



Bogotá D.C.,

08SE2019120300000003378 del 06 de febrero de 2019
Al responder por favor citar este número de radicado

Radicado: 11EE201912000000006111 del 4 de febrero de 2019 Aplicación e interpretación del Artículo 134 del Código Sustantivo de Trabajo.

Respetado Señor(a), reciba un cordial saludo:

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto jurídico respecto a *cómo debe aplicarse e interpretarse la expresión “no mayor de un mes” contenida en el artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo*, esta Oficina Asesora Jurídica se permite informarle lo siguiente:

Antes de dar trámite a su consulta es de aclararle que esta Oficina Asesora Jurídica solo estaría habilitada para **emitir conceptos generales y abstractos** en relación con las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el artículo 8° del Decreto 4108 de 2011 y por tanto, **no le es posible realizar declaraciones de carácter particular y concreto**. De igual manera, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el artículo 41 del Decreto Ley 2351 de 1965, modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000, dispone que **los funcionarios de este Ministerio no quedan facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias** cuya decisión está atribuida a los jueces.

De igual manera, es importante dejar claro a la consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a lo pedido, tal y como lo ha mencionado la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia, la respuesta a las consultas está al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T – 139 de 2017).

Así las cosas, este Despacho no se pronuncia sobre casos puntuales, sino que se manifiesta respecto del asunto jurídico consultado en abstracto, fundamentándose en la legislación laboral vigente de derecho del trabajo individual – trabajadores particulares – y colectivo – trabajadores particulares/oficiales y empleados públicos, según aplique en el evento.

Efectuadas estas aclaraciones pasamos entonces a responder la consulta formulada. El inciso 1° del artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo a su tenor literal indica: *“Artículo 134. Periodos de pago. 1. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos, en moneda legal. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.”*

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





Al respecto, es importante señalar que el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo indica que constituye salario *“todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio”*. Así lo señaló la Corte Constitucional en sentencia T-081 del 24 de febrero de 1997: *“En toda relación laboral se generan obligaciones recíprocas para el patrono y para el empleado, pues mientras éste se compromete a poner su capacidad laboral y su esfuerzo físico en favor de la empresa, el primero tiene el deber de retribuirle económicamente por su labor. En ese orden, el salario es la contraprestación que recibe el trabajador por la labor desempeñada y como tal éste tiene el derecho a recibir su remuneración de manera cumplida y oportuna.”* (Subrayado fuera de texto).

Efectuada esta aclaración se procede a dar respuesta a los interrogantes planteados en la consulta:

a. ¿Debe entenderse que el período no mayor a un mes se contabiliza desde el día en que se causa el respectivo derecho por parte del trabajador?

Sobre el particular, es necesario tener en cuenta que el artículo 12 del Convenio 95 sobre la Protección del Salario, ratificado por Colombia mediante la Ley 54 de 1962, indica en su artículo 12:

“1. El salario se deberá pagar a intervalos regulares. A menos que existan otros arreglos satisfactorios que garanticen el pago del salario a intervalos regulares, los intervalos a los que el salario deba pagarse se establecerán por la legislación nacional o se fijarán por un contrato colectivo o un laudo arbitral.

2. Cuando se termine el contrato de trabajo se deberá efectuar un ajuste final de todos los salarios debidos, de conformidad con la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral, o, en defecto de dicha legislación, contrato o laudo, dentro de un plazo razonable, habida cuenta de los términos del contrato.”

En el mismo sentido, la Recomendación 85 de la OIT indica:

“Los intervalos máximos para pagar los salarios deberían ser tales que el salario fuese pagado, por lo menos:

- (a) dos veces al mes, cuando se trate de trabajadores cuya remuneración se calcule por hora, día o semana;*
- y*
- (b) una vez al mes, cuando se trate de personas empleadas cuya remuneración se calcule por mes o por año.”*

Así las cosas, dado que el salario es la contraprestación directa que recibe el trabajador por la labor desempeñada, es perfectamente posible que el período que debe ser remunerado se contabilice a partir del día en que el trabajador desarrolla la labor contratada, momento en el cual se hace exigible el pago por su prestación personal del servicio.

b. ¿Debe entenderse que el período no mayor de un mes significa que el pago se realice en el mismo mes calendario?



Al respecto, ni el artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo, ni el artículo 12 del Convenio 95 de la OIT, ni tampoco la Recomendación 85 señalan que el pago se debe realizar dentro del mismo mes calendario,

pues a lo que apunta dicha normatividad es a que el trabajador reciba la remuneración por la prestación de su servicio, dentro de un término no mayor a un mes, siguiente al desarrollo de la labor, sin expresar que deba ser dentro de los meses formalmente establecidos dentro del calendario gregoriano, pues la norma hace alusión a un período de tiempo de un mes, sin que se en su literalidad se indique que debe ser dentro de los meses establecidos en el calendario.

En todo caso, los períodos de pago no podrán exceder de un mes, dado el carácter de derecho fundamental que ostenta el salario, así lo ha señalado la Corte Constitucional en Sentencia Unificada 995 del 9 de diciembre de 1999, Magistrado Ponente: Carlos Gaviria Díaz, que expuso:

“De acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional, el derecho de todos los trabajadores al pago oportuno de su remuneración salarial, es una garantía que no se agota en la simple enunciación de un deber surgido de la relación laboral, sino que se trata de un verdadero derecho fundamental. La cumplida cancelación del salario está íntimamente ligada a la protección de valores y principios básicos del ordenamiento jurídico, que velan por la igualdad de los ciudadanos, el ideal de un orden justo, el reconocimiento de la dignidad humana, el mínimo material sobre el cual puede concretarse el libre desarrollo de la personalidad, y se realiza el amparo de la familia como institución básica de la sociedad. No puede olvidarse que la figura de la retribución salarial está directamente relacionada con la satisfacción del derecho fundamental de las personas a la subsistencia, reconocido por la Corte Constitucional como emanación de las garantías a la vida, a la salud, al trabajo, y a la seguridad social. Además, no puede perderse de vista que, como la mayoría de garantías laborales, el pago oportuno de los salarios es un derecho que no se agota en la satisfacción de las necesidades de mera subsistencia biológica del individuo, pues debe permitir el ejercicio y realización de los valores y propósitos de vida individuales y su falta compromete el logro de las aspiraciones legítimas del grupo familiar que depende económicamente del trabajador. Alrededor del trabajo se desarrolla una compleja dinámica social que está ligada a la realización de proyectos de vida digna y desarrollo, tanto individuales como colectivos que, por estar garantizados por la Carta Política como fundamento del orden justo, deben ponderarse al momento de estudiar cada caso particular.”

c. ¿Debe entenderse que dicho artículo prohíbe el pago del salario causado en un determinado mes, en un mes calendario diferente?

En consonancia con lo respondido anteriormente, se contesta que la estipulación contenida en el artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo no contiene prohibición alguna referida a que el pago del salario causado dentro de un mes se realice en un mes calendario diferente dado que lo relevante es que dicho pago se haga efectivo dentro de un término no menor a un mes, sin especificar que sea dentro de los meses establecidos dentro del calendario gregoriano.

Así las cosas, se sugiere que dentro del Reglamento Interno de Trabajo que adopte la empresa, se indique la posibilidad de efectuar los pagos salariales dentro del mes siguiente a la prestación del servicio, en virtud de lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo.



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Para más información, se invita a consultar nuestra página web www.mintrabajo.gov.co, en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se absuelve en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1° de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

(ORIGINAL FIRMADO)

DENNYS PAULINA OROZCO TORRES

Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención a
Consultas en Materia Laboral de la Oficina Jurídica

Transcriptor:
Elaboró:
Revisó:
Aprobó: DennysO

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

legis

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

