

Capítulo 6.

Aspectos legales sobre el salario

Análisis comparativo: Colombia vs. México

Con el fin de orientar al lector en algunos temas relacionados con las bases y la reglamentación jurídica de los salarios, este capítulo tiene como propósito guiar al encargado de relaciones humanas en las empresas respecto del conocimiento de algunos aspectos jurídico-legales contemplados por la ley laboral. Igualmente, se pretende hacer un análisis comparativo con lo contemplado por las leyes laborales mexicanas, país con el que por muchas razones vale la pena establecer una comparación, ya que, entre otras cosas, los niveles de competitividad son muy similares; además, se debe tener en cuenta que el concepto salarial es universal, con pequeñas diferencias entre países. El capítulo es desarrollado y actualizado con la valiosa contribución de los abogados Juan Manuel Luna Gordillo y Carlos Javier Trujillo (en Colombia), y Christian Saavedra González (en México); a su vez, de los ingenieros industriales Gilberto Velásquez Carrillo y Pedro Saúl Ruvalcaba Payán, en México.

El salario

Un concepto fundamental

‘Salario’ deriva del latín *salarium*, que significa “pago de sal o por sal”. Esta afirmación proviene del antiguo Imperio romano, donde muchas veces se hacían pagos a los soldados romanos con sal, que valía su peso en oro. Por ser un artículo de lujo, dicha forma de pago era utilizada por el jefe de las legiones únicamente para cancelar los servicios a los soldados patricios y a los plebeyos, quienes no eran considerados romanos. Es importante recordar que en tiempos antiguos la sal era un producto exótico, escaso y de difícil refinación, por lo cual, más que un pago, era un reconocimiento honorífico por los servicios prestados¹.

¹ <http://es.wikipedia.org/wiki/Salario>

Concepto y factores salariales

El salario es la retribución que recibe el trabajador por prestar sus servicios; está constituido por el dinero y todos aquellos valores que reciba en especie (hasta el 50 % de la totalidad del salario) como contraprestación directa, incluyendo, además de la remuneración básica (sueldo o jornal), otros pagos como primas, sobresueldos, bonificaciones, horas extras, recargos nocturnos y dominicales, descansos obligatorios, porcentajes por ventas, comisiones, subsidio de transporte.

El salario, al igual que la prestación personal del servicio y la subordinación, es un elemento esencial del contrato de trabajo, pues en este siempre debe haber un ánimo de lucro por parte del trabajador, que se convierte en la principal obligación del empleador. Para saber si un pago que haga el empleador al trabajador se considera salario, este debe reunir un grupo de requisitos, a saber:

- Crecimiento personal.
- Contraprestación directa por el servicio prestado.
- Que el pago se haga de forma habitual, según los montos convenidos.
- Ser cancelado en efectivo, prohibiéndose su pago con mercancías o mediante la modalidad de trueque.
- Cancelación personal e intransferible al trabajador que ha prestado sus servicios.

El salario que recibe el trabajador le debe permitir no solo su desarrollo y crecimiento personal, sino cubrir sus necesidades y además disponer de él como a bien tenga. Por ejemplo: si al trabajador se le suple una necesidad básica dándole el almuerzo, puede disponer del monto respectivo para suplir alguna otra necesidad o invertir en alguna otra cosa, como más le convenga.

La contraprestación directa del servicio que permite el desarrollo del trabajador mide el carácter retributivo del pago, pues se trata de compensar al trabajador en cuanto a la actividad, tiempo y cantidad de trabajo realizado.

‘Habitual’ significa ‘en forma periódica o repetida’, de manera tal que crea la expectativa de recibir en el tiempo. No es aquel que se da esporádicamente y por mera liberalidad, como sería el regalo de cumpleaños. En este sentido, el pago de sueldo o asignación básica no puede ser mayor a un mes y el pago mensual o quincenal genera su periodicidad y habitualidad.

No constituyen salario

En Colombia el Código Sustantivo del Trabajo (CST) no trae una definición del salario como tal, sino qué constituye (artículo 127 CST) y qué no constituye salario (artículo 128 CST).

De forma paralela al salario, existen unos montos que las partes (empleador-trabajador) pueden acordar como sumas no constitutivas de salario, es decir que, a pesar de ser canceladas por el primero al segundo, dicho monto no ingresa a la base salarial para liquidar valores tales como prestaciones sociales, indemnizaciones, base parafiscal o de seguridad social integral. Es obligatorio establecerse de manera bilateral y por escrito para que tengan efectividad, amén de otorgarse por cuestiones que no estén relacionadas de modo directo con la prestación personal del servicio que primigeniamente se ha contratado, sino que sirven como una ayuda para ejecutar las labores encomendadas.

Tales valores pueden ser:

- Los medios de trabajo y todo aquello que se recibe para prestar mejor el servicio.
- Lo que se recibe por mera liberalidad u ocasionalmente.
- Las prestaciones sociales.
- Las indemnizaciones, así como todos aquellos factores determinados en el artículo 128 del CST colombiano.

Cabe anotar que, mediante pactos de exclusión salarial, los cuales son acuerdos de las partes por escrito, se puede pactar que ciertos beneficios como alimentación, habitación, vestuario, primas extralegales de vacaciones, servicios y de Navidad, y que representen en su conjunto hasta un máximo del 30 % del ingreso mensual, no sean tenidos en cuenta para la liquidación de acreencias laborales; solo pueden versar sobre beneficios en especie y pagos habituales. Las comisiones no pueden ser incluidas como factor salarial.

Principios de especial aplicación para los salarios

Al estudiar el salario en el derecho laboral colombiano se deben tener en cuenta los siguientes principios:

Libertad de estipulación

El trabajador y el empleador pueden convenir libremente todo lo relacionado con el salario, la forma y sitio del pago, la periodicidad, pero siempre dentro de los siguientes límites:

- El período de pago no puede superar un mes.
- El pago solo puede hacerse en el lugar donde el trabajador presta sus servicios.
- Su cuantía no puede ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente.

- La cancelación debe ser obligatoriamente en dinero y de forma directa al trabajador con el que se ha contratado.
- Se deben acordar por escrito los temas adicionales que modifican la esencia del contrato.

Garantía de una remuneración mínima

En Colombia existe un salario mínimo legal basado en la jornada máxima legal de 48 horas a la semana, es decir, 8 horas diarias durante seis días. La Constitución Política en el artículo 53 se refiere a un salario vital, por el que debemos entender aquel que alcance a la persona para tener un nivel de vida digno. Nadie puede pagar menos del salario mínimo legal vigente, bien sea el fijado por el Gobierno nacional o el establecido como “mínimo” por la empresa que lo cancelará.

En el caso colombiano, para la fijación del salario mínimo:

La Comisión Permanente de Concertación (Gobierno, centrales obreras, gremios económicos) está facultada para fijar el salario mínimo legal general o por regiones o ramas de actividad económica. En caso de que no haya acuerdo, el Gobierno, mediante decreto, podrá fijar dichos salarios².

En Colombia el salario mínimo legal a partir de 1987 ha tenido un comportamiento creciente y, para efecto de un análisis más profundo, en la Tabla 6.1 se encuentran las cifras comparativas del salario mínimo con respecto al porcentaje de incremento anual, el índice de precios al consumidor (IPC) y la tasa de desempleo. Igualmente, y en forma gráfica, se encuentran dichas comparaciones, así como el comportamiento del salario mínimo legal en los últimos treinta años.

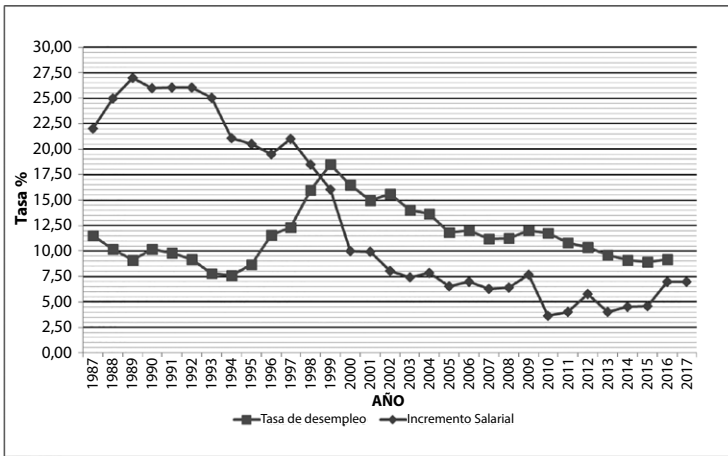
Movilidad del salario

Este concepto se refiere a mantener el poder adquisitivo del salario; la idea entonces, consiste en que se actualice constantemente, por lo cual se deberían reconocer ajustes automáticos para mantenerlo actualizado. Tradicionalmente en Colombia el reajuste se hace cada año de acuerdo con el índice de precios al consumidor (IPC). En la Tabla 6.1 se ofrece un resumen de lo ocurrido durante el período 1987-2018 en comportamientos porcentuales del IPC, salario mínimo mensual y tasas de desempleo anual.

² Código Sustantivo del Trabajo.

Tabla 6.1 Comportamientos porcentuales del IPC, salario mínimo mensual y tasas de desempleo, 1987-2016

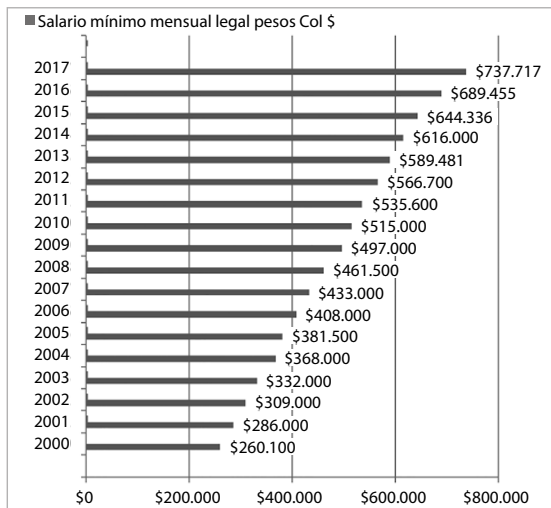
Para el año	Monto salario mínimo mensual (\$)	Porcentaje de incremento	IPC (%)	Tasa de desempleo (%)
1987	20.510	22,00	24,00	11,50
1988	25.640	25,00	28,10	10,20
1989	32.560	27,00	26,50	9,10
1990	41.030	26,00	32,36	10,20
1991	51.720	26,07	26,82	9,80
1992	65.190	26,04	25,13	9,20
1993	81.510	25,03	22,60	7,80
1994	98.700	21,09	22,59	7,60
1995	118.930	20,50	19,46	8,70
1996	142.130	19,50	21,63	11,60
1997	172.010	21,02	17,68	12,30
1998	203.830	18,50	16,70	16,00
1999	236.460	16,01	9,23	18,50
2000	260.100	10,00	8,75	16,50
2001	286.000	9,96	7,65	14,95
2002	309.000	8,04	6,99	15,62
2003	332.000	7,44	6,49	14,05
2004	368.000	7,88	5,50	13,64
2005	381.500	6,56	4,85	11,81
2006	408.000	6,95	4,48	12,03
2007	433.000	6,29	5,69	11,19
2008	461.500	6,41	7,67	11,27
2009	497.000	7,70	2,00	12,03
2010	515.000	3,62	3,17	11,79
2011	535.600	4,00	3,73	10,83
2012	566.700	5,80	2,44	10,38
2013	589.481	4,02	1,94	9,65
2014	616.000	4,50	3,66	9,11
2015	644.336	4,60	6,77	9,93
2016	689.455	7,00	5,75	9,2
2017	737.717	7,00	4,09	9,4
2018	781.242	5,90	3,18	
2019	828.116	6,00		



Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

Figura 6.1. Evolución del salario mínimo legal, el costo de vida y el desempleo.

La Figura 6.1 ofrece un resumen de las cifras mostradas en la movilidad del salario y en ella se puede observar el comportamiento y la comparación de la tasa de desempleo y el incremento salarial anual. Este comportamiento muestra con claridad que entre los años 1987 y 1998 los incrementos salariales fueron superiores a la tasa de desempleo, pero del año 1999 en adelante esta relación cambió y el comportamiento ha tenido una tendencia descendente, tanto para la tasa de desempleo como para el incremento salarial, encontrándose esta última por debajo de la tasa de desempleo.



Nota: cifras en pesos colombianos (\$).

Figura 6.2. Evolución del salario mínimo legal en Colombia

Al observar la Figura 6.2 se encuentra que a partir de 1987 el monto del salario mínimo ha mantenido la misma pendiente creciente hasta los años actuales. Durante aproximadamente la década de los ochenta el monto del salario mínimo en pesos corrientes año a año mantuvo un crecimiento bajo y sostenido, pero en la década de los noventa y lo que va corrido de la presente el crecimiento real de los salarios ha tenido una tendencia creciente un tanto mayor que en la década de los ochenta. Para mejor análisis del comportamiento y tendencias a continuación se muestra una figura comparativa del crecimiento porcentual anual de los salarios respecto del comportamiento del IPC (índice de precios al consumidor) entre los años 1987-2017.

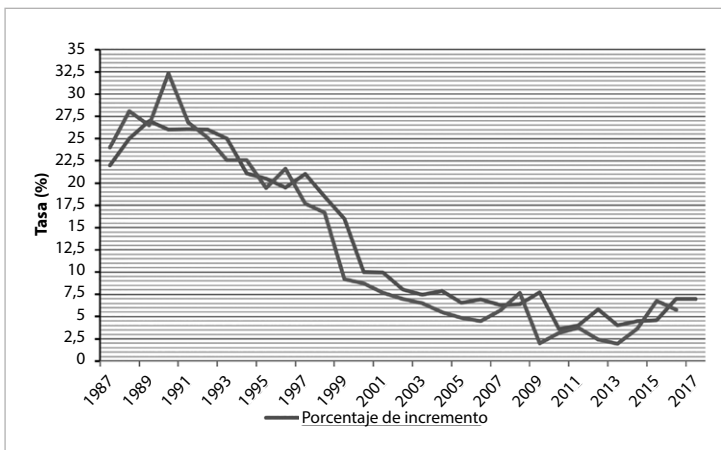


Figura 6.3. Comparativo Índice de precios vs. Incrementos salariales

En la Figura 6.3 se puede observar que, en la década de los ochenta y específicamente en los años 1985-1987 y 1988, el incremento porcentual del IPC estuvo por encima de los incrementos salariales en dichos años, con la consiguiente pérdida de poder adquisitivo del salario y sus funestas consecuencias. En 1990 esta situación empeoró, pues las cifras indican que para un incremento del costo de vida de 32,36 % el incremento salarial fue de tan solo 26 %, es decir, una pérdida del poder adquisitivo del salario de 6,36 % (Tabla 6.2). Esta situación se repitió en los años 1991-1994-1996. A partir de 1997 se puede observar que, con excepción del año 2008, el incremento del costo de vida (IPC) ha tenido una tendencia decreciente y desde el año 2000 se sitúa en cifras de un dígito, por debajo del 10 %.

En la Tabla 6.2 se presenta una visión retrospectiva de los incrementos que se han realizado al salario mínimo y el crecimiento que ha tenido el IPC en los últimos veintiocho años.

Tabla 6.2 Incrementos al salario mínimo, 1987-2017

Para el año	Monto salario mínimo mensual (\$)	Porcentaje de incremento	IPC (%)	Diferencia porcentual salario mínimo vs. IPC
1987	20.510	22,00	24,00	-2,0
1988	25.640	25,00	28,10	-3,1
1989	32.560	27,00	26,50	0,5
1990	41.030	26,00	32,36	-6,36
1991	51.720	26,07	26,82	-0,75
1992	65.190	26,04	25,13	0,91
1993	81.510	25,03	22,60	2,43
1994	98.700	21,09	22,59	-1,5
1995	118.930	20,50	19,46	1,04
1996	142.130	19,50	21,63	-2,13
1997	172.010	21,02	17,68	3,34
1998	203.830	18,50	16,70	1,8
1999	236.460	16,01	9,23	6,78
2000	260.100	10,00	8,75	1,25
2001	286.000	9,96	7,65	2,31
2002	309.000	8,04	6,99	1,05
2003	332.000	7,44	6,49	0,95
2004	368.000	7,88	5,50	2,38
2005	381.500	6,56	4,85	1,71
2006	408.000	6,95	4,48	2,47
2007	433.000	6,29	5,69	0,6
2008	461.500	6,41	7,67	-1,26
2009	497.000	7,70	2,00	5,7
2010	515.000	3,62	3,17	0,45
2011	535.600	4,00	3,73	0,27
2012	566.700	5,80	2,44	3,36
2013	589.481	4,02	1,94	2,08
2014	616.000	4,5	3,66	0,84
2015	644.336	4,6	6,77	-2,17
2016	689.455	7,00	5,75	1,25
2017	737.717	7,00	4,09	2,91
2018	781.242	5,90	3,18	
2019	828.116	6,00		

A manera de resumen de las cifras anteriores, se puede afirmar que los incrementos salariales anuales a partir del año 2000 son coherentes con el crecimiento decreciente del IPC y que en los últimos veintiocho años la inflación ha llegado a cifras cercanas al 3.5%, como resultado de una economía sana, lo cual le permite al trabajador pensar en que su salario no se deteriora día a día como ocurre en otras economías del entorno.

Igualdad salarial

¡A trabajo igual salario igual! Esto se refiere a que, en una jornada igual, por el mismo servicio y con la misma eficiencia, se debe remunerar de igual manera (artículo 13 de la Constitución Política y artículo 143 del CST). La eficiencia es la resultante de comparar los logros del trabajador y los estándares calculados por el empleador, lo que permite ser razonablemente objetivos.

No se consideran objetivas, por ejemplo, la antigüedad, lealtad, formación académica, entre otras; es objetiva, la evaluación del desempeño.

Protección al salario

Están prohibidos los descuentos, salvo que sean autorizados por la ley, por un juez o por el trabajador, quien debe suscribir tal condición (Código Sustantivo del Trabajo, artículos 113, 150, 151, 152, 156, 440)

Los descuentos autorizados por la ley son: las cotizaciones a la seguridad social en el porcentaje que corresponde al trabajador en cuanto a salud (de un total del 12,5 %*, el 8,5 % corresponde al empleador y el 4 % al trabajador), pensión (de un total del 15,5 %*, el 11,625 % corresponde al empleador y el 3,875 % al trabajador); las multas que se le impongan al trabajador, siempre y cuando no excedan el 5 % del salario de un día, por retardo en el horario de trabajo. Se puede también descontar la retención en la fuente, lo mismo que las cuotas sindicales, de cooperativas o fondos de empleados y de créditos por libranza del sistema financiero (artículos 149 y 150 CST)³.

Los descuentos con autorización judicial se reducen al embargo del salario, teniendo en cuenta que el salario mínimo legal es inembargable; el excedente del salario mínimo se puede embargar en una quinta parte, sin embargo esta regla tiene sus excepciones pues cuando se trata de embargo por alimentos, cooperativas o fondos de empleados el 50 % del salario es embargable incluido el mínimo (artículos 154 a 156 del CST).

³ Vigente en febrero de 2008.

La autorización voluntaria solo opera bajo ciertas condiciones:

- La autorización del inspector de trabajo.
- Que la deuda no supere el monto del salario de tres meses.
- Autorización escrita y expresa del trabajador para hacer el descuento, así como la indicación del motivo de este.

Incluso se permite que el trabajador dé, como garantía, sus prestaciones sociales. Para estas no hay un tope, se podría descontar el 100% de ellas si esa es la deuda que tiene el trabajador, pues las prestaciones son una compensación y no una remuneración esencial (artículos 151 a 153 del CST).

Otra forma de protección de los salarios es la prelación de créditos que existe para ellos, pues en caso de un proceso concursal lo primero que debe pagarse son los salarios, las prestaciones sociales y las indemnizaciones que se deban a los trabajadores (artículo 157 CST).

Términos usados en Colombia por el CST y sus diferencias

Salario

Como se dijo, el salario es la retribución que recibe el empleado por prestar sus servicios y lo constituyen el dinero y todos aquellos valores que reciba en especie en calidad de contraprestación directa al servicio, como primas, sobresueldos, bonificaciones, descansos obligatorios, porcentajes en ventas, comisiones, subsidio de transporte.

Jornal

Es el salario estipulado por días (artículo 133 CST).

Sueldo

Es el salario estipulado por períodos mayores a un día (pago no mayor a un mes) y que ordinariamente es la asignación básica mensual (artículo 133 CST).

Salarios caídos e indemnización moratoria

Este término no aparece en la legislación como tal, pero es la denominación que le ha dado la doctrina y la jurisprudencia a la indemnización moratoria, que surge por la falta de pago a la terminación del contrato, de los salarios y prestaciones adeudadas al trabajador, salvo las retenciones autorizadas por la ley y los convenios entre las partes, o por la no consignación de las cesantías de los trabajadores en un fondo de cesantías a más tardar el 14 de febrero de cada año. Esta indemnización equivale a un día de salario por día de retardo. No se causan salarios caídos sobre la indemnización por despido sin justa causa.

A destajo o por obra contratada

Es la forma de retribuir el servicio en que la medida no es el tiempo, sino la cantidad de obra realizada en la jornada (productividad).

Por tiempo

Teniendo en cuenta una jornada de trabajo, se le retribuye por el período que labora.

Clases de salario***En dinero***

Pago en cualquier moneda nacional o extranjera. Para esta última se tendrá en cuenta el tipo de cambio oficial al día en que se debe hacer el pago (artículo 135 del CST).

En especie

Remuneración en bienes o servicios; son beneficios. Existe un límite, pues si se devenga el salario mínimo, el salario en especie no podrá exceder el 30 % del mismo y en los demás casos no puede superar el 50 % de la totalidad del salario (artículo 129 del CST).

Fijo

Remuneración que se pacta en consideración a la unidad de tiempo.

Variable

Remuneración que se pacta en consideración a la unidad de labor; por ejemplo, un porcentaje a las ventas.

Ordinario

Remuneración que recibe el trabajador como retribución de su jornada ordinaria.

Extraordinario

Aquel que retribuye la jornada extraordinaria como las horas extras y el trabajo en domingos y festivos.

Integral

Nace como un acuerdo entre las partes. Es la remuneración que incluye todos los factores salariales y todas las prestaciones sociales. Es un pago mensual y dicho acuerdo debe constar por escrito. Se compone de una parte básica equivalente a diez o más salarios mínimos más una parte de prestaciones sociales

(factor prestacional) correspondiente a la empresa, que no podrá ser inferior al 30 % de la parte básica; este 30 % está exento del pago de impuestos. El salario integral solo es aplicable a aquellos trabajadores que reciban más de diez salarios mínimos. Las cotizaciones de seguridad social se hacen sobre la parte básica, esto es, sobre el 70 % del total que conforma el salario integral.

La aparición del salario integral generó mucha controversia, sobre todo en lo referente al mantenimiento de los requisitos para que exista, pues como la ley exige trece salarios mínimos (diez del básico y tres de las prestaciones sociales), al aumentar el salario mínimo debería aumentar el salario integral, lo cual implica un costo muy alto para la empresa. Además, si se aumenta el factor prestacional por convención colectiva, se incrementa el factor prestacional del salario integral por la igualdad que debe existir entre todos los trabajadores. Por otra parte, las vacaciones y las indemnizaciones se deben calcular con base en todo el salario integral.

El trabajador con salario integral tiene derecho a vacaciones, ya que estas son un descanso remunerado y a su seguridad social en salud y pensiones calculada sobre la parte salarial.

El salario integral se aplica a quienes forman parte del equipo directivo de una empresa, con la denominación “dirección y confianza”, pues se parte del principio de cancelarse un valor superior, no solo en consideración a la persona, sino a todos aquellos compromisos laborales que el cargo exige y que deben cumplirse dentro o fuera de la jornada laboral, así como dentro o fuera de la compañía, y cuyas decisiones tendrán repercusión directa en esta.

Real

Hace referencia al poder adquisitivo de los salarios de un trabajador, es decir, realmente cuántos bienes y servicios puede adquirir con el salario nominal.

Nominal

Es el salario inscrito en el contrato laboral que no coincide con el real; en otras palabras, que su poder adquisitivo no es constante, sino que se ve disminuido o aumentado según la variación del costo de vida. En Colombia esta afirmación también va ligada a la manifestación hecha por la honorable Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, al definir el “contrato realidad”, tesis que expone que los contratos de trabajo deben observarse bajo la lupa de lo realmente sucedido en su ejecución, más allá de lo establecido en el mismo contrato. Esto significa que, si bien es cierto se han determinado unas condiciones mutuas, si estas no se observan la relación laboral ha de juzgarse con base en los verdaderos elementos reales que ocurrieron, para proceder de conformidad y no ateniéndose únicamente a lo escrito en el papel.

Mínimo

Cantidad fija que se paga, debido a una negociación colectiva o bien a una ley gubernamental, y que refleja el salario más bajo que se puede pagar para las distintas categorías profesionales.

La definición legal del salario mínimo en Colombia se encuentra consagrada en el artículo 145 del Código Sustantivo del Trabajo así: “Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural”.

La ley también establece unos factores para fijar el salario mínimo, que dependen de las modalidades del trabajo y la capacidad económica del empleador, siempre teniendo en cuenta el costo de vida.

Su fijación puede darse por pacto o convención colectiva, así como por un laudo arbitral. Asimismo, se dan facultades al Consejo Nacional Laboral para llegar a un consenso y, en caso de que este no se alcance, el Gobierno, por medio de decreto, fija el salario mínimo.

En el momento en que el salario mínimo aumente, automáticamente se modificarán los contratos en los cuales se haya estipulado un salario inferior.

Viáticos

Es la retribución que se recibe cuando se presta el servicio en un lugar diferente de la sede. La parte de estos que se destinan a pago de hospedaje y manutención se considera salario, siempre y cuando sean habituales, en cambio los viáticos que se reciben por transporte o gastos de representación nunca se consideran salario. Por su parte, se consideran viáticos accidentales los que se reciben con motivo de un requerimiento extraordinario, estos nunca se consideran salario. El empleador debe especificar qué parte va para alojamiento y manutención y qué parte va para transporte; si no lo hace, se entenderá que todo es salario.

Jornada laboral

Se refiere al tiempo en que el trabajador presta sus servicios al empleador, convenido por las partes, aunque en la práctica casi siempre el empleador establece ese tiempo que, de todas maneras, no puede ser superior al máximo permitido por la ley. La jornada laboral tiene una duración máxima de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales; estas pueden distribuirse como las partes convengan, de forma tal que se pueden trabajar ocho horas diarias de lunes a sábado o distribuir las cuarenta y ocho horas de lunes a viernes, como lo estipulen las partes, pero siempre respetando el máximo de diez horas diarias.

Jornada de trabajo ordinaria

En Colombia, según el artículo 25 de la Ley 789 de 2002, que modificó el artículo 160 del CST, “el trabajo ordinario es el que se realiza entre las 6 a. m. y las 22 (10 p. m.) horas”. Son dieciséis horas de jornada ordinaria, dentro de las cuales los empleadores pueden establecer dos jornadas máximas de ocho horas cada una y en compensación, en la jornada que recaiga hasta las 10:00 p. m., el empleador no pagará recargo nocturno.

Jornada nocturna

Aquella que va de 10 p. m. a 6 a. m. Se paga recargo nocturno.

Horas extras

El trabajo extraordinario, o suplementario, o de horas extras, es el que excede de la jornada pactada y en todo caso el que excede de la jornada máxima legal. Las horas extras no pueden ser superiores a dos diarias y a doce a la semana.

Hay horas extras diurnas y nocturnas: las primeras se causan dentro de la jornada ordinaria y tienen un recargo del 25 %, mientras que las segundas se causan dentro de la jornada nocturna y tienen un recargo del 75 % sobre el valor de la hora ordinaria.

El trabajo en horas extras implica pagar el valor de la hora más su recargo en adición al salario por jornada ordinaria.

A quiénes no se les pagan horas extras:

- *Personas que desempeñan cargos de dirección y confianza:* un cargo de dirección o confianza implica ser el representante del empleador frente al trabajador o a terceros, y es aquel que ejerce el poder subordinante, da órdenes e indicaciones al trabajador, y compromete a la empresa en su actuar.
- *Personas que desempeñan cargos de confianza:* son aquellas que asesoran a los directivos, pero no toman decisiones.
- *Personas que desempeñan cargos de manejo:* aquellos trabajadores que responden por bienes y dineros de la compañía, por ejemplo, el almacenista.

Recargos nocturnos

Se presentan cuando el trabajo se realiza dentro de la jornada nocturna. Estas horas tienen un recargo del 35 % sobre el valor de la hora ordinaria, que para los efectos prácticos, cuando se trata de totalizar con salario, se multiplica por 0,35.

Trabajo dominical o festivo

Toda persona que trabaja seis días a la semana o cinco días compensando el trabajo del sábado a juicio del empleador, tiene derecho a descansar uno, sábado o domingo según sea convenido con el empleador (parágrafo 1.º, artículo 26,

de la Ley 789 de 2002), el cual estará pago como descanso remunerado dentro del salario; por tanto si se trabaja el sábado (cuando se pacta como descanso obligatorio) o el domingo, se tiene derecho al pago del tiempo trabajado y al reconocimiento de un recargo adicional, y para este último se deberá tener en cuenta si el trabajo es ocasional o habitual.

En resumen, cuando se va a liquidar el trabajo en domingo o en sábado, si este ha sido pactado como el día de descanso obligatorio, hay que tener en cuenta tres elementos:

- Descanso dominical o sabatino remunerado: es el que se encuentra en el salario. Se descansa un día por cada seis o cinco (según lo pactado) trabajados.
- Trabajo en domingo o en sábado de descanso obligatorio, según lo pactado: este siempre se paga efectivamente y es adicional al salario normal. Es el tiempo trabajado en el día de descanso, tomando en cuenta el valor de la hora ordinaria.
- Descanso compensatorio: este se divide en:
 - *Ocasional*: cuando el trabajador labora hasta dos domingos o sábados de descanso obligatorio. En este caso el trabajador decide si descansa otro día de la semana (compensatorio) o si desea que le sea pagado el valor del recargo en dinero. Si toma el compensatorio no se le paga el recargo, pero si toma el pago del recargo, no se le otorga el compensatorio. En el caso del descanso no hay un pago efectivo, pues este ya está incluido dentro del salario; en cambio, cuando se compensa, se debe pagar el equivalente a un día de trabajo.
 - *Habitual*: cuando se laboren tres o más domingos durante el mes calendario; en este se remunera con un recargo del 75 % sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas y con un día de descanso compensatorio remunerado en la siguiente semana. Es posible acumular hasta tres días de compensatorios.

Prestaciones sociales

Siempre están a cargo del empleador; sin embargo, con la flexibilización del derecho laboral y sus reformas a lo largo de la historia, el empleador puede trasladar la responsabilidad de ciertas prestaciones a la seguridad social, como es el caso de las pensiones, la salud y los riesgos profesionales, entre otros. Lo anterior no implica un total abandono de la responsabilidad por parte del empleador, pues tiene que cumplir con las cotizaciones y demás obligaciones que le impone el sistema, o de lo contrario se hace responsable frente al trabajador de tales prestaciones.

En adelante solo se amplían los conceptos de las prestaciones auxilio de cesantías, prima legal de servicios y dotación, que siguen a cargo del empleador. De igual forma, se desarrolla el concepto de protección a la maternidad.

Auxilio de cesantías

Es una prestación social a cargo del empleador que consiste en el pago de un mes del último salario por cada año de servicios (hoy en día, 1 de enero a 31 de diciembre) o fracción y se causa al terminar el contrato o por pago parcial para vivienda o educación superior. La cesantía se causa desde el primer día del contrato de trabajo, incluido el período de prueba.

A la fecha existen dos regímenes de auxilio de cesantías:

- ***Auxilio de cesantías retroactivas a la fecha de ingreso del trabajador***; rige para todos los trabajadores que iniciaron su contrato de trabajo antes de la entrada en vigencia de la Ley 50 de 1990, esto es, antes del 1 de enero de 1991, y que no han decidido trasladarse al nuevo régimen; este se encuentra regulado en el artículo 249 del CST.
- ***El nuevo régimen es llamado Régimen de Liquidación Anual y Definitivo***, y rige para toda persona que empieza a trabajar después de la Ley 50 de 1990 o para quienes perteneciendo al antiguo régimen deciden acogerse al nuevo, por escrito, ante notario. Consiste en que cada año se liquidan las cesantías al 31 de diciembre y se consignan en un fondo de cesantías, elegido por el trabajador, a más tardar el 14 de febrero inmediatamente siguiente. El fondo de cesantías debe producir un rendimiento mínimo del DTF. En el nuevo régimen el valor de las cesantías también equivale a un mes de salario por año de trabajo o fracción de este. Al terminar el contrato de trabajo se entregan directamente al trabajador las cesantías causadas en el período del 1 de enero de ese año hasta el momento del retiro y, por comunicación escrita, el empleador informa al fondo de cesantías el retiro del empleado, lo cual autoriza a la persona a retirar el monto de sus cesantías.

Para liquidar el auxilio de cesantías se emplea como salario base de liquidación el último salario devengado cuando este es fijo, salvo que hubiese variado en los últimos tres meses, caso en el cual se debe promediar por el período que se va a liquidar; si el salario es variable, es el promedio del último año. Se ha de incluir, en el caso de que tal prestación exista, el auxilio de transporte (hasta dos salarios mínimos), pues el legislador dice que este debe tenerse en cuenta para liquidar las prestaciones sociales, por aplicación directa del principio de favorabilidad contenido en el artículo 21 del CST.

Durante la vigencia del contrato de trabajo se pueden realizar pagos parciales del auxilio de cesantías, pero solo cuando tales dineros van a ser utilizados con la finalidad de inversión en vivienda o educación superior. Como inversión en

vivienda se incluyen la compra del lote o de la vivienda, o para la remodelación o mejoras de esta, en esos casos el desembolso deberá ser autorizado por el Ministerio de la Protección Social y el uso que se les dé deberá ser constatado por el empleador. En el caso de educación superior para el trabajador, su cónyuge, compañera o compañero permanente y sus hijos, el fondo de cesantías girará a la entidad educativa directamente. En los dos casos se descontará el anticipo del saldo del trabajador.

También el empleador debe pagar los intereses de las cesantías, que equivalen al 12 % anual, o proporcional al tiempo laborado durante el año; estos se liquidan sobre las cesantías al 31 de diciembre, se pagan directamente al trabajador y deben ser cancelados a más tardar el 30 de enero del año inmediatamente siguiente. De igual manera, deberán ser liquidados, al retiro del trabajador, proporcionalmente a lo trabajado en el año.

Prima legal de servicios

Esta prestación social está a cargo de todo empleador que tenga el carácter de empresa. La prima consiste en un mes de salario al año pagadero por semestres del calendario en la siguiente forma: una quincena el último día de junio y otra quincena a más tardar el día 20 de diciembre; se paga también a la terminación del contrato siempre que el motivo de la terminación del contrato no hubiese sido despido con justa causa. Si el contrato es a término fijo se deberá reconocer el pago de la prima sin importar el tiempo de duración del contrato, excepto en período de prueba (quinta parte de lo pactado).

El salario base para la liquidación de la prima es el promedio del salario en el semestre calendario, incluido el auxilio del transporte si el trabajador hubiese tenido ese derecho.

Dotación

La definición correcta es “vestido y calzado de labor”. Esta es una prestación social a la que tienen derecho todos los trabajadores cuyo sueldo no exceda dos salarios mínimos mensuales vigentes. Consiste en que se le debe suministrar al trabajador un par de zapatos y un vestido cada cuatro meses. Deben suministrarse en especie y han de ser adecuados para la labor desarrollada. Si el trabajador no hace uso de esta dotación el empleador queda exonerado de suministrar dichos elementos en el período siguiente. Las fechas de entrega de los implementos aquí descritos son el 30 de abril, el 31 de agosto y el 20 de diciembre de cada año.

Protección especial a la maternidad

Existe una condición de estabilidad especial aplicable a la mujer embarazada que consiste en no poder ser despedida sin justa causa, previamente calificada por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. En el caso de despido la mujer embarazada tiene derecho a una indemnización triple, cuyos elementos constitutivos

son: la indemnización normal según sea el tipo de contrato; las doce semanas de descanso a las que tendría derecho en la época del parto y sesenta días de salario como sanción por el despido.

El empleador debe conceder dos licencias a la mujer embarazada: doce semanas en la época del parto, cuando recibe remuneración con el 100 % del salario; en la actualidad tal pago lo asume la seguridad social. La segunda licencia consiste en que durante los primeros seis meses de edad del hijo contará con dos permisos de media hora de duración diarios para las labores de lactancia. El empleador puede acumular las dos licencias diarias en una sola autorizando a la empleada a ingresar una hora más tarde o a concluir la labor una hora más temprano.

Modalidades del contrato de trabajo

Según la forma

Verbal

Este contrato está regulado en el artículo 38 del CST. Es aquel celebrado entre las partes en forma oral. Se admite en derecho laboral debido a su informalidad.

El CST establece unos puntos sobre los cuales trabajador y empleador deben ponerse de acuerdo; sin embargo, si no lo hacen no importa, pues de todas maneras existe contrato de trabajo; siempre que exista un servicio personal, se dé la subordinación y exista remuneración, estamos frente a una relación de trabajo a la cual se le aplican las normas del CST. Los puntos sobre los cuales se deben poner de acuerdo tanto el trabajador como el empleador son:

- La índole del trabajo y el sitio donde ha de realizarse.
- La cuantía y forma de la remuneración.
- La duración del contrato.

Escrito

Es la forma más recomendada por razones de la prueba. Para ciertos casos el legislador exige la formalidad del escrito. Los casos en los que la copia escrita del acuerdo es un requisito para su validez, son los contratos:

- Contrato a término fijo.
- Contrato de aprendizaje.
- Eganche colectivo.
- Contratos con extranjeros residentes.
- Periodo de prueba.
- Descuentos autorizados por el trabajador.
- Sanciones,

- Prórrogas, cláusulas adicionales y otrosíes.
- Contratos en el extranjero.
- Viáticos.
- Pagos en especie.
- Pagos en moneda extranjera.
- Pago en salario integral.
- Pagos no constitutivos de salario (artículo 128 citado)

Según el tiempo

A término indefinido

Contrato en el cual las partes no fijan de antemano su duración, no establecen plazo ni condición para terminarlo, se mantiene en el tiempo mientras las partes cumplan sus obligaciones y subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

Este es el contrato que se presume a falta de estipulación en contrario.

El contrato indefinido puede ser verbal o escrito. Por determinación legal, el contrato verbal se asemeja en todas sus partes a la normatividad aplicable para los contratos a término indefinido.

Forma de terminación

- Por el empleador:

Si se termina sin justa causa, se deberá pagar una indemnización que está a cargo del empleador y se encuentra regulada en el CST (artículo 64, numeral 4, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002) así:

- a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales:
 - Treinta días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un año.
 - Si el trabajador tuviere más de un año de servicio continuo se le pagarán veinte días adicionales de salario sobre los treinta básicos planteados en el literal anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.
- b) Para los trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez salarios mínimos legales mensuales:
 - Veinte días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un año.
 - Si el trabajador tuviere más de un año de servicio continuo, se le pagarán quince días adicionales de salario sobre los veinte días básicos

del literal anterior, por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

- c) Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la Ley 789 de 2002 (abril 1 de 2003) tuvieran diez o más años al servicio continuo del empleador, se les aplicará la tabla de indemnización establecida en los literales b), c) y d) del artículo 6.º de la Ley 50 de 1990, exceptuando el párrafo transitorio, el cual se aplica únicamente para los trabajadores que tenían diez o más años el 1 de enero de 1991. En este caso, si tiene diez o más años de servicio continuo, se pagará la indemnización así:
- Por el primer año de servicios, cuarenta y cinco días de salario.
 - Entre uno y cinco años de servicio: cuarenta y cinco días por el primer año y quince días por cada año subsiguiente al primero, y proporcional por fracción.
 - Entre cinco y diez años de servicio: cuarenta y cinco días por el primer año y veinte días por cada año subsiguiente al primero, y proporcional por fracción.
 - Más de diez años: cuarenta y cinco días por el primer año y cuarenta días por cada año subsiguiente al primero, y proporcional por fracción.

Sin embargo, las tablas indemnizatorias antes descritas no tienen operancia o validez si las partes, de común acuerdo, deciden restablecer el contrato de trabajo en los términos y condiciones que lo regían en la fecha de su ruptura.

- Por el trabajador:
 - El trabajador debe avisar con treinta días de anticipación su retiro; si no lo hace le serán descontados de su salario, a título de indemnización, los días que faltan para completar los treinta exigidos. El valor de este 'no preaviso' será descontado de la liquidación de prestaciones y el saldo remanente deberá ser consignado por el empleador a título de depósito judicial y a órdenes de un juzgado mientras la justicia decide sobre el caso. El depósito no reclamado por el trabajador podrá ser reclamado por el empleador transcurridos tres años y el trabajador no podrá elevar reclamo alguno. En la práctica, el preaviso ha dejado de descontarse.

A término fijo

Aquel en el cual las partes, por escrito, se han puesto de acuerdo o han establecido una fecha para poner fin al contrato. La estipulación del plazo tiene que ser escrita para que sea válida.

Forma de terminación

- El empleador puede terminar el contrato sin pagar indemnización al cumplirse el plazo pactado dando un preaviso no inferior a treinta días; si no hay preaviso, el contrato se considera prorrogado por el plazo inicialmente pactado. Esta condición de prórroga automática recibe en derecho laboral el apelativo de tácita reconducción.
- Si el empleador lo termina sin justa causa antes de la fecha convenida el trabajador tiene derecho a una indemnización que no depende de la antigüedad, sino que equivale a los días faltantes para vencerse el plazo pactado, a razón de un día de salario por cada día faltante para vencerse el plazo.
- Si el motivo de la terminación es con justa causa, no tiene que esperar a la finalización y no se debe pagar ninguna indemnización.

Modalidades del término fijo

- *De uno a tres años:* el contrato a término fijo no puede ser mayor de tres años; pero se pueden pactar plazos intermedios entre uno y tres años máximo.
- *Menor de un año:* su prórroga se hace bajo un régimen especial. Un contrato a término fijo menor a un año se puede prorrogar solo en tres ocasiones por períodos inferiores o iguales a la inicial, las siguientes prórrogas no podrán ser inferiores a un año. Si no se establece nada en contrario, las subsiguientes prórrogas no podrán ser inferiores a un año y así sucesivamente.
- *Menor de treinta días:* en este caso no hay preaviso. Si el contrato dura menos de treinta días se le aplica el mismo régimen de prórroga especial que tiene el contrato a término fijo menor de un año.

Por duración de labor contratada

Las partes determinan su terminación por la conclusión de una labor, actividad u obra específica. No tiene plazo, el término está determinado por una condición, por lo tanto no hay preaviso y no puede prorrogarse.

Terminación del contrato

- Con justa causa: se termina por cumplimiento del objeto del contrato. No se paga indemnización.
- Sin justa causa cuando la obra no se ha terminado, en este caso el trabajador tiene derecho a una indemnización, equivalente a los días de salarios que faltan para terminar la obra, la indemnización no puede ser inferior a quince días de salario.

Ocasional, accidental o transitorio

Es aquel cuya duración es inferior a un mes y se refiere a actividades distintas de las normales del empleador. Además, tiene una característica particular, es el único que no genera prestaciones sociales ni la obligación de afiliar al trabajador al seguro social, se parece mucho a un contrato civil. Podría generar el pago de urgencia médica en caso de accidente de trabajo

Aspectos sobresalientes de la Ley 789 de 2002

El 1 de abril de 2003 entró a regir para todos los trabajadores colombianos la reforma laboral contemplada en la Ley 789 de 2002 (declarada exequible por la Corte Constitucional en sentencia del 12 de marzo de 2008) (Tabla 6.3). Aquellos trabajadores que firmaron contrato de trabajo antes del 27 de diciembre de 2002 comenzaron a sentir el rigor de la mencionada ley a partir del primero de abril de 2003, y aquellos que lo hicieron después del 27 de diciembre de 2002 comenzaron a sentir sus efectos desde el momento de firmar el contrato.

Además de los cambios establecidos para el pago de la indemnización por despido sin justa causa en el contrato de trabajo a término indefinido, en la Tabla 6.3 se hace un breve resumen de los aspectos más sobresalientes de la Ley 789 en lo atinente a la jornada laboral, en comparación con el régimen anterior.

Tabla 6.3 Cambios a la reforma laboral, abril de 2003

Temas	Legislación vigente	
	Marzo de 2003 y anteriores	Reforma laboral a partir de abril de 2003
Jornada ordinaria	6:00 a. m. a 6:00 p. m.	6:00 a. m. a 10:00 p. m.
Hora extra diurna	Recargo del 25 % (entre 6:00 a. m. y 6:00 p. m.)	Recargo del 25 % (entre 6:00 a. m. y 10:00 p. m.)
Jornada nocturna	Recargo del 35 % (entre 6:00 p. m. y 6:00 a. m.)	Recargo del 35 % (entre 10:00 p. m. y 6:00 a. m.)
Hora extra nocturna	Recargo del 75 % (entre 6:00 p. m. y 6:00 a. m.)	Recargo del 75 % (entre 10:00 p. m. y 6:00 a. m.)
Dominicales trabajados ocasionalmente*	Recargo del 100 % más un día compensatorio	Recargo del 75 % o un día compensatorio en tiempo o dinero
Dominicales trabajados habitualmente	Recargo del 100 % más un día compensatorio	Recargo del 75 % más un día compensatorio en tiempo
Festivos**	Recargo del 100 % sin compensatorio	Recargo del 75 % sin compensatorio
Jornada de treinta y seis horas	Seis horas diarias sin ningún recargo. Rige para empresas creadas a partir de enero de 1991	Seis horas diarias sin ningún recargo. Rige para todas las empresas
	El empleador y el trabajador no podrán acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos sucesivos que permitan que la empresa continúe operando todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis horas al día y treinta y seis a la semana.	

* Ocasionalmente: hasta dos veces al mes.

** Habitualmente: tres o más veces al mes.

Nota. Antes de la Ley 789 de 2002, los trabajadores de menores ingresos y los de labores más humildes se esforzaban trabajando después de la jornada ordinaria laboral para completar los ingresos que les permitieran satisfacer las mínimas necesidades, atraídos porque la jornada diaria terminaba a las 6:00 p. m. y después de esa hora el trabajo extra o suplementario se remuneraba con un recargo del 75% del valor del trabajo ordinario diurno. Igualmente trabajar turnos nocturnos a pesar del gran esfuerzo que se debe hacer, se compensaba con un recargo del 35% y eso les permitía a los celadores, trabajadores de hoteles, restaurantes, mantenimiento de autos y otras labores humildes que se remuneraban con el salario mínimo, acceder a unos mayores ingresos con el mencionado recargo. Pues bien, esos derechos fueron recortados con la Ley 789 de 2002, que dispuso en el artículo 25 modificar la jornada ordinaria y establecer que esta fuera de 6 de la mañana a 10 de la noche, por supuesto sin recargo alguno, dizque para promover el empleo. Cientos de miles de trabajadores fueron perjudicados con la medida regresiva y miles de millones de pesos fueron ahorrados por los empresarios nacionales sin que ello se reflejara ni en el empleo, ni en los recaudos fiscales y mucho menos en la inversión social. En efecto, según los estudios y conclusiones que se tienen tanto de investigaciones académicas como de los órganos de control, se pudo concluir que la implementación de la medida no contribuyó a la generación de empleo. Como conclusión, la controversia fue dirimida, mediante la firma de la ley 1846 de 2017 por parte del presidente Juan Manuel Santos, con la que se incrementa el recargo nocturno en una hora. La ley 1846 de 2017, en su artículo primero, modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo quedando de la siguiente forma: *Trabajo diurno* es el que se realiza en el período comprendido entre las 6:00 a.m. y las 9:00 p.m., *Trabajo nocturno* es el que realiza entre las 9:00 p.m. y las seis horas (6:00 a. m.). Igualmente, el artículo 2 de la ley 1846 modificó el literal d artículo 161 del código sustantivo del trabajo quedando así: d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria de 6. A. M a 9 P.M.

Análisis comparativo: Colombia vs. México

Hasta acá se ha presentado un resumen de algunos de los aspectos legales y jurídicos que la ley laboral colombiana considera con relación a los salarios. Estas leyes y sus articulados son compiladas en el denominado Código Sustantivo del Trabajo.

Con el fin de hacer una comparación con otros países, a continuación se hace un breve resumen de los artículos que, en relación con el salario, se muestran en lo que en México se denomina:

Ley Federal del Trabajo

Esta ley fue publicada en el *Diario Oficial* de la Federación el 1 de abril de 1970. Sus artículos se agrupan en siete capítulos, a saber:

- Disposiciones generales.
- Duración de las relaciones de trabajo.

- Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo.
- Rescisión de las relaciones de trabajo.
- Salario.
- Salario mínimo.
- Normas protectoras y privilegios del salario.

En seguida se transcribe el articulado de los tres últimos capítulos:

Salario

Artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Artículo 83. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de esta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

Artículo 84.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Artículo 85.- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo. En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que, para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Artículo 87.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere este.

Artículo 88.- Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Artículo 89.- Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario

el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento. Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

Salario mínimo

Artículo 90.- Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

Artículo 91.- Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

Artículo 92.- Los salarios mínimos generales registrarán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.

Artículo 93.- Los salarios mínimos profesionales registrarán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

Artículo 94.- Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

Artículo 95.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas se integrarán en forma tripartita, de acuerdo a lo establecido por el Capítulo II del Título Trece de esta Ley.

La Comisión Nacional determinará la división de la República en áreas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios.

Artículo 97.- Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes: I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V; y Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión Secretaría General, Secretaría de Servicios Parlamentarios, Centro de Documentación, Información y Análisis, Última Reforma DOF 17-01-2006 17 de 227. II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario. III. Pago de

abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1 % del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20 % del salario. IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10 % del salario.

Normas protectoras y privilegios del salario

Artículo 98.- Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.

Artículo 99.- El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

Artículo 100.- El salario se pagará directamente al trabajador. Solo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos. El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.

Artículo 101.- El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda. Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

Artículo 103.- Los almacenes y tiendas en que se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar, podrán crearse por convenio entre los trabajadores y los patrones, de una o varias empresas, de conformidad con las normas siguientes: I. La adquisición de las mercancías será libre, sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores; II. Los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre los trabajadores y los patrones, y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado; III. Las modificaciones en los precios se sujetarán a lo dispuesto en la fracción anterior; y LEY FEDERAL DEL TRABAJO Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión Secretaría General, Secretaría de Servicios Parlamentarios, Centro de Documentación, Información y Análisis, Última Reforma DOF 17-01-2006: Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.

Artículo 105.- El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna.

Artículo 106.- La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley.

Artículo 107.- Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.

Artículo 108.- El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

Artículo 109.- El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

Artículo 110.- Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes: I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será al que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo. II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario. III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1 % del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se erogan por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador. IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo. [V]. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente. VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos. VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103-bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

Artículo 111.- Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses.

Artículo 112.- Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110, fracción V. Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.

Artículo 113.- Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón.

Artículo 114.- Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

Artículo 115.- Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

Artículo 116.- Queda prohibido en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar y de asignación. Esta prohibición será efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones. Para los efectos de esta Ley, son bebidas embriagantes aquellas cuyo contenido alcohólico exceda del 5 %.

Conclusión

A manera de resumen y haciendo un análisis si bien no muy profundo, se puede concluir que al menos desde el punto de vista legal las leyes que guardan relación con los salarios, en lo que se refiere a México y Colombia son de países latinos muy similares en diferentes aspectos, como raza, idioma, productividad, competitividad, idiosincrasia de sus pueblos, etc. Salvo pequeñas diferencias, de forma mas no de fondo, las normas y aspectos jurídicos relativos al salario son comparativamente similares. Al fin y al cabo el salario, visto como compensación por un trabajo ejecutado con calidad y eficiencia, se fundamenta en los mismos principios al menos en los países occidentales.