatoria las que se encaminan a procurar la reintegración del patrimonio aquellos activos que en forma maliciosa o dolosa o por concesión de privilegios indebidos han salido de la masa de la quiebra, rompiendo así el equilibrio deseado por la ley.

### 2.4. PRINCIPIO DE LA PLENITUD

Dado el carácter universal del proceso de quiebra, deben concurrir a él, todos los acreedores del deudor, e igualmente deben ingresar a él todos los bienes integrados de su patrimonio, para formar así lo que se llama la masa de bienes. De esta manera, el proceso culminará normalmente con una efectiva distribución de los bienes del deudor o de la manera como lo indique el acuerdo concordatorio, si fuere el caso, pero, puede suceder que los derechos crediticios queden parcialmente insolutos, debido a la insuficiencia de la masa, en este caso la ley

autoriza a los acreedores parcialmente insatisfechos en sus créditos, para pedir la satisfacción plena de los mismos y así por vías comunes proseguir los bienes que posteriormente adquiriera el fallido.

## 2.5. PRINCIPIO DE LAS MAYORIAS

Este principio obedece a una concepción colectiva de intereses sobre la masa de bienes del deudor en estado de quiebra, la ley confiere a la masa de bienes e intereses generales de la quiebra una entidad propia, cuya administración se confía al S'indico, quien en el proceso sustituye al deudor y quien actuará en su nombre, cumpliendo deberes y ejerciendo derechos conferidos por la misma ley.

Se ha llegado hasta pensar que la quiebra da origen a una sociedad con todas las características de tal, aún cuando de carácter forzoso y con una finalidad exclusiva de liquidación; sociedad en la cual los socios vendrían a ser los acreedores presentes en el proceso y cuyos aportes los constituirán o estarían representados por los respectivos créditos. De todas maneras, lo que sí es enteramente cierto es que como consecuencia de la declaratoria de quiebra resulta una unión legal obligatoria entre los acreedores con el deudor, quienes, desde ese momento, no podrán accionar en forma separada contra el obligado.

Este principio al igual que los anteriormente mencionados, se encuentran incorporados en la legislación del comercio del país

### 3. CLASES DE QUIEBRA

La Quiebra como institución, interesa no sólo a los particulares, sino también al Estado, que debe velar por la defensa de los intereses sociales o de la comunidad. De ahí, que sea de importancia para la ley saber cuál ha sido la conducta del deudor y cuáles las causas que lo llevaron al estado de bancarrota. Es decir, se hace necesario distinguir la clase de quiebra de que se trata, ya que de acuerdo con esto se determina la sanción que habrá de aplicarse al comerciante que llegó a tal estado, por hecho doloso o culposo.

#### 3.1. QUIEBRA DOLOSA O FRAUDULENTA

Es aquella quiebra que no se produce a consecuencia de hechos dolosos del deudor; por ejemplo, defraudar intencionalmente a los acreedores, distraer, disimular u ocultar total o parcialmente sus propios bienes, disimular o suponer enajenaciones, gastos, deudas o pérdidas.

Para calificar de dolosa estas manifestaciones, no es

necesario que se produzca el daño, hasta la intención o maniobra encaminada a causar el perjuicio, se produzca o no éste.

### 3.2. QUIEBRA CULPOSA

Se dice que la quiebra que se presenta cuando se origina en una descuidada y negligente administración de los negocios o cuando provenga de las especulaciones temerarias oruinosas, del juego, etc.

### 3.3. QUIEBRA INCULPALE O CASUAL

Cuando se presenta a causa de eventos independientes de la voluntad del deudor. Es decir, en esta clase de quiebra el deudor ha puesto toda la diligencia y prudencia en el manejo de sus negocios y no obstante ello, la quiebra se ha producido. Esta se caracteriza porque no tiene repercusiones de carácter punitivo.

### 3.4. IMPORTANCIA DE LA CLASIFICACION

La calificación y clasificación de la quiebra tiene importancia desde dos puntos de vista:

- Por su repercusión en el plano penal, ya que la

fortuitas o casual no conlleva sanción punitiva, la culpable y dolosa son sancionadas con penas privativas de la libertad, las que son determinadas por el juez.

- También por la rehabilitación del quebrado, pues, la ley es mucho más exigente en requisitos para los comerciantes que han quebrado dolosa o fraudulentamente que para el culposo o inculpaído.

## 4. EL SALARIO

### 4.1. GENERALIDADES. CONCEPTO

Considerado como la retribución del servicio prestado por el trabajador, el salario es un elemento esencial para que exista una relación laboral. La legislación colombiana, no concibe un contrato de trabajo gratuito para el trabajador, es decir, no hay contrato de trabajo, en el cual el trabajador presta su energía de trabajo, sin percibir por él una remuneración.

En términos generales, el salario es la cantidad de dinero que el patrono conviene en pagar al trabajador por los servicios que él va a obtener. Esto desde el punto de vista jurídico.

Esta noción jurídica se complementa con la noción socio-económica de salario en ese sentido salario no es sólo lo que el trabajador recibe por la prestación de un servicio, sino que además, ese servicio prestado genere una remuneración que sirva al trabajador por lo menos para

atender, decorosamente las necesidades familiares y sociales propias de su núcleo de convivencia.

#### 4.2. INTEGRACION DEL SALARIO

El salario está integrado por todo lo que recibe el trabajador en forma permanente y habitual y que signifique directa o indirectamente una remuneración o retribución de sus servicios. Por lo tanto, no sólo se entiende como salario lo que en forma periódica recibe el trabajador, sino, todo aquello que implique una retribución de trabajo y signifique un mejoramiento en sus condiciones de vida.

#### 4.3. IRRENUNCIABILIDAD

Una norma básica relacionada con el salario y las prestaciones sociales, se refiere a la irrenunciabilidad de estos derechos del trabajador, así lo dispone el artículo 142 del Código Sustantivo del Trabajo: "El derecho al salario es irrenunciable y no se puede ceder en todo ni en parte, a título gratuito ni oneroso, pero sí puede servir de garantía hasta el límite y en los casos que determina la ley."

Esta norma significa que la persona que va a celebrar un contrato de trabajo, no puede comprometerse a prestar los

servicios que son objeto de él de una forma gratuita, esto es muy lógico, ya que la ley prevé que todas las ventajas provenientes del contrato de trabajo, son irrenunciables, por ser de orden público, es decir, que no están a disposición de las partes.

El trabajador es protegido por encima de su voluntad, e inclusive, contra ella -esto es un principio constitucional- de manera que, cualquier estipulación que él convenga, contrariando los principios constitucionales o legales que protegen su trabajo sería ilícita, tendría un objeto ilícito y no podría ser considerada válida. no se puede concebir un contrato de trabajo, en donde el trabajador aunque sea voluntariamente renuncie a sus derechos de tal. En realidad, el objeto del sistema de contratar y de pactar las ventajas y derechos que establece la ley para los contratos de trabajo, es de la protección y defensa de estos, para que se conviertan en derechos patrimoniales del trabajador, que ingresan a su peculio una vez que termina el contrato o a medida que se va ejecutando.

#### 4.4. DISCRIMINACION

En la legislación nacional, desde ya hace algún tiempo, se estableció el principio de que a trabajo igual, salario

igual, por primera vez en la ley 10 de 1934.

No obstante, entre la forma en que la ley 10 estableció el principio y la forma como fue adoptado posteriormente por otras legislaciones distintas al Código Sustantivo del Trabajo, existe una diferencia fundamental: La ley 10 sólo hablaba de que no podría haber diferencia entre los trabajadores basada en la nacionalidad, sexo, raza o condición política, y que si había trabajo igual, por lo tanto, debía existir salario igual. Más tarde en 1935, la ley 149 cambió un poco esta disposición.

En relación al punto, la ley disponía, 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.

En el análisis de las dos disposiciones, el Tribunal Supremo del Trabajo, encontró 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, si llevaba incluida dentro de su sentido una verdadera acción a su favor, para obtener el pago de los salarios que se les hubieran dejado de pagar con base en aquellos factores que a ley entendía como insuficientes para establecer la diferencia.

Una reglamentación posterior a la ley 10 de 1934, estableció sanciones de carácter administrativas para los patronos que las violaran, era una especie de tutela, administrativa ejercida por el Ministerio del Trabajo, con la imposición de multas a los patronos que no cumplieran con esas obligaciones.

Más tarde, la ley 6ª de 1945, estableció el principio de que: "Al trabajo igual, salario igual", y de que no podía haber discriminación ni diferencias de salarios por razones que no fueran basadas en la calidad y cantidad de trabajo y en otros factores íntimamente ligados con la prestación misma del servicio y con la organización de la empresa.

En el Código se reafirma este principio y no sólo eso, sino que, también se establece la misma acción en que había dado lugar a la ley de 1936, en el sentido de conceder a los trabajadores que se vieran afectados por una situación de discriminación por razones distintas de

las emanadas simplemente del trabajo, una acción para que mediante los organismos jurisdiccionales, se les reivindicue o se les coloque en la misma situación en que al principio legislativo los quiere colocar.

Por eso, se entiende como salario no sólo lo que se recibe en especie, es decir, en alojamiento, en alimentación, en vestuario, o sea, aquellas ventajas que se entregan al trabajador y que, de no entregarse, serían reemplazadas por una suma de dinero equivalente más o menos al costo de esos elementos que recibe para un mejor vivir.

Por el contrario, no se entiende salario, aquellas sumas que recibe el trabajador por simple liberalidad del patrono y no tienen el carácter de ser periódicas, sino que son ocasionales. Tampoco constituye salario las sumas de dinero entregadas al trabajador para que este desempeñe bien o mejor sus funciones. Entre las primeras figuran las primas, bonificaciones y gratificaciones, siempre con ocasionales; y entre las últimas se cuentan los gastos de representación, los instrumentos de trabajo o los medios de transporte.

En esta manera, debe entenderse por ocasional lo que es opuesto a lo periódico, a lo continuo, casi podría decirse

que es lo habitual o sorpresivo. De ahí, que cuando ciertas primas o bonificaciones se dan a los trabajadores de una empresa cada tres o seis meses durante el año, dejan de ser ocasionales y presentan cierta periodicidad o habitualidad que permite tenerlas como parte de la remuneración.

El salario debe establecerse y pagarse específicamente en dinero colombiano, en moneda colombiana; las leyes permiten una combinación entre el salario en dinero y el salario en especie, en razón de las diferentes modalidades del trabajo.

En ciertas circunstancias el trabajo se desarrolla en tal forma, que permite dar al trabajador no sólo una suma de dinero, sino además, determinadas especies, como vestuarios, alojamiento y alimentación. Cuando se pacta un salario parcialmente pagadero en especie; la ley dispone que debe estipularse o evaluarse expresamente en el momento de la celebración del contrato, ello tiene su importancia desde dos puntos de vista: En primer término, desde un extremo probatorio, porque si la estipulación queda en el texto del contrato, será fácil para el trabajador, para el patrono y para el juez, deducir cuál es exactamente el salario, sumando el valor de las especies al del dinero. Por otro lado, desde el

punto de vista social y económico, porque se conoce de esta manera la base para liquidar las prestaciones sociales al trabajador. Cuando no se hace la evaluación la ley permite que esta se haga por medio pericial para establecer su precio. Aún cuando las partes de común acuerdo pueden resolver un avalúo consensual, equitativo, o nombrar una persona que haga las veces de árbitro, para que determine el valor.

El artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo dispone: "A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder un salario igual." En el texto mismo de la norma se indican los elementos o factores para determinar cuando un trabajo es igual a otro, no se trata del desempeño exactamente de una misma clase de trabajo, este criterio es errado para establecer la igualdad. no se trata por tanto, de que dos personas que desempeñan genéricamente el mismo oficio tengan derecho por esa sola circunstancia al mismo salario; porque debiéndose desempeñar el trabajo dentro de horario especial, o sea, dentro de una jornada precisa y en condiciones de mínima o máxima eficacia, según lo que convenga o según la práctica, es natural que haya de tenerse en cuenta entonces, no solamente la condición genérica del trabajo sino, el sentido de la eficacia de ese trabajo.

Otro factor a tener en cuenta para la equipación de salario, es el de la antigüedad de los trabajadores, pues, no es justo que una persona que tiene más tiempo de servicio en relación a otra recién entrada a la empresa a desempeñar el mismo trabajo, gane lo mismo que el recién llegado, a menos que esa otra persona pruebe tener las mismas experiencias y capacidades que el antiguo trabajador.

El objetivo de esta disposición, es el de impedir que en el país se discrimine a los trabajadores en el sentido de preferir en el caso de empresas extranjeras - a los trabajadores foráneos para remunerarlos mejor que a los nacionales, aún cuando su rendimiento en el oficio sea inferior o igual al nacional.

Otra forma que se refiere al tema de la discriminación salarial indica que no debe existir discriminación con base en la religión, credo político, o actividades sindicales. Por otro lado, el artículo 135, ordene que el salario que se pacte 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 deba efectuarse el pago.

Esas disposiciones representan un sistema de protección

para el trabajador colombiano, muy favorable ya que de una parte dá una acción para solicitar ante los Tribunales colombianos la equiparación de condiciones con el extranjero, y por otra, las mismas condiciones de trabajo.

#### 4.5. SALARIO SIN TRABAJO

Existen circunstancias que impiden al trabajador prestar sus servicios normalmente en la forma y términos en que se ha estipulado dentro del contrato; dispone la ley en esos casos y cuando la no prestación del servicio se ha originado sin culpa del trabajador y por disposición del patrono, se debe en todo caso al salario, no obstante, hay ocasiones en que el servicio se deja de prestar, o puede dejar de prestarse, por razones que sin ser imputables al trabajador o a culpa suya, es el caso fortuito un ejemplo de ello, en ese caso hay lugar al pago del salario, porque solamente se obliga a él cuando el trabajo no se puede prestar por culpa del patrono.

#### 4.6. EL SALARIO MINIMO

Desde el punto de vista doctrinal, el salario mínimo es el que establece la ley para un contrato de trabajo.

Diferentes Escuelas filosóficas se han ocupado del salario

mínimo en general, no sólo mirado un elemento del contrato de trabajo, sino, en el papel que desempeña dentro de una política económica determinada.

Para la doctrina liberal, existe un orden natural, que es bueno y en todo caso superior al establecido por cualquier reglamentación oficial, dentro de éste orden hay un libre juego de las leyes económicas, las cuales son suficientes para regular el salario conforme a ese orden natural, es decir, en interés de todos.

El trabajo era considerado mercancía -siglo XIX-, cuyo precio se regulaba en el mercado según las leyes de la oferta y la demanda. Las partes en el contrato eran libres, arguyendo que la que no estuviera satisfecha con lo que la otra proponía, no estaba obligada a contratar y por tanto, los criterios para fijar el salario eran el producto de ese juego de voluntades, que no era otra cosa que un reflejo exacto de la situación económica y de sus leyes.

Esta teoría, no tenía en cuenta el hecho de que las partes en el contrato de trabajo no están en pie de igualdad y que la libertad irrestricta fundada en las leyes económicas en boca por entonces, no tenía otro resultado, que abandonar al trabajador a la voluntad de quienes podían

imponer y controlar las leyes de esa oferta y esa demanda.

Para la concepción socialista, el salario es una remuneración proporcional a la cantidad de trabajo que se da a la comunidad y adecuado a las necesidades de cada uno.

La encíclica de León XIII, presenta en los términos siguientes la 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 tanto, si el amo ha pagado el salario que prometió, queda libre y nada más que hacer, ya que sólo entonces viola la justicia cuando rehúsa el amo a dar el salario entero, o el obrero a entregar completa la tarea que se obligó, o el obrero a entregar completa la tarea 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 estos en ninguno. A este modo de argumentar asentir difícilmente y no del todo quien sepa juzgar las cosas con equidad porque no es cabal en todas partes. Falta una razón de muchísimo peso: Esta es que el trabajo no es otra cosa que el ejercicio de la propia actividad, encerezado 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 le impuso la naturaleza misma: La primera que es personal, porque la fuerza con que se trabaja es inherente a la persona, y enteramente propia de aquél con que ella trabaja y para utilidad de él se la dió la naturaleza; la segunda es que es necesario para sustentar la vida, y sustentar la vida es deber primario natural que no hay más remedio que cumplir.

Ahora, pues, si se considera al trabajo solamente

imponer y controlar las leyes de esa oferta y esa demanda.

Para la concepción socialista, el salario es una remuneración proporcional a la cantidad de trabajo que se da a la comunidad y adecuado a las necesidades de cada uno.

La encíclica de León XIII, presenta en los términos siguientes la 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 tanto, si el amo ha pagado el salario que prometió, queda libre y nada más que hacer, ya que sólo entonces viola la justicia cuando rehúsa el amo a dar el salario entero, o el obrero a entregar completa la tarea que se obligó, o el obrero a entregar completa la tarea 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 estos en ninguno. A este modo de argumentar asentir difícilmente y no del todo quien sepa juzgar las cosas con equidad porque no es cabal en todas partes. Falta 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 le impuso la naturaleza misma: La primera que es personal, porque la fuerza con que se trabaja es inherente a la persona, y enteramente propia de aquél con que ella trabaja y para utilidad de él se la dió la naturaleza; la segunda es que es necesario para sustentar la vida, y sustentar la vida es deber primario natural que no hay más remedio que cumplir.

Ahora, pues, si se considera al trabajo solamente

en cuanto es personal, no hay duda de que está el obrero en libertad de pactar por su trabajo un salario más corto; porque nace de su voluntad, puede contentarse con un salario más corto y aún con ninguno. pero, de muy distinto modo se habrá de juzgar si a la cualidad de personal la de necesario, cualidad que podrá con el entendimiento separarse de la personalidad pero, que en realidad de verdad nunca está de ella separada.

Efectivamente, sustentat la vida es deber común a todos y a cada uno y faltar a este deber es un crimen. De aquí, necesariamente nace el derecho de procurarse aquellas cosas que sean menester para sustentat la vida, y estas cosas no las hallan los pobres sino ganando un jornal con su trabajo.

Luego, aún concedido que el obrero y su amo libremente convienen en algo y particularmente en la cantidad de salario, queda, sin embargo, una cosa que dimana de la justicia natural, y que es de más peso y anterior a la libre voluntad de los que hace para la sustentación de un obrero que sea frugal y de buenas costumbres. Y si acaeciere alguna vez que el obrero, obligado de la necesidad o movido del miedo de un mal mayor aceptase una condición más dura, aunque no lo quisiera la tuviere que aceptar por imponérsela absolutamente el amo o el contratista, sería eso hacerle violencia, y contra esta violencia reclama la justicia.

Desde el punto de vista jurídico, este documento tiene dos aspectos fundamentales, que merecen la pena destacarse: En primer lugar, la forma como expresa su repugnancia por la tesis de que la libertad de las partes es y debe ser soberana dentro de contratación en materia salarial; el segundo aspecto,, se refiere a que en realidad, es libertad de contratación no existe en la

práctica porque desde el punto de vista individual no es posible equiparar las condiciones sociales y económicas en que se presentan al plano contractual una empresa o actividad económica y un trabajador. Esa igualdad, es más aceptable en el caso de la contratación colectiva, donde la fuerza multitudinaria de los sindicatos es capaz de contrarrestar y enfrentar al poder del capital en determinados momentos, y donde precisamente esa condición de la unidad sindical determina o presiona a las empresas a pactar, aún contra su voluntad, ciertas condiciones que redundan en beneficio de los contratos de trabajo, y por consiguiente de los trabajadores.

Pero, en el campo de la contratación individual, sólo es protegida por las leyes hasta cierto punto y en la medida en que el resultado de ella satisfaga los intereses mínimos que las legislaciones dan al obrero dentro del contrato de trabajo. Sólo hasta ese momento se reconoce una libertad contractual que se puede respetar legislativa o judicialmente, pero, cuando el contenido de los contratos de trabajo no se acomodan en forma integral a los textos legales que establecen determinadas garantías para los trabajadores, aquella libertad es irrisoria y no es respetada ni por la ley ni por los órganos jurisdiccionales. Si esto es cierto, en relación con todos los aspectos del contrato de trabajo, entonces lo

será en relieve con respecto al salario, elemento fundamental del contrato desde el punto de vista del trabajador.

De ahí, que se puede observar como la mayor parte de las medidas de defensa de la legislación social están ordenadas hacia la protección del salario. Todo el sistema de contraprestaciones que establece la legislación del salario para favorecer a los trabajadores, es en una u otra forma, la expresión de una dimensión del salario. por otro lado, en cuanto a la cantidad expresa de un salario, que se conviene para remunerar el servicio, las medidas protectoras son sumamente persistentes y claras con el objeto de garantizarle en forma continua al trabajador la remuneración que corresponda a ese trabajo.

Por eso, esa doctrina que es la de la iglesia, admite que aún, cuando las partes puedan convenir en cosa distinta, aunque el obrero ya sea por miedo o por necesidad tuviere que aceptar condiciones denigrantes en materia de remuneración, sin embargo eso es una injusticia irritante y debe ser respetada.

Otra doctrina a señalar es la Escuela Intervencionista; colocada en una posición de equilibrio, acepta las bases esenciales de la economía tradicional como es la propiedad

privada y la libertad económica, pero siempre aboga por el respeto del individuo, considera que la propiedad privada debe tener una función social como condición de su amparo y protección a la libertad económica, le crea y mantiene una serie de frenos y diques cuyo objetivo principal es la distribución de la riqueza y el trato equitativo entre quienes de ella han de servirse. Esos principios, han alcanzado una realidad indiscutible a través de modalidades constitucionales y legales que los han erigido en instrumentos tutelares de los intereses generales en contra de la prevalencia de los intereses individuales.

En el campo estricto del contrato de trabajo, esta escuela ha preconizado con respecto al salario, una serie de medidas que han hecho posible estructurar la doctrina de un derecho de trabajo de equilibrio entre clases, para enfrentarla a la que lo estime como un paso transitorio hacia el imperio de una sola escuela. Por ejemplo, el establecimiento de salarios mínimos, de subsidios familiares, normas sobre inembargabilidad de salarios, extensión automática de garantías salariales obtenidas en convenciones colectivas o laudos arbitrales y otras medidas que implican una limitación a la libertad contractual en este aspecto, o son medidas que buscan de manera indirecta una mejor distribución de la riqueza.

En este punto de la protección a los trabajadores, casi

todas las doctrinas, aunque por caminos distintos, coinciden. Los orígenes, las razones, las tesis son diferentes. Desde luego, las tesis del socialismo y de la iglesia católica son totalmente sólo desde el punto de vista de sus fuentes y desarrollo, de las bases que cada una estima como determinante de la protección al trabajador, sino del alcance político y social que cada una dá a ese contenido; pero al llegar a las conclusiones, en muchos aspectos coinciden.

Es entonces, evidente que todas esas escuelas propugnan por un desconocimiento, en cierta forma del principio de la libertad contractual en materia de trabajo, o más bien por un acomodamiento de esa libertad a los términos legales de la intervención del Estado. Solamente se reconoce libertad de los contratantes para sobrepasar, en defensa del trabajador, aquellos principio o garantías mínimas que la legislación establece. Lo cierto es que, una vez que la ley colombiana o cualquiera otra ley del trabajo, establezca un estatuto de garantías, los contratantes, porque el trabajador consienta en ello, o porque la necesidad lo lleve a admitir condiciones menores o inferiores, pactarán por fuera de él aquellas cláusulas o convenios donde constare ese contrato, son inexistentes, se tienen por no escritas, o por no acordadas. Es decir, el juez en el momento de estudiar una situación de esa

clase o el funcionario administrativo, en su caso deberán tener por no escritas esa cláusula, por no estipulada esa condición y siempre estarán en la obligación de despachar en favor del trabajador las garantías mínimas y plenas que establecen las disposiciones legales.

Según los elementos que integran la noción del salario, el simple salario mínimo legal, no tiene en cuenta ninguna condición social ni familiar, pues en su desarrollo en donde se establece un mínimo para una cantidad de servicios que se prestan. Por supuesto que la justificación de su establecimiento es la defender al trabajador, el no permitir que el trabajo de éste se comprometa por una cantidad que puede resultar irrisoria.

En cuanto a los antecedentes de su establecimiento en Colombia, las previsiones legislativas al respecto no son muy viejas, pero tampoco son recientes, por primera vez se ordenó establecerlo en la ley 6ª de 1945 y se estableció que la creación de él se haría por medio de comisiones paritarias de obreros, de patronos y de representantes del gobierno y en el año de 1949, se estableció uno de dos pesos diarios para todo el territorio nacional. Sin embargo, el sentido y el espíritu que inspiraba la ley 6ª de 1945 fue distorsionado, ya que en esta norma lo que quería era la creación de un sistema técnico de remuneración estudiado

por regiones económicas, por capacidad de empresas, por necesidades del trabajador, etc., para así implantar un sistema de remuneración variable con base en esos principios fundamentales, no implantando el simple salario mínimo legal como se entiende doctrinariamente, sino más bien se trataba de un salario mínimo justo no era la idea la simple remuneración mecánica por cantidad de trabajo, sino que, además, iba persiguiendo fines superiores como el de la remuneración se acomodara a las necesidades del trabajador.

La ley 50 de 1990, artículo 19, modificó el artículo 147 del Código Sustantivo del Trabajo, quedando este así;

1. El salario mínimo puede fijarse en pacto, convención colectiva o en fallo arbitral.
2. El consejo Nacional Laboral, por consenso fijará salarios mínimos de carácter general o para cualquier región o actividad profesional, industrial, comercial, ganadera, agrícola o forestal de una región determinada. En caso de que no haya consenso en el Consejo Nacional Laboral, el gobierno por medio de decretos que regirán por el término que en ellos se indique, puede fijar dichos salarios.
3. Para quienes laboren jornadas inferiores a las máximas legales y devenguen el salario mínimo legal o convencional, éste regirá en proporción al número de horas efectivamente trabajadas con excepción de la jornada especial de treinta y seis horas previstas en el artículo siguiente.

#### 4.6. FORMAS Y LUGAR DE PAGO

Son distintas las formas en la que pueda convenirse el pago del salario, por ejemplo, por unidad de tiempo, por unidad de obra, a destajo, a través de participación en utilidades, a porcentajes, y algunas legislaciones consideran también el sistema de propinas.

- Salario por unidad de tiempo. Cuando el salario se pacta sin tener en cuenta el rendimiento específico del trabajador, sino solamente un lapso determinado de actividad.

- Salario a destajo. Este puede tener dos modalidades: La unidad de obra y la unidad de tarea. En la primera, el salario se acuerda señalando un precio básico por cada obra determinada, sin consideración al tiempo que se emplee en realizarlo. Dentro de la segunda, existe una combinación de la unidad de obra con la unidad de tiempo, lo cual da un resultado básico, llamado tarea, y que algunos tratadistas engloban dentro de lo que se denomina contrato de tarifas. La legislación colombiana acepta todos los sistemas; menos las propinas, en este aspecto el artículo 131 del Código Sustantivo del Trabajo, es muy claro en la afirmación de que las propinas no hace parte del salario del trabajador, a diferencia de otras

legislaciones, donde las propinas ha llegado a ser una forma de remuneración muy ambiciosa. En Colombia, el salario es extendido como una contraprestación del servicio y por lo tanto, de él responde únicamente el patrono, o la persona que de acuerdo con la ley se considera como tal o asuma la responsabilidad suya para los efectos jurídico-económicos del contrato.

## 5. PROTECCION DEL SALARIO

Hay algunas medidas de protección o defensa del salario reglamentadas legalmente de forma variada y atendiendo a distintas circunstancias, una de esas normas establece que el salario sea estipulado en dinero, y de manera excepcional en especie, debe ser pagado en moneda nacional y excepcionalmente, cuando el salario se estipula en moneda divisas extranjeras, el trabajador puede exigir el pago en su equivalente en moneda nacional, al tipo de cambio oficial del día en que deba efectuarse el pago. La Jurisprudencia ha conceptuado que no sólo el salario sino que también las prestaciones y todos aquellos derechos que giran alrededor del salario o que se estipuló el salario del contrato.

Otras medidas muestran la protección especial que se le da al salario; por ejemplo, su libre disponibilidad, la prohibición de efectuar descuentos sobre el mismo, salvo excepciones taxativamente autorizadas por la ley, o su inembargabilidad dentro de ciertos límites.

Además, la legislación casi siempre dispone que en caso de quiebra del empleador los créditos laborales pendientes de pago, o al menos una fracción de ellos, tendrán carácter de deudas privilegiadas, debiendo ser pagados sobre los activos de la quiebra con prioridad a los créditos de los acreedores ordinarios.

### 5.1. LIBRE DISPONIBILIDAD

dispone la ley que el patrón y el trabajador pueden acordar libremente lo que crean sobre el salario siempre que se respete lo que legalmente se ha establecido para la protección de éste.

La libre disponibilidad asimilada a la libertad de estipulación, se expresa de la siguiente manera:

En el régimen contractual ordinario, la libertad de las partes para contratar es un factor de primera importancia y en general la libertad para llegar a la contratación, así como para medir sus causas y consecuencias es fundamental, pero en el derecho del trabajo, este principio sufre modificaciones, ya que con él, se ha hecho un trasplante de ciertas instituciones obligatorias del derecho civil, que en la práctica no corresponden a la teoría, ya que en un contrato de trabajo se establece una relación jurídica y económica en donde una de las

aventaja a la de aquél, y por ello puede haber discusión y convención sobre el salario. Pero en los casos generales del contrato de trabajo con empleados u obreros, tal libertad no existe, y este es un punto generalmente aceptado en la doctrina.

Del hecho de que la ley establezca esa libertad de las partes para acordar el salario, siempre que no violen el salario mínimo o el establecido como básico en convenciones colectivas, en fallos arbitrales y en contratos colectivos, se derivan ciertas conclusiones: Por ejemplo, la de suprimir salvo prueba en contrario, que el salario que devenga el trabajador es el admitido por él. Además la presunción de que cualquier modificación de salario que surja en el curso del contrato y que sea desfavorable económicamente para el trabajador, se tiene aceptada por él, siempre que no haya reclamado oportunamente contra ella.

Esta última hipótesis, la de reclamar mientras el contrato esté vigente, es realmente una utopía, ya que la realidad demuestra que mientras exista el vínculo el trabajador no está en condiciones de reclamar y protestar por una desmejora de su condición, la salida que legalmente le queda a un trabajador en estas condiciones es la de renunciar, bajo la consideración de que la empresa ha incurrido en incumplimiento del contrato, por lo cual no

partes es más débil: El trabajador que vende su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración que le es necesaria para su subsistencia.

En este sentido la libertad de contratación no se ve claramente. Un sistema salarial, mientras no esté intervenido, como empieza a estarlo en Colombia, con las disposiciones sobre salario mínimo, so pretexto de respetar la libertad de las partes, termina en un régimen de bajos salarios, inequitativos e injustos, ya que el trabajador no está en condiciones sociales ni económicas de discutir su remuneración. Esta discusión puede presentarse excepcionalmente en algunos casos muy contados, por ejemplo, de personal calificado, de personal técnico o de alta jerarquía en la dirección de las empresas, entonces hay dos factores que permiten que el principio de la libertad de convención y discusión del salario se lleve a la práctica: En primer lugar, escasez de esa clase de personal técnico o calificado para ciertos oficios, pudiendo ellos en tales casos, regatear, como se dice corrientemente, el precio de su trabajo, y al amparo de esa circunstancia resistirse a aceptar condiciones de retribución que no les convienen, y además, porque ese personal tiene educación y cultura superiores a las del obrero bajo o raso, posee un concepto de su posición y de su condición económica que, sin ser fuerte, por los menos

esta obligado a seguir prestando sus servicios, pero esta salida es quimérica y alejada de la realidad, porque tal hecho no se presenta sino en casos especiales, en los que el trabajador, por sus particulares condiciones buenas, puede, sin ninguna dificultad económica para él y sin consecuencias graves retirarse de un trabajo y esperar hasta obtener otro. En la gran mayoría de los casos esta solución no es aceptable al trabajador, él ante un desmejoramiento prefiere soportarlo, con la esperanza de que más adelante en un eventual juicio, pueda reclamar por ese derecho que le ha quebrantado o por esa modificación que se le ha hecho sin contar con él, pues si reclama o demanda mientras el contrato esté vigente, sabe que se va a exponer no solamente su salario, sino, también las pocas o muchas comodidades que suministra con él a su familia y el cumplimiento de sus obligaciones domésticas.

Todas estas consideraciones han sido señaladas, para relatar que el principio legal de la libertad de estipulación del salario por parte de los interesados, es solamente una verdad relativa, con ello se protege simplemente que no se viole lo dispuesto legalmente sobre salario mínimo.

5.1.1. Algunos comentarios, jurisprudenciales sobre la rebaja unilateral del salario.

Cuando a un trabajador se le rebaja el salario y, no obstante su inconformidad, continua al servicio del patrono, sin ningún reclamo posterior hasta la expiración del contrato, es razonable suponer su consentimiento tácito a la rebaja de la asignación. Distinta sería la situación si el trabajador al momento de la rebaja o antes de expirar., el correspondiente plazo presuntivo, se reserva expresamente el derecho de exigir el salario convenido, o a medida que el contrato se prorrogue, deja constancia de su inconformidad con la reducción.

El artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo le permite al patrono y al trabajador pactar libremente la forma y la cuantía del salario, siempre que no se desconozcan el mínimo legal o el convencional.

Esa estipulación supone, como es obvio, un acuerdo de voluntades entre patronos y trabajador respecto del salario, sin que puedan llegar a determinarse nunca su forma y valor por una mera imposición unilateral del empresario o por una exigencia exclusiva del empleado, puesto que si el monto de la remuneración y la naturaleza del servicio que debe ejecutarse para devengarlo son los puntos mínimos sobre los cuales necesariamente han de concurrir los quereres del empleador y del asalariado para que se configure el contrato de trabajo, que es eminentemente consensual, la ausencia de acuerdo sobre

---

<sup>9</sup>Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación. junio 22 de 1972.

alguno de tales puntos impediría el nacimiento del contrato, y el intento de variar lo convenido por acto o iniciativa unilateral de cualquiera de las partes contratantes no puede merecer refrendación legal o judicial, ni puede ser fuente de derecho o base para consolidar situaciones jurídicas en su favor para quien busque variar por sí y ante sí lo pactado con otra persona, así ésta por sus condiciones de inferioridad circunstanciales o momentáneas no pueda tomar las medidas que se conduzcan a restablecer el equilibrio contractual perdido.

A esto, se añade que el artículo 59, ordinal 9, del mismo Código, en tutela de los asalariados, les prohíbe a los patronos realizar o permitir actos que vulneren los derechos del trabajador, uno de los cuales es recibir con oportunidad el salario convenido como retribución del servicio pactado también.

De otra parte, la variación unilateral del sueldo por obra del patrono que sea consentida por el empleado, aunque con ese pendiente haya continuado sus servicios, no constituye tampoco de manera fatal y necesaria un motivo para la extinción del vínculo laboral y menos aún, cuando éste se ha pactado por término indefinido, hipótesis en la cual, según el artículo 50. del Decreto legislativo 2351 de 1965, tendrá vigencia mientras subsistan las causas que la

dieron origen y la materia del trabajo.

Ese cambio inconsulto del monto del salario puede causar el pago de indemnización de perjuicios surgidos del incumplimiento de los perjuicios surgidos del incumplimiento de lo estipulado en el contrato a favor de la parte afectada por ese mismo incumplimiento claro está que si se reclama antes de que el transcurso del tiempo extinga el derecho a ejercer la acción correspondiente.

- El salario integral. Es de anotar, que el artículo 32 del código Sustantivo del trabajo a que hace referencia la Jurisprudencia anterior, fue modificado por el Artículo 18 de la ley 50 de 1990, el cual aprobó el salario integral para aquellos empleados que devenguen más de diez salarios mínimos mensuales.

Por qué exactamente diez salarios mínimos y no menos o más? por ejemplo, veinte como surgió el presidente de la CUT, Jorge Carrillo. La respuesta nos la da el actual Ministro de Hacienda Rudolf Hommes, que, como integrante de la comisión para la reforma de las instituciones laborales colombiana señaló:

Las leyes laborales colombianas fueron combinadas Para proteger el proletariado, no a los ejecutivos de las empresas o a los profesionales de altos ingresos. Por este motivo, el nivel de salario por encima del cual debe permitirse el salario integral y la libre contratación es el más alto que reciben los obreros en el sector manufacturero por ser el de mayor productividad es el de mayores salarios puede

pagar. Dicho costo según las encuestas de salario más reciente -Acriq- es de 3.15 salarios mínimos. otorgándole un margen de error a esta encuesta se propone que el límite se establezca en diez salarios mínimos.

En todo caso, el alcance de la medida no es muy claro. Se trata de querer aumentar el ingreso inmediato de los ejecutivos y por esta vía estimular el consumo nacional?. Más probable es que las intenciones sean las de crear un efecto de demostración que permita a otros trabajadores juzgar los beneficios y los costos de abandonar el paternalismo del Estado en materia laboral. En cuanto a las empresas, sin duda el salario integral permite efectuar una programación más certera del costo económico del empleado.

Al respecto, queremos destacar sin embargo, que actualmente la remuneración de los ejecutivos se puede considerar en buena medida integral. De hecho, incluye ya el pago de todo tipo de trabajo extraordinario, además, según el nuevo régimen laboral, las cesantías y sus intereses se liquidarán anualmente. Por su lado, las disposiciones sobre salario integral indican que las vacaciones deberán ser pagadas aparte y que este no será exento de los aportes legales- ISS, ICEF, SENA, y Caja de Compensación- quedaría así por fuera para integrar sólo una serie de bonificaciones en su mayoría extralegales, que el empleador concede de su propia voluntad.<sup>10</sup>

## 5.2. PROHIBICION DE DESCUENTOS

De acuerdo con las normas laborales, no está permitido retener, deducir o compensar suma alguna del salario del trabajador, a menos que medie una autorización expresa por

<sup>10</sup> FANE, Stefano. La reforma laboral. En : El Heraldo. Sección Generales. Enero 6 de 1991.

parte de éste o por orden judicial.

Sin embargo, puedan hacerse deducciones o retenciones del salario sin autorización escrita en los siguientes casos:

- las multas que estén previstas en el Reglamento de Trabajo, por retraso o faltas de asistencia al trabajo.
- La retención en la fuente por impuestos sobre la renta
- Cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, cuando el Sindicato respectivo ha hecho la solicitud en forma legal.
- Las cuotas de amortización de préstamos otorgados por las cooperativas y el Banco popular cuando la deuda conste en libranza debidamente firmada por el socio.
- los aportes o cotizaciones del trabajador al Instituto de Seguros Sociales.

Aunque exista la autorización escrita, no puede hacerse retención o deducción del salario, cuando se afecte el salario mínimo legal o el convencional y cuando el total de la deuda supere el monto del salario del trabajador en

tres meses. Para estos casos se requiere orden judicial en los primeros y expresa autorización del Inspector del Trabajo en el último.

- Inembargabilidad del salario. El salario sólo es embargo en una quinta parte de lo que exceda del salario mínimo legal o convencional. Pero, si el embargo se produce por demanda de una Cooperativa para recaudo de obligaciones a favor o dentro de un proceso por alimentos, puede embargarse hasta la mitad.

### 5.3. EL SALARIO, CREDITO PRIVILEGIADO

El salario en los concursos de acreedores o en los casos de prelación de créditos, tiene un grado preferencial, lo cual significa que al momento de pagar créditos con bienes rematados o concursados, se hace necesario dar preferencia a todos los créditos relacionados con el salario, de igual modo que a los créditos que se relacionan con obligaciones reales o deudas garantizadas con bienes raíces.

En este punto, es importante estudiar la prelación de créditos en materia laboral, en lo referente a la prelación de créditos en materia civil; es decir, qué hacer en la situación siguiente: En un juicio civil en que estén comprometidos créditos privilegiados

garantizados con obligaciones reales, un crédito del trabajo -que es obligación personal y y también tiene carácter de privilegiado-. Qué camino corre?. En otros términos, qué fórmula jurídica se puede aplicar para defender el salario frente a los privilegios de los créditos reales, que según el Código civil debe atenderse en primer término, aún cuando la deuda que ellos garantizan no tengan el carácter alimentario del salario y de las prestaciones laborales, que son casi siempre la única fuente de sustento del trabajador y de su familia.

en relación a esta cuestión, en la legislación colombiana se venía planteando dos problemas: El primero, referente al factor competencia para conocer del caso y el segundo se relaciona con el asunto jurídico de fondo, es decir, de la preferencia en sí misma a favor de una u otra clase de créditos.

Tocante a los primero, se planteaba la cuestión de saber si por razones de economía procesal o inclusive de comodidad para los trabajadores, puede el juez de quiebra que en la legislación colombiana es un juez civil-, conocer de los créditos que por prestaciones y salarios tenga un patrón a favor de los trabajadores y decidir en un sólo acto, tanto de la suerte de estos como de los originados en obligaciones de carácter civil o comercial.

El punto se había decidido de la siguiente manera: Por razón de existir una jurisdicción especial del trabajo, con sus jueces los competentes para decidir de todos los conflictos jurídicos individuales que tengan relación directa o indirecta en el contrato de trabajo. Un caso de estos, decidido por un juez ordinario, estaría afectado de nulidad por falta de competencia legal, no quedaba pues, otra solución que remitir al juez del concurso o de la quiebra, por parte del juez especial del trabajo, su decisión, una vez en firme, para que procediera a incorporarla como crédito indiscutible, dentro de su decisión final.

Esta solución presenta grandes desventajas para los trabajadores, entre otras la de que cuando haya firmeza en la decisión laboral, es posible que ya se haya decidido el juicio de quiebra o concurso.

Otra solución que se había presentado al respecto, es la de enviar al Síndico de la quiebra las reclamaciones pendientes para que, de acuerdo con sus atribuciones legales, tomara las previsiones de rigor con el fin de que en el momento del concurso no quedarán por fuera de él los créditos laborales. más esta solución, si bien es buena, para aquellos créditos que ya no se discuten, ofrecía las mismas desventajas para los que son o van a ser objeto de

una controversia.

Ya en el Decreto 2351 de 1965, en el segundo inciso de su artículo 11, se había establecido una ampliación, en beneficio de los trabajadores a la situación que se planteaba en el Código del Trabajo. Disponía la norma lo siguiente: "Cuando la quiebra imponga el despido de trabajadores, los salarios pendientes se tendrán como gastos que deberán ser pagados de preferencia."

Con la nueva ley 50 de 1990, sobre reforma laboral, esta norma queda modificada por el artículo 36 de dicha ley que dice así:

El artículo 157 y 345 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por los artículos 11 y 21 del Decreto ley 2351 de 1965, quedará así:

Prelación de créditos por salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones.

Los créditos causados o exigibles de los trabajadores por concepto de salarios, la cesantía y demás prestaciones sociales e indemnizaciones laborales pertenecen a la primera clase que establece el artículo 2495 del Código Civil y tienen privilegio excluyente sobre todos los demás.

El juez civil que conozca del proceso de concurso de acreedores o de quiebra dispondrá el pago privilegiado y pronto de los créditos a los trabajadores afectados por la quiebra o insolvencia del patrono. Cuando la quiebra imponga el despido de trabajadores, los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones se tendrán como gastos pagaderos con preferencia sobre los demás créditos.

Los créditos laborales podrán demostrarse por cualquier medio de prueba autorizado por la ley, cuando fuere necesario,, producidos perjuicios con intervención del juez laboral o inspector de trabajo competentes.

Parágrafo. En los procesos de quiebra o concordato los trabajadores podrán hacer valer sus derechos por sí mismos o por intermedio del Sindicato, Federación o confederación a que pertenezcan, siempre de conformidad con las leyes vigentes.

Con esta disposición se concluye que en aquellos casos en que el juez de la quiebra se halle frente a créditos laborales en concurrencia con obligaciones reales, deberá tenerlos primero como gastos de pago preferencial, lo cual no sólo es razonable sino profundamente justo y equitativo, y se resolvió el problema de la competencia, ya que los créditos controvertidos o que se están discutiendo ya sea judicial o extrajudicialmente al momento en que se adelanta el juicio de quiebra, pueden hacerse valer ante los jueces civiles para resolver dentro del proceso de quiebra lo concerniente a ellos, con el objeto de que pueda servirse de su propia decisión para liquidar correctamente el juicio civil sin perjuicio, para los intereses de los trabajadores de la empresa.

En relación al segundo problema que se planteaba, en la interpretación de la legislación anterior a la ley 50, es decir, a la preferencia en sí misma a favor de una u otra

clase de créditos,

Un recto entendimiento de los preceptos legales y constitucionales que garantizan el derecho al trabajo y al salario que por él se devenga, debe llevar a la conclusión de que en un concurso cuando existan créditos laborales, de un lado, y créditos prendarios o hipotecarios con garantía real de otro, deben primar los primeros -así claramente lo establece la nueva ley- dado su carácter de vitales.

### 6. LA GARANTIA SALARIAL

- Solución alternativa frente a la insolvencia del empleador. En los últimos tiempos, varios países han demostrado preocupación por un problema social que ha adquirido contornos alarmantes: El número cada vez mayor de quiebras y cierre de empresas en que los trabajadores, además de perder sus empleos debido a la desaparición de su fuente de trabajo, dejan de cobrar sus salarios aún pendientes de pago, o sus indemnizaciones de fin de servicios, ya sea debido a falta de activos en la quiebra en cantidad suficiente para pagar dichas obligaciones, o ya debido a que dichos activos están afectados en prioridad de pago de créditos de otros acreedores, que gozan de un *privilegio* preferente.

No se puede desconocer y en punto anterior se ha relevado como el derecho del trabajo ha reconocido la intangibilidad del salario, principio que se ha expresado en diversas normas jurídicas de protección del salario, como las ya estudiadas. Pero, pese al reconocimiento de la necesidad de protección de este vital elemento, estas normas

facilitan sólo a medias la percepción efectiva de los créditos laborales en caso de quiebra del empleador y con frecuencia ni siquiera a medias.

A menudo una parte de los activos de la empresa están gravados con prendas o hipotecas en favor de determinados acreedores, generalmente entidades financieras, de ser estos embargados y vendidos el producido de su venta beneficiará en prioridad a esos acreedores, y solamente al saldo si existe, podrá distribuirse entre los demás acreedores.

La legislación de muchos países ha procurado establecer paliativos a esta situación, confiriendo a los créditos laborales o a una fracción de ellos, un privilegio de grado superior a cualquier otro. Es el caso colombiano.

Sin embargo, este superprivilegio puede y suele ser ineficaz en todos aquellos casos, muy frecuentes, en que los activos de la empresa insolvente son poco importantes o inexistentes. Cualquiera sabe que a menudo ni siquiera vale la pena abrir un procedimiento judicial para liquidar los activos de una empresa insolvente, tan grande es la certeza de que se perderá en costas judiciales y un tiempo mucho más de lo que se podrá recuperar.

De cara a este problema, hacia finales de los años 60, varios países europeos comenzaron a establecer sistemas de garantía salarial. En 1960 las Comunidades Europeas adoptaron una directiva con el objeto de organizar las legislaciones de los Estados Miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario. En América latina, se sabe que en Argentina se sancionó una ley en 1966, con la cual se crea un Fondo de Garantías de Créditos laborales, pero esta ley aún no ha sido reglamentada.

#### 6.1. CREACION

Se considera que el sistema de garantía salarial puede funcionar de acuerdo con principios bases del Seguro Social, como son: La obligatoriedad, la solidaridad, la autonomía, etc. De estos aspectos se tratará más adelante.

#### 6.2. PRINCIPIOS DE FUNCIONAMIENTO

La garantía salarial reposa sobre el principio base del pago de las deudas laborales por un tercero: La institución de Garantía salarial, la cual asume la función de aseguradora del riesgo de insolvencia, riesgo inherente a cualquier actividad económica que se desarrolle bajo una

forma capitalista de producción.

6.2.1. Obligtoriedad. La diferencia del Fondo de Garantía salarial, en relación al seguro privado en su carácter obligatorio y el hecho de que es administrada por instituciones sin fines de lucro y autónomas desde un punto de vista jurídico, técnico y financiero. Dichas instituciones deben pertenecer al sistema general de seguridad social.

6.2.2. Financiamiento. La garantía salarial se financia mediante una contribución obligatoria, calculada sobre los salarios.

De manera general en los países donde ésta existe es pagada exclusivamente por los empleadores, pues el riesgo de insolvencia es creado exclusivamente por la actividad empresarial y en modo alguno por el propio trabajador, pero puede darse el caso de que el Estado, participe igualmente en su financiamiento. Se conoce el caso de Portugal donde el financiamiento es a cargo exclusivo del Estado. En otros países el Estado ha pagado subvenciones ocasionales para facilitar la viabilidad financiera del sistema y con el objeto de evitar que esta podría ser la alternativa para el caso colombiano.

6.2.3. Cotizaciones. La tasa de contribución a cargo de

los empleadores fluctúa mucho pues el riesgo de insolvencia está muy íntimamente vinculada a la coyuntura económica: En los años de crisis en algunos países, como España la cotización llegó a subir hasta el 1.1.% de los salarios. Hoy día según los países, varía entre 0.2 % y 0.5.% de aquella parte de los salarios que es retenida como base para el pago de cotizaciones y contribuciones a la seguridad social.

**6.2.4. Obligada Subsidiaria y Subrogación en los derechos del trabajador.** La garantía salarial funciona como obligada subsidiaria del pago de los créditos laborales adecuados por el empleador insolvente. De ahí que el trabajador sólo puede pedir que sus créditos sean pagados por la institución de garantía salarial únicamente cuando ha demostrado que los ha reclamado judicialmente al empleador, sin resultados por cuanto éste es insolvente. Sin embargo, son pocos los países en donde se exige que esa demostración se efectúe a través de un procedimiento formal de quiebra. En la República Federal de Alemania, basta con demostrar que los tribunales han rechazado la apertura de un procedimiento de quiebra por falta de activos que hagan que valga la pena que ese procedimiento se abra.

En España es suficiente con demostrar que el empleador,

intimidado judicialmente de pagar una deuda laboral no tiene realizables. Una vez que se ha demostrado la insolvencia por esta vía, la institución de garantía salarial paga los créditos que se adeudan y procura recuperarlos del empleador insolvente, subrogándose en los derechos del trabajador e interviniendo a ese título en los procedimientos de quiebra. En la práctica, las instituciones de garantía salarial recuperan una fracción pequeña de lo que han pagado a los trabajadores, lo que confirma que, a falta de dicha garantía, las pérdidas de estos últimos serían muy cuantiosas.

6.2.5. Créditos garantizados. la naturaleza, el alcance y el monto de las prestaciones de las instituciones de garantía salarial varían mucho según los países. Sin embargo, los Estados pueden establecer un tope para la garantía de pago de los créditos impagados de los trabajadores asalariados, pero de manera general casi todas las instituciones de garantía pagan cuando menos los salarios adeudados durante las últimas ocho semanas de servicio, las vacaciones y las indemnizaciones por fin de servicios. Algunas de ellas pagan prestaciones muy superiores; por ejemplo, en España la garantía salarial cubre los últimos 120 días de trabajo y en Francia y en Austria se garantizan la totalidad de los salarios adeudados, dentro de los límites de la prescripción.

Es de anotar, no obstante que en todos los casos la garantía cubre los salarios hasta un tope determinado, el que fija con relación al salario mínimo o el salario que es tomado en cuenta para el pago de cotizaciones a la seguridad social. En Austria, por ejemplo, el tope equivale a aproximadamente tres veces el salario mensual promedio en las industrias, en España, a dos veces el salario mínimo interprofesional y en Francia a dos veces el salario retenido como base para las cotizaciones a la seguridad social.

## 7. VENTAJAS GENERALES DE LAS GARANTÍAS SALARIALES

Los mecanismos de garantía salarial presentan para los trabajadores ventajas innegables, pues la quiebra de la empresa no les hará perder sus salarios y otros créditos laborales pendientes de cobro. Además, en los casos en que la quiebra trae consigo el cierre de la empresa y el despido de los trabajadores, las indemnizaciones a que éstos pudieran ser acreedores en virtud de la terminación de sus contratos de trabajo no corren el riesgo de quedar impagadas. Y a ello se debe agregar que el trabajador no debe aguardar a que el procedimiento de quiebra llegue a su fin, para que pueda cobrar sus créditos, pues la institución de garantía salarial podrá avanzarle las sumas correspondientes, sumas que luego procurará recuperar en el procedimiento de quiebra, por subrogación en los derechos del trabajador.

La garantía salarial también presenta ventajas indiscutibles para todas aquellas empresas que son objeto de un procedimiento que no persigue el fin de liquidarlas, sino de restablecerlas. Estos procedimientos, es

importante destacar, que constituyen hoy día uno de los objetivos fundamentales del derecho de las quiebras, pues se admite que la liquidación de una empresa que conoce dificultades, pero que acaso es muy viable en el caso del mediano plazo, creará más problemas de los que resolverá. En el marco de un procedimiento de restablecimiento las instituciones de garantía salarial -que han avanzado el importe de los créditos laborales que se adeudan a los trabajadores- pueden renunciar a los privilegios que han adquirido por subrogación y aceptar quitas, esperas u otros arreglos de pago, con objeto de facilitar la rehabilitación de la empresa. Estas renunciaciones, quitas o esperas, difícilmente serían aceptadas por los trabajadores, pues los mismos necesitan de sus salarios para poder vivir.

## C. LA LEY 50 DE 1990 Y LA GARANTIA DE LOS CREDITOS LABORALES

### C.1. EL AUXILIO DE CESANTIAS

Las cesantías son generalmente uno de los créditos impagados, en aquellos procesos de quiebra que carecen de activos suficientes para pagar las obligaciones patronales en estos casos.

Hoy en Colombia, con la introducción de una nueva regulación en materia laboral, este auxilio se encuentra mejor garantizado y protegido. Veamos:

La cesantía consiste en el pago de un mes de salario por cada año de servicio que el empleador debe cancelar a sus trabajadores.

Antes de la ley en mención se podía distinguir dos aspectos de la cesantía; La retroactividad propiamente dicha y la retroactividad sobre los retiros parciales o doble retroactividad.

La primera se debía a que su liquidación se hacía con base en el salario de los últimos tres meses. De manera adicional, la empresa, tenía que reconocer sobre el monto de cesantías en su poder al 31 de cada año un interés de 12% anual. El pago de la cesantía se hacía efectivo sólo en el caso de terminación de la relación laboral, así la cesantía podía considerarse como un préstamo para capital de trabajo del cual disfrutaba la empresa. En esta línea de visión, la retroactividad equivalía al pago de una tasa de interés igual al ajuste que anualmente se hacía en los asalariados, más 12%. Esta tasa, comparada con las vigentes en el mercado financiero no era nada excesiva.

No obstante, la ley también preveía la posibilidad de que el trabajador retirara parcialmente su cesantía antes de finalizar la vinculación de trabajo, para utilizarla en la adquisición de vivienda o reparación de ésta. Ya que estos retiros se contabilizaban como un anticipo puramente nominal sobre la liquidación definitiva de la cesantía, su efecto era el de dar lugar a un sobre costo laboral, debido a la retroactividad de la porción retirada de la cesantía. De hecho, la empresa quedaba en la obligación de cancelarle al trabajador, como cesantía adicional por los años de derecho ya retirados, todo aumento salarial.

La nueva ley introduce un nuevo manejo de las cesantías que en la práctica elimina tanto la retroactividad como la doble retroactividad de esta prestación para los nuevos trabajadores.

Al igual que en el régimen anterior, la cesantía y los intereses del 12%, sobre la misma deberán ser liquidadas al 31 de diciembre de cada año. Pero, las empresas no se quedarán con este ahorro forzoso de los trabajadores sino que, antes del 15 de febrero del año siguiente, deberán transferir el valor liquidado en una cuenta individual a nombre de cada empleado en el fondo de cesantía.

El trabajador tendrá la libertad de elegir el fondo al cual quiere que le sean trasladados su cuenta, sociedades administradoras especiales, manejarán los fondos de cesantías e invertirán los recursos de los mismos. Los rendimientos obtenidos, que no podrán ser inferiores a la tasa efectiva promedio de captación de los CDI a 90 días, deberán ser acreditados trimestralmente a cada afiliado a prorrata de sus aportes individuales.

El valor del capital a favor de cada trabajador podrá ser retirado solamente a la terminación de la relación laboral. No obstante, retiros parciales podrán solicitarse para la inversión en vivienda o por la financiación de

los estudios superiores del trabajador y de su esposa e hijos -entendiéndose cónyuge, compañero o compañera permanente-. Esos anticipos se descontarán del saldo del trabajador desde la fecha de entrega efectiva y por lo tanto, no producirán intereses en el futuro, ni se tendrán en cuenta en el momento de la liquidación final por terminación del contrato de trabajo. Los trabajadores ya vinculados en el momento de la entrada en vigencia de la ley pueden seguir bajo el viejo régimen o sistema, o liquidar su cesantía y pasarla al nuevo.

Como se ve con la nueva regulación, las cesantías tendrán mayor seguridad; el ahorro forzoso del cual son titulares los trabajadores no quedará más en las manos de los empresarios, sin ningún tipo de garantía, sino que, depositado en los fondos de cesantías, tendrá el respaldo del Fondo de Garantías de instituciones financieras. Sociedades éstas que serán vigiladas por la Superintendencia Bancaria.

### 3.2. LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

Según datos estadísticos anteriores a la reforma, en el país había cerca de un millón de trabajadores temporales, de los cuales unos 500 mil estaban intermediados a través de agencias de empleo. El auge de estas empresas radicaba

en los bajos costos de la mano de obra, el no respeto de los derechos de los trabajadores y a la evasión del pago de las prestaciones sociales: Un trabajador contratado mediante este sistema podía costar hasta la mitad de uno de planta que desarrollara la misma labor.

Con el fin de reducir este fenómeno de la temporalidad y favorecer la contratación directa, el congreso aprobó la ley, que en este aspecto se encamina en dos direcciones: Reglamentar la actividad de intermediación laboral por el lado tanto de las agencias como de las empresas usuarias y garantizar a los trabajadores en misión, los mismos derechos salariales y prestaciones de los trabajadores de la empresa usuaria.

Tendrán igualmente derecho a las compensaciones por vacaciones y primas de servicios, proporcional al tiempo trabajado y para asegurar esos pagos las agencias deberán constituir una garantía con una compañía de seguros en cuantía no inferior a 500 salarios mínimos, esto en caso de iliquidez de la empresa. La póliza correspondiente debe depositarse en el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, el cual podrá hacerla efectiva por solicitud de los trabajadores beneficiarios de la garantía.

La cuantía de esta garantía debe actualizarse anualmente,

tomando como base las modificaciones al salario mínimo legal vigente.

El Ministerio del Trabajo y Seguridad Social podrá exigir una cuantía mayor cuando así lo amerite el número de trabajadores en misión vinculados a la empresa de servicios temporales.

Como se puede ver, estos son pasos importantes, que la legislación laboral del país ha dado en materia de asegurar los créditos de los trabajadores, frente al caso de la quiebra e iliquidez de las empresas.

## CONCLUSIONES

El salario, dado su carácter ha dado por partes de las legislaciones laborales de los países, una protección especial y no sólo el salario sino también las demás prestaciones de los trabajadores han sido motivo o causa de preocupación de los legisladores del mundo.

En Colombia, esta preocupación se ha sentido también y en este sentido se han expedido normas que protegen los créditos laborales y de manera especial el salario. Entre las medidas de defensa del salario se tienen las siguientes:

- La irrenunciabilidad de éste, la no discriminación salarial en este punto se tiene que anotar que en el país, por falta de una industria poderosa y por la carencia de un personal técnico lo suficientemente adiestrado en el manejo de ciertos trabajos y equipos, en ocasiones se traen extranjeros para desempeñar trabajos de los que normalmente deberán realizar los colombianos, traduciéndose esto en una variación en el sistema

remunerativo en el sentido de que el extranjero no sólo se le paga en una moneda distinta de la colombiana, que en comparación con ella representa un mayor poder adquisitivo, sino que, además, considerándola a la par de ésta, representa una mayor remuneración.

- Otra de las medidas de defensa del salario es su inembargabilidad, salvo excepciones taxativamente señaladas en la ley, otras normas se refieren a que el servicio prestado por el trabajador no puede ser a título gratuito; en los casos en que las partes contratantes no se han arreglado sobre el salario, éste debe ser determinado posteriormente atendiendo a diferentes factores y en todo caso, la ley dispone que el trabajador tiene derecho, por lo menos, al salario mínimo.

También, el orden público exige que el salario y las prestaciones causadas en un contrato de trabajo no pueden perderse para el trabajador en ningún caso, ni siquiera en el supuesto de que al lado de ellos existen créditos de importancia, que por ministerio de la ley, son de especial preferencia, pero, no tanto como el producto del trabajo de los asalariados, único elemento con que cuentan para su subsistencia personal y familiar.

Precisamente, atendiendo este último fenómeno en algunos

países se han establecido sistemas de garantías salariales, que funcionan según principios basados en el Seguro Social, en el estudio se ha hecho una detallada explicación de los objetivos y mecanismos de funcionamiento de los fondos de cesantías salariales, lo cual lleva a concluir lo siguiente:

Las instituciones de garantías salariales cumplen una función cuya utilidad social es innegable. Mientras que por un lado reemplazan ventajosamente a los privilegios de los trabajadores, asegurando a éstos una garantía de cobro de sus créditos muy superior a la del sólo privilegio, por el otro, se encuentran en una buena posición para permitir la supervivencia de la empresa, preservando de ese modo una fuente de trabajo y un bien de producción, que aún cuando conoce dificultades económicas, puede no obstante, seguir cumpliendo una función económica y social en beneficio de todos.

## BIBLIOGRAFIA

- MONTOYA GIL, Horacio. De los concordantes y la quiebra de los comerciantes. 2ed. Medellín: Colección Jurídica Sedout, 1976
- MORALES, Inés. Ensayo sobre Seguridad Social en Colombia. 2ed. Bogotá : Temis, 1986
- MORALES MOLINA, hernando. Concordantes y quiebras de los comerciantes. 2ed. Medellín : Gama, 1983.
- NICKS, J.R. La teoría de los salarios. 2ed. Barcelona : Labor, 1972
- ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenios y Recomendaciones adoptados por la Conferencia internacional del Trabajo. Ginebra : C.I.T., 1984
- RENGIFO ORDOÑEZ, jesús maría. La Seguridad Social en Colombia. 3ed. Bogotá : Temis, 1974
- WILCHES, Gustavo. Fundamentos de Seguridad Social. 2ed. Bogotá : Radar, 1983.