

EL SALARIO EN COLOMBIA A LA LUZ DE LA SENTENCIA T- 426 DE 2014
EN CUANTO A LA DIGNIDAD Y EL DERECHO A LA SUBSISTENCIA

Presentado por:

CARLOS EDUARDO GARCÍA VICTORIA Código 5309121
JHON ALEXANDER GRANOBLES RUSSO Código 5309069

UNIDAD CENTRAL DEL VALLE
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS HUMANÍSTICAS
PROGRAMA DE DERECHO
TULUA, FEBRERO DE 2016

EL SALARIO EN COLOMBIA A LA LUZ DE LA SENTENCIA T- 426 DE 2014
EN CUANTO A LA DIGNIDAD Y EL DERECHO A LA SUBSISTENCIA

Presentado por:

CARLOS EDUARDO GARCÍA VICTORIA Código 5309121
JHON ALEXANDER GRANOBLES RUSSO Código 5309069

Dr. JUAN CARLOS RICARDO
Director de trabajo de grado

UNIDAD CENTRAL DEL VALLE
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS HUMANÍSTICAS
PROGRAMA DE DERECHO
TULUA, FEBRERO DE 2016

DEDICATORIA

Este trabajo de grado, está dedicado a todas las personas que fueron una pieza clave para lograr cumplir con este sueño, que ahora se convierte en un proyecto de vida alcanzado.

Especialmente a mis padres, doy gracias por su esfuerzo y también por su amor y acompañamiento en cada proceso y en cada situación durante el transcurso de la carrera.

A familiares y amigos cercanos por compartir sus palabras de solidaridad en aquellas situaciones difíciles, en donde se prestaron dispuestos a brindar una ayuda incondicional.

A la universidad y a los docentes, por el esfuerzo y también esa entrega por brindar una educación de calidad, por ese compromiso de formación profesionales estructurados a nivel integral.

CARLOS EDUARDO GARCÍA VICTORIA
JHON ALEXANDER GRANOBLES RUSSO

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por darnos la vida, la fortaleza, la salud y la bendición de haber recibido apoyo de nuestras familias para continuar, hasta alcanzar este meta.

El más sincero agradecimiento a padres y familiares por su esfuerzo, amor y comprensión en cada momento de nuestras vidas.

A la universidad y a los docentes de la universidad, un profundo agradecimiento por los conocimientos adquiridos, las habilidades desarrolladas y cada uno de los consejos recibidos; por el compromiso y el apoyo incondicional en cada fase de la carrera profesional.

CARLOS EDUARDO GARCÍA VICTORIA
JHON ALEXANDER GRANOBLES RUSSO

Nota de aceptación

Firma del Director de monografía

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Tuluá, Febrero 08 de 2016

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	11
1.TÍTULO	13
2.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
2.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	14
2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
3. OBJETIVOS	18
3.1 OBJETIVO GENERAL	18
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	18
4. JUSTIFICACION	19
5. MARCO DE REFERENCIA	20
5.1 MARCO TEÓRICO	20
5.2 MARCO CONCEPTUAL	24
5.3 MARCO LEGAL	27
6. DISEÑO METODOLÓGICO	28
CAPITULO I	29
7. ANÁLISIS HISTÓRICO – JURÍDICO EN LO RELACIONADO CON EL SALARIO EN COLOMBIA	29
7.1 HISTORIAL DE SALARIO A NIVEL MUNDIAL	29
7.2 HISTORIA DEL SALARIO EN COLOMBIA	32
CAPITULO II	43
8. PARÁMETROS QUE PLANTEA LA SENTENCIA T- 426 DE 2014 EN CUANTO AL SALARIO EN ATENCIÓN AL DERECHO A LA DIGNIDAD HUMANA Y EL DERECHO A LA SUBSISTENCIA EN COLOMBIA	43
CAPITULO III	51
9. EL DERECHO A LA DIGNIDAD HUMANA Y EL DERECHO A LA SUBSISTENCIA CONSTITUCIONALMENTE DESDE EL PUNTO DE VISTA SALARIAL EN COLOMBIA	51
CONCLUSIONES	60
BIBLIOGRAFÍA	62
ANEXOS	66

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Tabla de Salarios en Colombia	66
Anexos B. Recursos Necesarios	68
Anexo C. Presupuesto	69
Anexo D. Cronograma	70

LISTA DE CUADROS

Pág.

Cuadro 1. Salario mínimo año 1990 - 2000	40
Cuadro 2. Salario mínimo año 2001 – 2015	41

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Pirámide de Maslow	50

LISTA DE GRÁFICAS

	Pág.
Gráfica 1. Salario mínimo año 1990 - 2000	40
Gráfica 2. Salario mínimo año 2001 – 2015	41

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto consiste en analizar lo concerniente con el salario mínimo vital, contenido en varios fallos y principalmente en la Sentencia T- 426 de 2014, donde se observa la postura de la Honorable Corte frente al derecho que tiene el trabajador de recibir un salario que le permita vivir dignamente él y su familia.

El trabajo se desarrolla desde tres objetivos, los cuales consisten en:

- ❖ Realizar un análisis histórico – jurídico en lo relacionado con el salario en Colombia.
- ❖ Conocer los parámetros que plantea la sentencia T-426 de 2014 en cuanto al salario en atención al derecho a la dignidad humana y el derecho a la subsistencia en Colombia.

- ❖ Conocer el derecho a la dignidad humana y el derecho a la subsistencia constitucionalmente desde el punto de vista salarial en Colombia.

Para desarrollar estos objetivos se utilizó una metodología que se desarrolla a partir de dos elementos que son: la descripción y de análisis, para poder describir y analizar la normatividad vigente relacionada con el salario en Colombia.

En la presente investigación aborda uno de los problemas más frecuentes durante los últimos años, relacionados con la población activa laboralmente que sufrido una continua vulneración de los derechos; a pesar de que el Estado ha buscado desde diferentes perspectivas mejorar las condiciones laborales a fin de generar mayores fuentes de empleo, y equidad de condiciones, los resultados han sido pocos en relación con la problemática.

1. TÍTULO

**EL SALARIO EN COLOMBIA A LA LUZ DE LA SENTENCIA T- 426 DE
2014 EN CUANTO A LA DIGNIDAD Y EL DERECHO A LA
SUBSISTENCIA**

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Colombia es un país que durante años se ha visto afectado por la ola de violencia y narcotráfico que ha estado presente durante los últimos 50 años, además de los frecuentes problemas sociales relacionados con los altos índices de pobreza y desempleo, que han influido en el aumento de la delincuencia y el vandalismo.

Uno de los problemas más frecuentes durante los últimos años, relacionados con la población activa laboralmente que sufrido una continua vulneración de los derechos; a pesar de que el Estado ha buscado desde diferentes perspectivas mejorar las condiciones laborales a fin de generar mayores fuentes de empleo, y equidad de condiciones, los resultados han sido pocos en relación con la problemática.

La Constitución nacional de Colombia en el artículo 53 ha dictado:

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e

interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores¹.

A pesar de que la Constitución Nacional ha establecido una serie de principios y parámetros relacionados con la igualdad de oportunidades para los empleados, estabilidad laboral estructurada de manera proporcionada a la cantidad del trabajo realizado, la remuneración mínima vital basada en los beneficios establecidos por la normatividad laboral.

El empleador debe garantizar a toda costa la remuneración, seguridad social, capacitación, descanso, un pago oportuno del salario y reajuste periódico de las pensiones legales. Siendo estas solo algunas de las obligaciones que deben cumplir las empresas y empleadores, para no ir en contra de lo que se ha establecido a nivel constitucional.

¹ Constitución Política de Colombia. Artículo 53. Capítulo 2 de los Derechos sociales, económicos y culturales. Editorial Temis. Bogotá, D.C. 2009.

El salario mínimo lo define la ley colombiana como el salario "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"².

El problema ha ido aumentando, debido a que las medidas adoptadas han sido soluciones momentáneas, ya que no se ha abordado el problema como tal, ya que el salario mínimo no alcanza para atender las necesidades básicas (vivienda, alimentación, educación, salud). Esto lleva a considerar que las condiciones laborales no son justas, por ello se considera fundamental pasar del salario mínimo al salario mínimo vital el cual debe ser equivalente al costo de la canasta familiar.

En relación con el tema del salario mínimo vital, la Sentencia T- 1084 de 2007, señala:

Las necesidades básicas que requiere suplir cualquier persona, y que se constituyen en su mínimo vital, no pueden verse restringidas a la simple subsistencia biológica del ser humano, pues es lógico pretender la satisfacción, de las aspiraciones, necesidades y obligaciones propias del demandante y su grupo familiar. Igualmente debe recordarse que el derecho fundamental a la subsistencia de las personas, depende en forma directa de la retribución salarial, según lo ha sostenido la Corte Constitucional en reiteradas oportunidades, pues de esta manera también se estará garantizando la vida, la salud, el trabajo y la seguridad social. En adición, la jurisprudencia ha explicado que el mínimo vital no es un concepto equivalente al de salario mínimo, sino que depende de una valoración cualitativa que permita la satisfacción

² Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 152.

congrua de las necesidades, atendiendo las condiciones especiales en cada caso concreto³.

Sin embargo el tema del salario mínimo vital va mucho más allá de una remuneración económica justa, debido a que tiene relación directa con la dignidad y con el derecho a la subsistencia; frente a ello la Sentencia T-426 de 2014 dicta:

A pesar que el salario sea un elemento muy importante en el análisis del derecho al mínimo vital, no quiere decir que signifiquen lo mismo. Mínimo vital supone calidades que desarrollan la dignidad humana. En ese orden, si bien el salario mínimo no es igual a mínimo vital, en muchas ocasiones su afectación puede poner en riesgo derechos fundamentales, de manera que pueda afirmarse que entre menos recursos obtenga una persona, existe mayor probabilidad de lesión al mínimo vital⁴.

Con base a lo anterior, con el salario mínimo vital se propone una remuneración mucho más justa, debido a que si hacen cuentas el costo de la canasta familiar supera el salario mínimo. Esto lleva a considera que la mayoría de las familias que dependen de un salario mínimo no cuentan con los medios para acceder a una buena alimentación, salud, entre otras necesidades básicas.

3 Corte Constitucional. Sentencia T- 1084 de 2007. MP. Jaime Córdoba Triviño. Referencia: Expediente T-1.704.573. Bogotá, D. C., catorce (14) de diciembre de dos mil siete (2007).

4 Corte Constitucional. Sentencia T- 426 de 2014. MP. Andrés Mutis Vanegas. Referencia: expediente T-4254993. Bogotá, D. C., dos (2) de julio de dos mil catorce (2014).

2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El presente proyecto debe dar respuesta a la siguiente pregunta:

¿Cómo analizar el salario en Colombia a la luz de la Sentencia T-426 de 2014 en cuanto a la dignidad y el derecho a la subsistencia?

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

- ❖ Analizar el salario en Colombia a la luz de la Sentencia T-426 de 2014 en cuanto a la dignidad y el derecho a la subsistencia.

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ❖ Realizar un análisis histórico – jurídico en lo relacionado con el salario en Colombia.
- ❖ Conocer los parámetros que plantea la sentencia T-426 de 2014 en cuanto al salario en atención al derecho a la dignidad humana y el derecho a la subsistencia en Colombia.
- ❖ Conocer el derecho a la dignidad humana y el derecho a la subsistencia constitucionalmente desde el punto de vista salarial en Colombia.

4. JUSTIFICACIÓN

La importancia del trabajo propuesto, se fundamenta en el hecho de abordar acerca de la problemática existente en el ámbito laboral, entorno al salario mínimo en el país, destacando que las condiciones de igualdad no son las más adecuadas.

Uno de los aspectos fundamental de la presente investigación tiene que ver con el hecho de sensibilizar, debido a que la problemática con el salario en Colombia es algo preocupantes, debido a que si se aborda esta situación como tal, se logra identificar que el salario mínimo no alcanza ni siquiera para abastecer el costo que tiene la canasta familiar, esto lleva a pensar que los recursos obtenidos con el salario no son suficientes para atender las necesidades básicas.

Frente a ello, la Sentencia T- 426 de 2014 al igual que otras normas emitidas por la Corte Constitucional, hacen énfasis en el salario mínimo vital como una medida para reestructurar la remuneración salarial a fin de que el empleado recibe una cantidad con la cual pueda atender las necesidades básicas, desde esta perspectiva se garantizan condiciones dignas y los medios suficientes para la subsistencia de las familias, que con un salario mínimo debe afrontar grandes necesidades.

5. MARCO DE REFERENCIA

5.1 MARCO TEÓRICO

Para estructurar el marco teórico, se ha tomado como punto de referencia, los aportes de autores relacionados con el tema, tales como:

Teorías de los salarios

Una de las primeras teorías formuladas es la denominada ***del salario justo***. Para su autor, el filósofo Santo Tomás de Aquino, el salario partía de consideraciones de orden moral y de la influencia de la costumbre. Para Santo Tomás, el salario justo era aquel que le permitía llevar al trabajador una vida adecuada a su posición social. Esta teoría refleja una visión normativa acerca del salario; es decir, marca cuál debe ser el nivel salarial, en contraposición a una visión positiva que reflejaría el valor real de los salarios.

Desde el punto de vista de las ciencias económicas, la oferta y la demanda son los instrumentos fundamentales para determinar los precios de los productos, llámense bienes o servicios. En teoría, cuando la oferta de productos es mayor que la demanda, los precios se

deben bajar para estimular la venta de los mismos. En forma análoga, cuando la demanda de productos es superior a la oferta, la presión de los compradores determina que la tendencia en el precio de los bienes o servicios se incremente. Considerando que el trabajador presta o vende un servicio a la organización que lo contrata, el precio de dichos servicios guarda una relación tal que permite afirmar que a medida que la oferta de mano de obra se incrementa, los precios de los salarios pagados por la labor tenderán a ser más bajos, y cuando la oferta de puestos de trabajo es mayor que la demanda, los salarios tenderán a ser mayores. Esto daría lugar a la llamada **teoría salarial de la oferta y la demanda**⁵.

Otra de las teorías a mencionar, fue expuesto por Henry Ford en 1915, reconocida como la **teoría de los salarios altos**, que se basa en:

La teoría de Ford se basa en la creencia de que los salarios altos llevan a una mayor capacidad de consumo y, por tanto, a una mayor demanda. En la medida en que la productividad se hace mayor y esto va acompañado de mayores salarios, la capacidad de consumo se incrementa, generando una mayor demanda y por ende mayor consumo, mayor producción, menores precios y mayores ventas, con el consecuente crecimiento de las utilidades para nuevas inversiones en tecnología, que resultarán en una mayor productividad. Esta teoría tiene aún hoy en día cierta validez, ya que si los salarios se aumentan en la medida en que se incrementa la productividad, el salario se convertirá en el factor para mantener el crecimiento de las empresas y

⁵ AMAYA, Miguel. Administración de salarios e incentivos. Teoría y práctica. Escuela Colombiana de Ingeniería. Bogotá, Colombia. 2003. Pág ,65.

de los países. Sin embargo, sus detractores sostienen que el ciclo anterior se puede romper en cualquier punto o en varios, ya que por ejemplo no siempre mayores ventas generan más utilidades (a veces se generan más pérdidas). Tampoco es totalmente cierto que mayores utilidades se conviertan en nuevas inversiones o que a una mayor productividad haya incremento en los salarios⁶.

Teniendo en cuenta las teorías mencionadas, hacen referencia al hecho de emplear altos salarios como mecanismo para aumentar la productividad al interior de una organización, buscando con ello beneficios compartidos tanto para empleadores y trabajadores. Si se traen estas teorías a la realidad laboral que hay en el país, para la mayoría de las empresas no se tiene en cuenta aumentar la remuneración salarial de los empleados, ni el mejoramiento de sus condiciones; es decir, que la situación del trabajador no es un asunto importante para el empleador.

En Colombia, el salario mínimo fue constituido de forma legal a partir de la Ley 6 de 1945, que en su artículo 4 menciona que:

El Gobierno podrá señalar, por medio de decretos que regirán por el término que en ellos se indique, los salarios mínimos para cualquier región económica o cualquier actividad profesional, industrial, comercial, ganadera o agrícola de una región determinada, de conformidad con el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la aptitud relativa de los trabajadores, los sistemas de remuneración o la

⁶ *Ibíd.*, p, 69.

capacidad económica de las empresas, previo concepto de comisiones paritarias de patronos y trabajadores⁷.

Sin embargo la realidad en las condiciones laborales, es mucho más grave de lo que se cree, Vásquez menciona:

El incremento del salario mínimo en Colombia tiene un impacto que va más allá de los trabajadores que devengan este salario, que apenas representan el 11% de la población ocupada asalariada.

La realidad es que sólo con las convenciones colectivas y a través de los sindicatos, los trabajadores tienen capacidad de incidir en la política salarial de las empresas, pero en Colombia hay muy poco sindicalismo y los trabajadores sindicalizados que negocian convenios colectivos son apenas 187.968, o el 2% de la población ocupada asalariada

Así que en ausencia de sindicatos, los incrementos salariales van a depender, por una parte, de la capacidad de las empresas para asumir mayores costos; de otra, de la buena o mala voluntad de la patronal para reconocer una mayor participación de los trabajadores en la distribución de la riqueza que se genera a través del trabajo; y finalmente, del incremento que se pacte en la mesa de concertación del salario mínimo. O el incremento que defina el Gobierno por decreto en ausencia de concertación⁸.

7 Congreso de la República. Ley 6 de 1945. Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo.

8 VÁSQUEZ, Héctor. El salario mínimo no es como lo pintan. Agencia de Información Laboral. Escuela Nacional Sindical. 2013. Internet: <http://cut.org.co/el-salario-minimo-no-es-como-lo-pintan-analisis-de-hector-vasquez/>

Lo anterior lleva a considerar que el Estado carece de compromiso ante esta problemática, y además de eso no tiene claro la cantidad de personas que laboran en municipios y pequeñas poblaciones distribuidas por el territorio nacional que ni siquiera logran acceder a un salario mínimo, o aquellas personas que únicamente trabajan por días; teniendo en cuenta esta realidad hace falta un reconocimiento formal y legal de los empleados; debido a que se están vulnerando los derechos y las condiciones justas para los trabajadores.

5.2 MARCO CONCEPTUAL

Dentro de los conceptos más reconocidos acerca del salario se destacan:

Salario Mínimo Legal.

En este sentido, el salario mínimo legal puede ser definido como un límite de subsistencia que se considera necesario para mantener con vida a una persona y que pueda cubrir sus necesidades básicas. Puesto que esta figura impone un límite, este se ve reflejado en el principio de la libertad contractual, ya que no puede pactarse un salario por debajo del mismo pero no impide que se pacte una más alto.

En este sentido, dado que el salario mínimo es un factor de referencia en la fijación de todas las remuneraciones en el campo, para la fijación del mismo debe atenderse a la disposición constitucional del mencionado Art. 53 y el artículo 146 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala algunos factores a tener en cuenta para la fijación del mismo, entre ellos el costo de vida, las modalidades de trabajo, la

capacidad económica de las empresas, así como la de los patronos, y sobre todo las condiciones de cada región y actividad en general⁹.

Salario Mínimo Vital.

Es evidente que el mínimo vital cubre ámbitos prestacionales diversos, pues se encuentra inmerso no sólo en el salario, sino en la seguridad social. En efecto, si bien el artículo 53 contempla el derecho de todo trabajador a percibir una remuneración mínima vital y móvil, no es el único que desarrolla el derecho a la subsistencia digna. Así las cosas, esta Corporación ha reiterado en su jurisprudencia que el mínimo vital es un derecho fundamental ligado estrechamente a la dignidad humana, pues “constituye la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional”. En este orden de ideas, también se ha señalado que el concepto de mínimo vital no se reduce a una perspectiva cuantitativa, sino que, por el contrario, es cualitativo, ya que su contenido depende de las condiciones particulares de cada persona¹⁰.

9 PALENCIA, Diana. Análisis económico y socio-jurídico del salario mínimo en Colombia en el periodo 1990–2006. Universidad Icesi. Cali, Colombia. 2009.

10 Corte Constitucional. Sentencia T- 211 de 2011. MP. Juan Carlos Henao Pérez. Referencia: expediente T-2.861.992. Bogotá, D.C., veintiocho (28) de marzo de dos mil once (2011)

Efectos del salario mínimo.

La legislación sobre el salario mínimo usualmente es justificada por el objetivo de contrarrestar el poder de los empleadores sobre el salario y garantizar las necesidades básicas del trabajador y de su familia. Por medio de normas estatales muchos países fijan el salario que, como mínimo, deben pagar las empresas a sus trabajadores. Sin embargo, el salario mínimo es fuente constante de debate: los partidarios de aumentarlo sustancialmente consideran que es una forma de elevar los ingresos de los trabajadores pobres, mientras que quienes se oponen sugieren que aumentos del salario mínimo real, que superen ciertas cotas, conllevan reducciones en la tasa de ocupación de la población joven. No existe, pues, un consenso acerca de los efectos del salario mínimo sobre temas tan fundamentales como el empleo, la formación de capital humano y el bienestar de la población¹¹.

Trabajo digno.

El fundamento normativo constitucional del trabajo digno, entonces, puede encontrarse por dos vías. Por un lado, a través de la referencia a la dignidad humana, que como principio fundante del Estado social de derecho debe reflejarse en todo el ordenamiento jurídico, y de manera concreta, sobre las distintas dimensiones del trabajo. Por el

11 ARANGO, Luis; HERRERA, Paula; POSADA, Carlos. El salario mínimo: aspectos generales sobre los casos de Colombia y otros países. Ensayos sobre política económica. 2008.

otro, acudiendo a la referencia expresa de los art. 25 y 53 de la C.P. que dan muestra de la relevancia que la Constitución le otorga a las condiciones en las que se desempeña el trabajo.

Por el otro, en cambio, cuando se habla del trabajo digno como resultado de que la dignidad humana –en su calidad de principio fundamental del Estado social de derecho- penetra todas las demás disposiciones constitucionales, así como que encuentre reflejo en cada una de las esferas de la vida de las personas, la determinación de los elementos constitutivos de la noción de trabajo digno no se ha hecho de manera tan sistemática¹².

5.3 MARCO LEGAL

La presente investigación se estructura en base a una serie de normas relacionadas con el salario a nivel nacional, entre las cuales están:

❖ **Constitución Política de Colombia.**

- Artículo 25.
- Artículo 53.

❖ **Código Sustantivo del Trabajo.**

- Artículo 152.

❖ **Ley 6 de 1945.**

12 Procuraduría General de la Nación. Trabajo digno y decente en Colombia. Seguimiento y Control preventivo a las políticas públicas. 2007.

- ❖ **Sentencia T- 1084 de 2007**
- ❖ **Decreto 2738 de 2012**

- ❖ **Sentencia T- 426 de 2014**

6. DISEÑO METODOLÓGICO

Tipo de Investigación:

La presente investigación tendrá elementos de descripción y de análisis, pues se describirá la normatividad vigente relacionada con el salario en Colombia, haciendo referencia a la protección constitucional de la dignidad y el reconocimiento del derecho a la subsistencia.

Método:

La investigación también se considera analítica pues buscará analizar el contenido de algunas normas relacionadas con el salario en Colombia. Por otra parte, se analizará a la luz de la sentencia T- 426 de 2014 la dignidad y el derecho a la subsistencia, teniendo en cuenta la problemática actual en el ámbito laboral y la desigualdad de condiciones salariales.

Fuentes primarias: se acudirá a sentencias de la corte constitucional y a tratadistas especializados en derecho laboral.

CAPITULO I

7. ANÁLISIS HISTÓRICO – JURÍDICO EN LO RELACIONADO CON EL SALARIO EN COLOMBIA

7.1 HISTORIAL DE SALARIO A NIVEL MUNDIAL

Históricamente el concepto de salario se utiliza hace muchos años, desde las primeras civilizaciones en donde se evidenciaron indicios de pago o salario, con la diferencia de que en ese tiempo se realizaba en especie, por ejemplo en el caso de la civilización egipcia, quienes trabajaban en la construcción de tumbas y templos recibían como pago aceite, pan y trigo. Posteriormente este modelo de realizar los pagos en especie, continuó en otras civilizaciones como Grecia y Roma.

Sin embargo, en la edad media se dio un cambio sustancial para los trabajadores a los cuales se les asignó un pago económico por la actividad desarrollada. Lo que continuó durante la edad moderna, hasta el punto en que se encuentra actualmente, en donde los trabajadores cuentan con una mayor protección por parte del Estado ante los derechos que le corresponden.

El concepto de salario mínimo a nivel mundial surgió en Nueva Zelanda, quien fue el país pionero; el cual surgió como resultado de una huelga marítima que se presentó durante el año 1890. A partir de esta inconformidad el Estado decidió expedir la Ley de Arbitramento y Conciliación Industrial en el año 1894. Con esta ley, los sindicatos de trabajadores logran obtener el reconocimiento de mejores condiciones laborales, así como también recibir una protección por medio de un salario mínimo obligatorio.

Con el avance normativo logrado en Nueva Zelanda, en Gran Bretaña los movimientos obreros comenzaron a estructurarse en la búsqueda de mecanismos institucionales para obtener mejores condiciones salariales frente a la difícil situación que se presentaba en Gran Bretaña a finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX, en donde se presentaron cambios destacados, tales como: la Ley de la Marina Mercante, en donde se establecieron mejores condiciones para el personal; también dio lugar a la Ley de Pensión para la Vejez que representó una alternativa de contar con un recurso económico cuando se tenía un edad avanzada.

Con las condiciones establecidas para los miembros de la Marina, grupos de trabajadores como: mineros, ferroviarios y demás, decidieron expresar su inconformidad ante las condiciones que se presentaban en ese entonces, a fin de obtener mejores condiciones para un salario mínimo.

Todos estos avances logrados en Nueva Zelanda, luego en Gran Bretaña y otros países fueron la consecuencia directa de las nociones obtenidas durante el crecimiento de las primeras civilizaciones (egipcia, griega) de donde proviene el origen del término “salario”.

De acuerdo con la OIT, en el artículo 4 respecto al salario mínimo se hace énfasis en las condiciones y elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:

- a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias teniendo en cuenta el nivel general de salarios en el país, el costo de vida, las prestaciones de seguridad social y el nivel de vida relativo de otros grupos sociales, y b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo¹³.

En síntesis se puede afirmar que las primeras manifestaciones respecto al tema del salario provienen de los mecanismos utilizados por las civilizaciones antiguas en donde el pago asignado por una determinada labor era el alimento. Al llegar a la época moderna, el país que surgió como el pionero de lo que actualmente se conoce como salario mínimo fue Nueva Zelanda, y Australia; sumándose a ellos continuó Estados Unidos que adquirió esta tendencia, para el año de 1960 las leyes relacionadas con el salario mínimo fueron aplicadas en Latinoamérica como resultado de la influencia generada por los otros países.

Durante el año 2007 se logró establecer que cerca de 19 de los 26 países que conforman la Unión Europea, se habían puesto a la tarea de generar algún tipo de norma o ley relacionada con el salario mínimo; algunos de

13 ARANGO, Luis; HERRERA, Paula; POSADA, Carlos. El salario mínimo: aspectos generales sobre los casos de Colombia y otros países. Borradores de economía. Bogotá, Colombia. 2007.

estos países son: España, Francia, Grecia, Portugal, entre otros; sin embargo algunos de los países con mayor experiencia en materia de protección salarial se destacan: Irlanda e Inglaterra.

Teniendo en cuenta lo anterior, el concepto de salario hace parte de un proceso histórico que ha estado ligado a la evolución del ser humano, que en sus inicios consistía en un intercambio de trabajo por alimento; y en la actualidad corresponde a una remuneración salarial obtenida por la actividad realizada. En el caso particular cada país ha adoptado las normas y políticas salariales en base a los criterios económicos propios de cada nación, en materia de desarrollo económico, tecnológico y productivo.

7.2 HISTORIA DEL SALARIO EN COLOMBIA

La noción del salario en Colombia, surge no solo como respuesta a la corriente que se inició en Nueva Zelanda, y de Australia se trasladó a otros Estados, luego se presentó en la Unión Europea; sino que se desarrolló en base a la necesidad social de obtener mayores condiciones de igual en relación con los empleadores

El hecho de que el término de salario se extendiera por el mundo, llevó a los países a determinar normas para dar un manejo a los deberes de los empleados al tiempo que se identificaba la protección de sus derechos.

En Colombia, el salario mínimo fue constituido a nivel normativo por medio de la Ley 6 de 1945, por medio de la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo. En esta misma ley en el artículo 4 se menciona:

“el gobierno podrá señalar, por medio de decretos que regirán por el término que en ellos se indique, los salarios mínimos para cualquier región económica o cualquier actividad profesional, industrial, comercial, ganadera o agrícola de una región determinada, de conformidad con el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la aptitud relativa de los trabajadores, los sistemas de remuneración o la capacidad económica de las empresas, previo concepto de comisiones paritarias de patronos y trabajadores”¹⁴.

Sin embargo, la puesta en marcha de esta ley no fue suficiente, por ello en el año 1949 por medio del Decreto 3871 se fija el salario mínimo, se crea la prima de beneficio, se modifica el Decreto número 2474 de 1948 y se dictan otras disposiciones.

Esta norma sirvió como fundamento para que en el año de 1950, se estableciera el concepto de salario mínimo relacionado con el valor asignado en pesos que corresponde a un trabajo por concepto de una labor realizada, el cual tenía como objetivo beneficiar al trabajador, su entorno familiar, considerando las necesidades básicas y su importancia.

Frente al tema los autores Arango, Herrera y Posada destacan que:

Anteriormente y hasta mediados de la década de los 80 existía una amplia gama de salarios mínimos. Por ejemplo, el decreto 236 de 1963 (que reglamentaba la Ley 1^a de 1963) estableció salarios por departamentos, tamaños de empresa; el decreto 240 de ese mismo

14 Congreso de Colombia. Ley 6 de 1945. por medio de la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo.

año reajustó el salario mínimo en el sector agrícola y de los trabajadores menores de dieciséis años. El decreto 577 de 1972 fijó salarios por sector (manufacturero, comercio, servicios, transporte, construcción, primario, etc.), por zona del país y por tamaño de empresa, etc. La unificación del salario mínimo se produjo en 1983 (decreto 3506). Los argumentos que llevaron a dicha medida tuvieron que ver con “la eliminación de una injusta discriminación en perjuicio de los trabajadores del sector rural.

El proceso de ajuste culminó el 1º de julio, fecha a partir de la cual hubo un salario mínimo para la totalidad de los trabajadores colombianos que estaban colocados en este nivel de remuneración”.

Los ajustes hechos al salario mínimo no necesariamente se aplicaban al inicio de cada año; en ocasiones el ajuste del salario mínimo se estableció para varios años y, en otras, se modificó varias veces en un mismo año. La dinámica de la inflación era el determinante básico de la frecuencia de los ajustes. En 1979 el ajuste del salario mínimo se hizo anual, empezando a regir a partir del primer mes, como se acostumbra actualmente¹⁵.

Posteriormente con la expedición de la Constitución Política de 1991, en el capítulo 2 (artículo 53), se abordaron temas relacionados con los derechos sociales, económicos y laborales; además, se determinó que la ley laboral, debería tomar como base de la ley la remuneración mínima vital; a fin de proporcionar condiciones adecuadas a nivel laboral, para generar mayores beneficios.

15 ARANGO, Luis; HERRERA, Paula; POSADA, Carlos. El salario mínimo: aspectos generales sobre los casos de Colombia y otros países. Borradores de economía. Bogotá, Colombia. 2007.

Actualmente, el tema de la remuneración salarial en Colombia, está a cargo de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales y Salariales, que tiene como principal función proponer el porcentaje de aumento del salario mínimo al final de cada año; este organismo se encuentra compuesto por representantes del gobierno, empleadores y los trabajadores. Respecto a ello, en la Ley 278 de 1996 se estableció que:

La comisión debe fijar de manera concertada el salario mínimo teniendo en cuenta la meta de inflación del siguiente año fijada por la Junta del Banco de la República, la productividad acordada por el Comité tripartito de productividad que coordina el Ministerio de Protección Social, la contribución de los salarios al ingreso nacional, el incremento del producto interno bruto y el índice de precios al consumidor (IPC).

La norma establece que las decisiones de la Comisión serán adoptadas por el consenso. El voto de cada sector representativo es el de la mayoría de sus miembros. Para la fijación del salario mínimo, la Comisión debe decidir a más tardar el quince de diciembre. Si no es posible concretar, la parte o partes que no estén de acuerdo deben explicar las razones de la salvedad dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes. Las partes tienen la obligación de estudiar esas salvedades y fijar su posición frente a ellas en el término de las siguientes cuarenta y ocho horas. De nuevo, la comisión debe reunirse para buscar el consenso según los elementos de juicio que se hubieren allegado antes del treinta de diciembre.¹⁶

16 Congreso de Colombia. Ley 278 de 1996. Comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales creada por el artículo 56 de la Constitución Política. Santafé de Bogotá. 1996.

Teniendo claro que el incremento en el salario mínimo, depende de los criterios expuestos por parte de los representantes del gobierno, los empleados y los trabajadores, es fundamental que el porcentaje que se aumenta cuente con un estudio previo por parte de los sectores, debido a que el principal objetivo es beneficiar al empleado, para que pueda tener los recursos necesarios y suficientes para una buena calidad de vida.

Si se comparan los objetivos que tiene el gobierno nacional en materia de garantías a nivel laboral con el panorama real, es evidente que las condiciones que viven una gran número de los empleados a nivel nacional no son las más apropiadas, esto lleva a considerar que aunque la ley protege los derechos del empleado, en muchas empresas u organizaciones se hace caso omiso a lo determinado en la ley, ya que en ocasiones ni siquiera se cumple con el valor que señala el salario mínimo.

Una de las problemáticas que ha ido aumentando en los últimos años, es que el porcentaje de aumento de salario mínimo es bajo en relación con el costo de la canasta familiar, servicios públicos y demás necesidades que se deben suplir en un núcleo familiar; retomando lo anterior las condiciones básicas de vida cada día se hacen más caras, y el salario recibido por un empleado no es suficiente para atender dichas necesidades; lo que sin duda ha influido en el aumento de los niveles de pobreza a nivel nacional.

El cuadro anterior muestra que en el año 1990, el salario mínimo de un empleado era de 41.025 y el auxilio de transporte de 3.798; en comparación con el año 2015 que el salario mínimo fue de 644.350 y el subsidio de transporte de 74.000; es evidente que la normatividad puesta en marcha ha influenciado en el aumento del salario mínimo; sin embargo dicho aumento

no ha compensado los altos costos de arrendamiento, alimentación, educación y salud.

Aunque en diferentes leyes y sentencias se han establecido los derechos de los empleados en relación con su salario, no se ha puesto en marcha medidas enfocadas a lograr que los trabajadores tengan condiciones de vida dignas.

En base a la relación que existe entre el salario mínimo y las condiciones de vida digna para los trabajadores, la Corte Constitucional expidió la Sentencia T – 211 del 2011 en la cual se hizo énfasis en:

Es evidente que el mínimo vital cubre ámbitos prestacionales diversos, pues se encuentra inmerso no sólo en el salario, sino en la seguridad social. En efecto, si bien el artículo 53 contempla el derecho de todo trabajador a percibir una remuneración mínima vital y móvil, no es el único que desarrolla el derecho a la subsistencia digna.

En este orden de ideas, también se ha señalado que el concepto de mínimo vital no se reduce a una perspectiva cuantitativa, sino que, por el contrario, es cualitativo, ya que su contenido depende de las condiciones particulares de cada persona. Así, este derecho no es necesariamente equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente y depende del entorno personal y familiar de cada quien. De esta forma, cada persona tiene un mínimo vital diferente, que depende en última instancia del estatus socioeconómico que ha alcanzado a lo largo de su vida.

El derecho al mínimo vital se relaciona con la dignidad humana, ya que se concreta en la posibilidad de contar con una subsistencia digna. Encuentra su materialización en diferentes prestaciones, como el salario o la mesada pensional, mas no es necesariamente equivalente al salario mínimo legal, pues depende del status que haya alcanzado la persona durante su vida¹⁷.

La normatividad frente al tema salarial ha ido cambiando, y de esa forman se han ido implementado nuevas normas con el objetivo de mejorar las condiciones tanto para los empleados como para trabajadores, en el caso de la Sentencia T- 891 de 2013 se ha determinado que:

“El derecho al mínimo vital ha sido considerado por la jurisprudencia constitucional como una de las garantías más importantes en el Estado Social de Derecho. No solo porque se fundamenta en otros derechos como la vida (Art. 11 C.P.), la salud (Art. 49 C.P.), el trabajo (Art. 25 C.P.) y la seguridad social (Art. 48 C.P.), sino porque en sí mismo es ese mínimo sin el cual las personas no podrían vivir dignamente. Es un concepto que no solo busca garantizarle al individuo percibir ciertos recursos, sino permitirle desarrollar un proyecto de vida igual que al común de la sociedad. De allí que también sea una medida de justicia social, propia de nuestro Estado Constitucional. En ese sentido, derecho al mínimo vital ha sido definido por la Corte como “la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es

17 CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T- 211 de 2011. MP. JUAN CARLOS HENAO PEREZ. Referencia: expediente T-2.861.992. Bogotá, D.C., veintiocho (28) de marzo de dos mil once (2011)

indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional”. Es decir, la garantía mínima de vida”¹⁸.

Esta sentencia expedida en el 2013, establece una nueva perspectiva respecto al salario mínimo en Colombia, trayendo a considerar la necesidad de que el Estado logre afianzar una remuneración salarial que permita a los empleados vivir de una manera digna.

Las sentencias emitidas por la Corte Constitucional, que hacen énfasis en el salario mínimo vital tienen como principal objetivo establecer condiciones más apropiadas para que los trabajadores puedan alcanzar a satisfacer las necesidades básicas que tiene todo individuo; respecto a esto el Estado ha encontrado en el salario mínimo vital una posibilidad para reducir los niveles de pobreza y necesidad que tiene la población en el país.

No se puede desconocer que en Colombia se han contribuciones importantes a fin de entender más acerca del salario mínimo, sus condiciones y los efectos ocasionados para el sector de los trabajadores; aunque se han realizado estudios para obtener mayor información; aún es necesario continuar investigando acerca de la pobreza, las condiciones de empleo, el bienestar de los empleados, el crecimiento económico en Colombia, y el aumento del mercado laboral informal y los cambios en el salario mínimo.

18 CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T- 891 de 2013. MP. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA. Referencia: expediente T-3.977.302. Bogotá, D.C., tres (3) de diciembre de dos mil trece (2013)

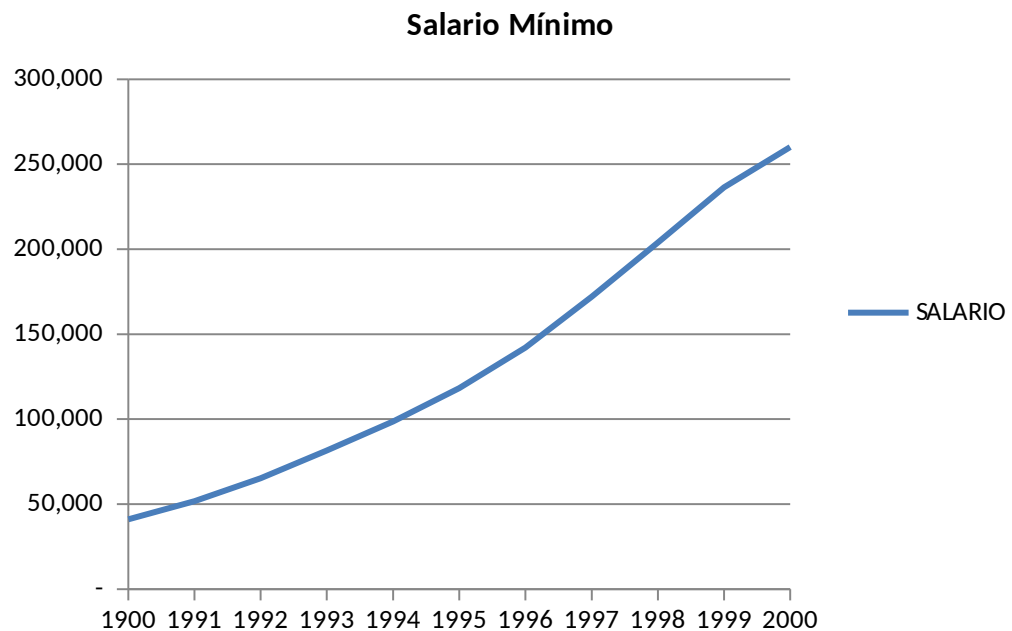
Con base a lo anterior, los siguientes datos referentes al salario mínimo en Colombia desde el año 1990 – 2000

Cuadro 1. Salario mínimo año 1990 - 2000

AÑO	SALARIO	AUXILIO DE TRANSPORTE
1990	41.025	3.798
1991	51.720	4.787
1992	65.190	6.033
1993	81.510	7.542
1994	98.700	8.705
1995	118.170	10.815
1996	142.125	13.567
1997	172.005	17.250
1998	203.825	20.700
1999	236.438	24.012
2000	260.100	26.413

Fuente: Ministerio de Protección Social

Gráfica 1. Salario mínimo año 1990 - 2000

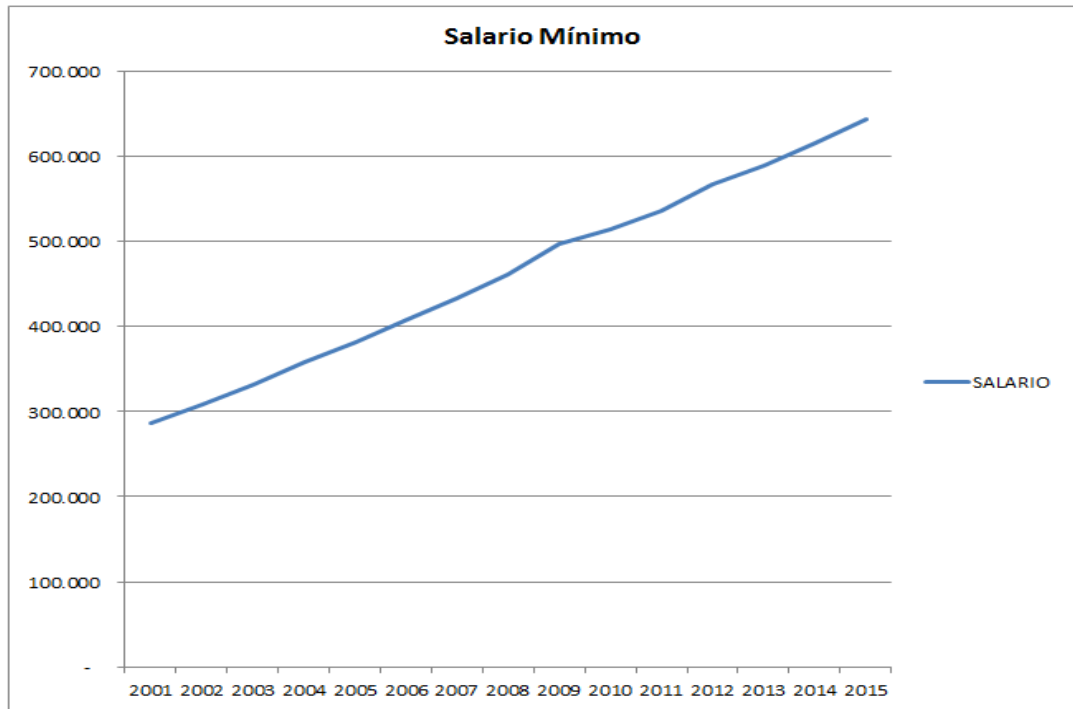


El salario mínimo en Colombia desde el año 2001-2015

Cuadro 2. Salario mínimo año 2001 - 2015

AÑO	SALARIO	AUXILIO DE TRANSPORTE
2001	286.000	30.000
2002	309.000	34.000
2003	332.000	37.500
2004	358.000	41.600
2005	381.500	44.500
2006	408.000	47.700
2007	433.700	50.800
2008	461.500	55.000
2009	496.900	59.300
2010	515.000	61.500
2011	535.600	63.600
2012	566.700	67.800
2013	589.500	70.500
2014	616.000	72.000
2015	644.350	74.000

Gráfica 2. Salario mínimo año 2001 - 2015



Frente al tema y evolución del salario mínimo en Colombia, se puede citar a Parada y Montoya, quienes al respecto dicen que se debe:

Enfatizar demasiado en la discusión del salario mínimo, en que las expectativas de inflación se elevan con el aumento del mismo no tiene mucha justificación teórica y empírica. El hecho es que los salarios no fueron una de las causas de la inflación, sino que no aumentaron en los últimos años al mismo ritmo de la productividad, afectando no sólo la capacidad de la economía para generar más empleo y conformar un mercado interno más sólido, sino que dado el aumento de la inflación, se tradujo en mayores beneficios a costa de la participación del trabajo en el producto. Tampoco la pérdida de competitividad puede esgrimirse como elemento para no aumentar el salario mínimo (y los otros salarios). El costo laboral unitario decrece desde el 2003 y se ubica en los mismos niveles de finales de la década de los

noventa. A pesar de esto, el país pierde competitividad y esto se atribuye a la amplia gama de factores que inciden en ella y sobre los cuales es donde realmente se debe mejorar¹⁹.

CAPITULO II

8. PARÁMETROS QUE PLANTEA LA SENTENCIA T- 426 DE 2014 EN CUANTO AL SALARIO EN ATENCIÓN AL DERECHO A LA DIGNIDAD HUMANA Y EL DERECHO A LA SUBSISTENCIA EN COLOMBIA

El contenido de la Sentencia T- 426 de 2014 reconoce principalmente el derecho al salario mínimo vital y a la vida digna. De acuerdo con Guerrero la perspectiva histórica del Salario Mínimo vital hace referencia:

La regulación y estipulación de un Salario Mínimo, vital y móvil, es resultado de un largo proceso histórico en búsqueda de la dignificación y el restablecimiento de una clase que surge con la Revolución

¹⁹ PARADA, Fanny; MONTOYA, Miguel. Salario mínimo: algunas consideraciones. 2008. Disponible en Internet: <http://viva.org.co/cajavirtual/svc0141/articulo06.pdf>

Industrial (el proletariado), pero que ya de antaño había sido oprimida y subvalorada. De hecho, históricamente el fuerte se impuso sobre el débil y lo puso a su servicio; en los pueblos Griego y Romano el trabajo había sido considerado indigno y una actividad propia del esclavo, que no debía, de por sí, ser remunerada. Incluso por mucho tiempo se consideró una maldición, debido a una mala interpretación de la Biblia, en la maldición divina hacia el hombre luego de su caída.

Así, en la edad Antigua se ve de esta manera el trabajo. En la Edad Media, con el surgimiento del Feudalismo, el siervo, trabaja para el Señor Feudal o amo, a cambio de protección y alimento, para luego tener una participación conjunta con su Señor. En este periodo nacen paralelamente los trabajadores por cuenta propia y cuenta ajena y los talleres de artesano. Empiezan a surgir las Corporaciones o gremios²⁰.

En base a lo anterior, se destaca que los parámetros del salario mínimo vital han estado influenciados por la evolución en materia de protección de los derechos de los empleados y de las políticas implementadas por el Estado con el objetivo de mejorar las condiciones económicas y laborales de los empleados en el país.

El concepto de salario mínimo vital, surgió en la gama de los derechos fundamentales, teniendo reconocimiento durante el año 1992, en la que se relacionaron los parámetros del Estado social de Derecho, con la dignidad humana como una alternativa para establecer la conexión entre las condiciones laborales de los empleados y sus derechos fundamentales, a fin de lograr la integridad y el desarrollo en condiciones de igualdad.

20 GUERRERO, Guillermo. El trabajo. Su reglamentación en América. Editorial Leyer. Segunda Edición. 2012.

El objetivo del salario mínimo vital tiene relación directa con el hecho de abarcar los aspectos positivos y negativos que componen el salario en Colombia, a fin de poner en práctica condiciones que llevan a mejorar la capacidad adquisitiva del trabajador para disfrutar de una vida digna.

La Sentencia T- 426 de 2014, es clara en su contenido, en el cual ha precisado:

Nótese cómo el derecho al mínimo vital adopta una visión de la justicia constitucional en la que el individuo tiene derecho a percibir un mínimo básico e indispensable para desarrollar su proyecto de vida, el cual no se agota con medidas asistenciales que, aunque bienvenidas, son insuficientes. Ello supone mirar a las personas más allá de la condición de individuo o de persona y entenderlas como sujetos activos en la sociedad. La interacción de estos, depende en buena medida de sus condiciones personales, que deben ser aseguradas mínimamente por el Estado. En este orden de ideas, aunque el mínimo vital se componga inevitablemente de aspectos económicos, no puede ser entendido bajo una noción netamente monetaria. No se protege solo con un ingreso económico mensual. Este debe tener la virtualidad de producir efectos reales en las condiciones de la persona, de tal manera que no solo le garantice vivir dignamente sino también desarrollarse como individuo en una sociedad. Esta tesis ha sido resaltada por esta Corte en diferentes oportunidades, cuando ha sostenido que el derecho al mínimo vital no es una garantía cuantitativa sino cualitativa. Eso significa que aunque los ingresos de una persona funcionan como un criterio para analizar la vulneración del derecho, su protección va mucho más allá. Por estas razones, la Corte ha establecido que a pesar de su estrecha relación, salario mínimo no es igual a mínimo

vital. En efecto, existen situaciones en las que proteger el salario mínimo de una persona no necesariamente garantiza las condiciones básicas sin las cuales un individuo no podría vivir dignamente²¹.

Si se compara la estructura del salario mínimo vital con el salario mínimo en Colombia; se debe tener claridad en la conceptualización: el primero de ellos, el salario mínimo vital tiene un objetivo más enfocado a la calidad de vida; es decir aborda el hecho de dar un ingreso o remuneración salarial por medio de la cual un individuo tiene el dinero suficiente para cubrir necesidades básicas (alimentación, vivienda, ropa, servicios públicos domiciliarios, recreación salud) y demás derechos que se han contemplado en la Constitución Nacional, como derechos fundamentales cuyo principal garante es el Estado.

En cambio el salario mínimo es considerado por la Sentencia C- 710 de 1996 como: “el 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 cultura”²².

En cuanto a la finalidad que tiene el salario mínimo vital es conveniente señalar que busca asegurar una subsistencia digna bajo el cubrimiento de las necesidades básicas de un individuo; mientras que el salario mínimo tiene como finalidad el hecho de otorgar un valor o cantidad económica por

21 CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T- 426 de 2014. MP. ANDRÉS MUTIS VANEGAS. Referencia: expediente T-4254993. Bogotá, D. C., dos (2) de julio de dos mil catorce (2014).

22 CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C – 710 de 1996. MP. JORGE ARANGO MEJÍA. Referencia: Expediente D-1292. Santafé de Bogotá, D.C., los nueve (9) de diciembre de mil novecientos noventa y seis (1996).

haber desempeñado una función o actividad determinada. En la práctica, el salario mínimo de un trabajador colombiano, solo alcanza para cubrir la mitad de sus necesidades.

Considerando lo anterior, el hecho de que la Corte Constitucional emitiera la Sentencia T- 426 de 2014, que hace referencia al salario mínimo vital como un concepto más amplio, en el que se aborda el salario y se considera la importancia de elementos como la satisfacción de las necesidades básicas de los empleados.

Con esta postura el legislador lo que pretende es que el Estado proponga condiciones favorables para los trabajadores, a fin de que tanto los empleadores como trabajadores reciban beneficios económicos que le permitan tener condiciones adecuadas.

Sin embargo; es fundamental tener en cuenta que para dar aplicación al salario mínimo vital es necesario abordar problemáticas que giran en torno al tema salarial, entre los cuales se destacan: los niveles de desempleo, pobreza, las oportunidades laborales para jóvenes, y el desarrollo económico siendo solo algunos de los aspectos que se deben abarcar. El inconveniente radica en que el salario mínimo únicamente se ha considerado desde la perspectiva de los trabajadores; y para que dicha propuesta se ponga en marcha es necesario que haya un acuerdo entre los integrantes de la Comisión encargada de concertar las políticas salariales y laborales.

Aunque el salario mínimo vital y salario mínimo presentan diferencias en cuanto a su finalidad, tiene una relación que es fundamental debido a que

ambos comparten una serie de factores en cuanto al tema salarial y determinan las condiciones de vida para los empleados.

Por medio del salario mínimo vital no solo se pretende mejorar las condiciones de los trabajadores, por medio de un aumento salarial a partir del cual se obtenga una mayor capacidad de cubrir las necesidades básicas, sino también de lograr un desarrollo económico que permite estabilizar las condiciones de los salarios en Colombia.

En cuanto al derecho a la subsistencia que se encuentra en la Carta Magna de 1991 de forma implícita, al ser la máxima norma que defiende derechos fundamentales como la vida, el trabajo, la salud, y para poder disfrutar mínimamente estos derechos debe contar con los elementos materiales necesarios, como lo señala la Sentencia T-426 de 1992 al señalar:

Aunque la Constitución no consagra un derecho a la subsistencia éste puede deducirse de los derechos a la vida, a la salud, al trabajo y a la asistencia o a la seguridad social. La persona requiere de un mínimo de elementos materiales para subsistir. La consagración de derechos fundamentales en la Constitución busca garantizar las condiciones económicas y espirituales necesarias para la dignificación de la persona humana y el libre desarrollo de su personalidad²³.

Por otra parte, es importante hacer hincapié en que el principio del salario mínimo vital, no es en esencia cuantitativo, sino también cualitativo, al respecto la Sentencia T-426 de 2014 indica:

23 Corte Constitucional. Sentencia T-426. REF. : Expediente T-824. Magistrado Ponente: Dr. EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ. La Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional. Bogotá: Junio 24 de 1992.

A pesar que el salario sea un elemento muy importante en el análisis del derecho al mínimo vital, no quiere decir que signifiquen lo mismo. Mínimo vital supone calidades que desarrollan la dignidad humana. En ese orden, si bien el salario mínimo no es igual a mínimo vital, en muchas ocasiones su afectación puede poner en riesgo derechos fundamentales, de manera que pueda afirmarse que entre menos recursos obtenga una persona, existe mayor probabilidad de lesión al mínimo vital. Pero, para evitar estas situaciones, tanto el Congreso de la República como la jurisprudencia constitucional, han fijado unos límites a ciertas prerrogativas de jueces, acreedores, empleadores y otros, de afectar o gravar el salario de una persona. En la ley laboral existen unos descuentos que se pueden realizar directamente sobre el salario del trabajador en favor de un tercero, juez, o acreedor. Así, los descuentos sobre el salario de los trabajadores son permitidos siempre que se respeten los máximos legales a fin de garantizar la plena vigencia de los derechos fundamentales, especialmente el derecho al mínimo vital y a la vida digna²⁴.

En la misma sentencia, la Honorable Corte Constitucional define con precisión lo que significa el término “derecho al mínimo vital”, al señalar como:

La porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la

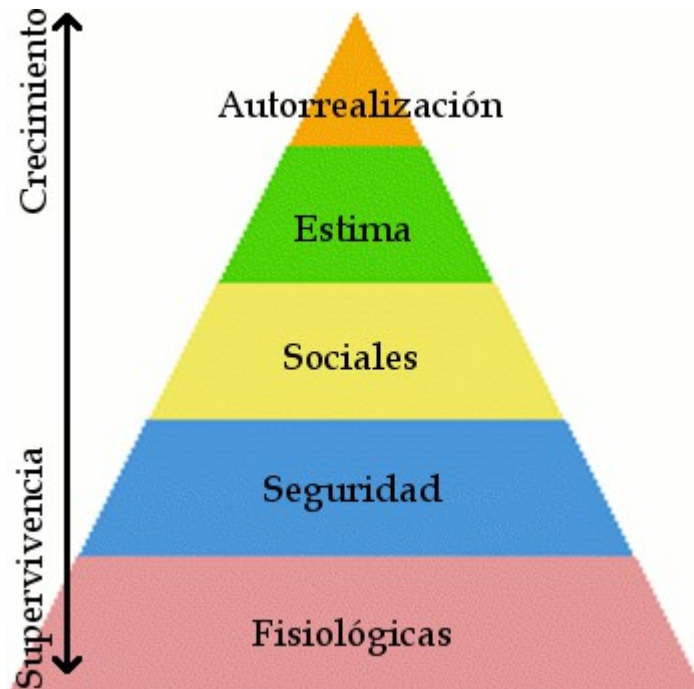
24 CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T- 426 de 2014. Op.cit., p.3.

dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional. Es decir, la garantía mínima de vida.

Es de anotar, que la postura de la Corte Constitucional como el máximo órgano defensor de la Constitución y las normas que la conforman, es la de establecer una diferencia entre las necesidades básicas que requiere una persona y las que deben constituir el mínimo vital, las cuales no se pueden limitar solo a las necesidades básicas, como lo indica la teoría de Abraham Maslow, sino que deben ir más allá, logrando suplir otras necesidades propias de cada ser humano.

En la teoría de Maslow, las primeras necesidades satisfechas son las relacionadas con la supervivencia es decir, las fisiológicas como alimentarse, vestirse, una vez satisfechas estas necesidades se pasa a las de seguridad, las cuales incluyen el contar con una vivienda, tener un trabajo estable y seguridad social, una vez satisfechas estas, se pasaría a cubrir las sociales, estas incluyen el poder frecuentar amigos, un club, tener una pareja, para luego pasar a las de estima, que incluye el poder usar perfumes, lociones, joyas, etc, finalmente se llega a la cúspide de la pirámide con las de autorrealización, estas incluyen el adoptar valores, contar con una educación que lo distinga. En este orden de ideas, es claro que el mínimo vital debe proyectar al ser humano a lograr según esta escala la autorrealización.

Figura 1. Pirámide de Maslow



CAPITULO III

9. EL DERECHO A LA DIGNIDAD HUMANA Y EL DERECHO A LA SUBSISTENCIA CONSTITUCIONALMENTE DESDE EL PUNTO DE VISTA SALARIAL EN COLOMBIA

En la Constitución Política de Colombia se ha reconocido en el artículo 1, donde se indica que: “Es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades

territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”²⁵.

A partir de lo anterior, es importante mencionar que la nación ha adoptado una serie de tratados internacionales que abordan y legislan sobre los derechos y deberes dentro de los cuales se ha establecido el respeto de la dignidad humana, del cual se puede indicar que:

La dignidad humana es aquella condición especial que reviste todo ser humano por el hecho de serlo, y lo caracteriza de forma permanente y fundamental desde su concepción hasta su muerte. Esta condición eleva al ser humano por encima de cualquier otro ser de la naturaleza y lo constituye en señor de la misma. La dignidad le pertenece consustancialmente al ser humano; no obstante, a la vez que es una condición que posee, es una tarea en la que debe comprometerse permanentemente: debe estar viva en su conciencia y manifestarse en sus palabras, proyectos, comportamientos y actividades, de tal manera que genere el respeto hacia sí mismo, hacia los demás y hacia toda obra humana. En este sentido, todo ser humano debe asumir su existencia como un proceso de dignificación creciente de sí, de las personas y del mundo que lo rodea²⁶.

25 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA 1991. Artículo 1. Editorial Legis. Bogotá, D.C. 2010.

26 GONZALEZ, Dagoberto; LEÓN, Carolina; CARDENAS, Martha; RESTREPO, Carlos. Constitucional colombiano “la dignidad humana”. Universidad Libre. Seccional – Pereira.

Respecto a la dignidad humana, este derecho ha sido reconocido constitucionalmente, mientras que el derecho a la subsistencia no está consagrado de forma explícita por la Carta Magna, pero si más bien se deduce de aquellos derechos fundamentales como: (la vida, salud, trabajo y seguridad social).

Teniendo en cuenta que tanto la dignidad humana como el derecho a la subsistencia, tienen una importancia fundamental para el Estado y por tal razón es conveniente que las condiciones salariales de los empleados estén estructuradas al punto de no afectar las condiciones de estos derechos.

De acuerdo con el derecho a la dignidad humana, en la Sentencia T- 881 de 2002 se establece que:

La expresión “dignidad humana” como entidad normativa, puede presentarse de dos maneras: a partir de su objeto concreto de protección y a partir de su funcionalidad normativa. Al tener como punto de vista el objeto de protección del enunciado normativo “dignidad humana”, la Sala ha identificado a lo largo de la jurisprudencia de la Corte, tres lineamientos claros y diferenciables: (i) La dignidad humana entendida como autonomía o como posibilidad de diseñar un plan vital y de determinarse según sus características (vivir como quiera). (ii) La dignidad humana entendida como ciertas condiciones materiales concretas de existencia (vivir bien). Y (iii) la dignidad humana entendida como intangibilidad de los bienes no patrimoniales, integridad física e integridad moral (vivir sin humillaciones). De otro lado al tener como punto de vista la funcionalidad, del enunciado normativo “dignidad humana”, la Sala ha identificado tres lineamientos: (i) la dignidad humana entendida como principio fundante del

ordenamiento jurídico y por tanto del Estado, y en este sentido la dignidad como valor. (ii) La dignidad humana entendida como principio constitucional. Y (iii) la dignidad humana entendida como derecho fundamental autónomo²⁷.

Por su parte en la Sentencia T- 426 de 1992 menciona que:

Toda persona tiene derecho a un mínimo de condiciones para su seguridad material. El derecho a un mínimo vital - derecho a la subsistencia como lo denomina el peticionario-, es consecuencia directa de los principios de dignidad humana y de Estado Social de Derecho que definen la organización política, social y económica justa acogida como meta por el pueblo de Colombia en su Constitución. Este derecho constituye el fundamento constitucional del futuro desarrollo legislativo del llamado "subsidio de desempleo", en favor de aquellas personas en capacidad de trabajar pero que por la estrechez del aparato económico del país se ven excluidos de los beneficios de una vinculación laboral que les garantice un mínimo de condiciones materiales para una existencia digna²⁸.

En base a los parámetros establecidos en la sentencia mencionada, lo que pretende el legislador es que se pongan en práctica nuevas políticas salariales, cuyo contenido proponga una remuneración salarial que permita a los trabajadores obtener un beneficio económico apropiado, con seguridad social y demás condiciones a las que tienen derecho legalmente los

27 CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T – 881 de 2002. MP. EDUARDO MONTEALEGRE LYNETT. Bogotá D.C., diecisiete (17) de octubre de dos mil dos (2002).

28 CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T- 426 de 1992. MP. EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ. REF. : Expediente T-824.

trabajadores. Con el fin de dar cumplimiento a lo que establece la Constitución expresamente frente al hecho de garantizar la protección de los derechos de los individuos.

El concepto de salario mínimo vital, y del derecho a la dignidad humana y subsistencia es resultado de la lucha que han tenidos los trabajadores durante años, por recibir mejores condiciones. Pero no solo un aumento en el salario o algún tipo de incentivo económico; más bien lo que se ha buscado durante mucho tiempo es que los trabajadores gocen de una vida digna.

Hacer referencia a una vida digna de los trabajadores, es que puedan recibir el pago justo por las funciones realizadas en un cargo, al mismo tiempo que se cuentan con todos los beneficios que considera la ley; si se compara este aspecto con la situación actual en el país, miles de empleados no alcanzan a devengar el salario mínimo legal vigente; o en muchos casos no están vinculados al sistema de seguridad social y pensión, dejando en evidencia la necesidad de replantear las condiciones salariales en el país; como un mecanismo para combatir los altos niveles de informalidad laboral.

Por otra parte, existen normas internacionales que no solo protegen los derechos fundamentales, sino que obligan a sus Estados partes a proteger otros derechos como son los económicos, sociales y culturales, estos derechos se encuentran relacionados con el trabajo y la seguridad social, interesándose por la vida del trabajador y su familia. Estos derechos son de vital importancia y por lo tanto su protección es determinante, al punto que si el Estado no es garante de protección de estos derechos sus efectos serian graves, afectando la subsistencia generando pobreza extrema que afectaría no solo a la población más vulnerable como niños y ancianos, sino

a toda la comunidad. El negar los derechos económicos, sociales y culturales puede repercutir negativamente en la mano de obra del país, puede generar la violación sistemática de otros derechos humanos, a causa de la discriminación y desigualdad, incrementar el analfabetismo, la violencia intrafamiliar e incluso la violencia contra la mujer.

Para Louise Arbour al referirse a los derechos económicos, sociales y culturales:

Nunca podrá recalcarse lo suficiente la importancia de los derechos económicos, sociales y culturales. La pobreza y la exclusión se esconden detrás de muchas de las amenazas de seguridad a las que seguimos enfrentado nos tanto en el plano nacional como internacional y, por tanto, ponen en peligro la promoción y la protección de todos los derechos humanos. Incluso en las economías más prosperas persiste la pobreza y grandes desigualdades, y muchos grupos e individuos viven en condiciones que les impiden disfrutar de los derechos humanos, económicos, sociales, civiles, políticos y culturales. Las desigualdades sociales y económicas repercuten en el acceso a la vida pública y la justicia. La globalización ha propiciado mayores tasas de crecimiento económico, pero en todas las sociedades, ni en el seno de todas ellas, se disfruta de sus beneficios por igual. Ante esos desafíos tan importantes para la seguridad humana, es necesario no sólo actuar en el plano nacional sino también cooperar en el plano internacional²⁹.

²⁹ ARBOUR, Louise. Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (Ginebra), 14 de enero de 2005.

Por su parte, Colombia ha adoptado una serie de tratados internacionales para proteger los derechos económicos, sociales y culturales como es el caso del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Por otra parte, la Honorable Corte Constitucional como ente garante de la Constitución de 1991 y de protección de los derechos de todos los colombianos ha emitido amplia jurisprudencia entorno a derechos fundamentales como el trabajo y el mínimo vital.

Uno de los principios en materia laboral que defiende la Corte Constitucional, es el principio de igualdad, como lo señala en el fallo de sentencia T-624 de 1995 al señalar que:

...La igualdad constituye fundamento insustituible del ordenamiento jurídico que se deriva de la dignidad humana, pues resulta de reconocer que todas las personas, en cuanto lo son, no presentan entre si diferencias sustanciales. Todas, en su esencia humana, son iguales y merecen la misma consideración, con independencia de la diversidad que entre ellas surge por motivos accidentales como la raza, el sexo, el color, el origen o las creencias³⁰.

Entre otros principios que han sido abordado por la Honorable Corte Constitucional, se destaca el de la irrenunciabilidad de los derechos mínimos a los que tiene todo trabajador en Colombia por el solo hecho de realizar una actividad determinada y ser contratado sea verbal o por escrito por una persona natural o jurídica, quien le remunera por dicha labor.

30 Corte Constitucional. Sentencia-T624. Magistrado Ponente: JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO. Bogotá: 1995.

En este caso la sentencia T-818 de 2000 señala:

El mínimo vital ha sido definido en varios fallos como aquella porción de ingresos indispensable e insustituible para atender las necesidades básicas y permitir así una subsistencia digna de la persona y de su familia; sin un ingreso adecuado a ese mínimo no es posible asumir los gastos más elementales, como los correspondientes a alimentación, salud, educación o vestuario, en forma tal que su ausencia atenta en forma grave y directa contra la dignidad humana³¹.

La anterior postura es ratificada por la Alta Corte en la sentencia T-184 de 2009, al indicar que:

...el mínimo vital es un derecho fundamental ligado estrechamente a la dignidad humana, pues constituye la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional³².

Frente a la relación mínimo vital y derechos humanos, la Corte Constitucional en la sentencia T-011 de 1998, hace referencia al principio de

31 Corte Constitucional. Sentencia T-818. Magistrado Ponente: ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO. Bogotá: 2000.

32 Corte Constitucional. Sentencia T-184. Magistrado ponente JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ GALINDO. Bogotá: 2009.

remuneración mínima vital y móvil, la cual debe garantizar un mejor nivel de vida para el trabajador y su familia:

“... el mínimo vital garantizado como derecho inalienable de todo trabajador, está constituido por los requerimientos básicos indispensables para asegurar la digna subsistencia de la persona y de su familia, no solamente en lo relativo a alimentación y vestuario, sino en lo referente a salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente, en cuanto factores insustituibles para la preservación de una calidad de vida que, no obstante su modestia, corresponda a las exigencias más elementales del ser humano”³³.

La Corte Constitucional hace énfasis en el mínimo vital y móvil en la sentencia C-815 de 1999:

“...El elemento remuneratorio es esencial para que se configuren esas condiciones dignas y justas en medio de las cuales debe el trabajador prestar sus servicios. La Corte considera que ellas no se tienen cuando la remuneración no corresponde al mínimo vital o cuando se trata de una retribución que permanece estática, pues la Constitución exige que sea móvil, ni tampoco cuando el incremento se revela desproporcionado en relación con la cantidad y la calidad del trabajo o con las circunstancias sociales y económicas en medio de las cuales se desenvuelve el trabajador”³⁴.

33 Corte Constitucional. Sentencia T-011. Bogotá: 1998.

34 Corte Constitucional. Sentencia C-815, Magistrado ponente: JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ GALINDO, Bogotá: 1999.

En síntesis, la Corte Constitucional es el ente encargado de velar por la protección de los derechos fundamentales de todos los colombianos, y emitir jurisprudencia en este caso, en torno al tema del mínimo vital, punto que ha sido tratado ampliamente por Tratados Internacionales y de los cuales Colombia ha ratificado, lo que le obliga a buscar estrategias para mejorar la calidad de vida de todos los trabajadores y sus familias.

CONCLUSIONES

Se puede concluir que:

- ❖ El análisis histórico del salario en Colombia, muestra desde el año de 1990 hasta el 2015 una serie de incrementos productos del efecto inflacionario, propio de países tercermundistas como Colombia. Lo que realmente preocupa es que en algunos años, el incremento salarial fue superado por la inflación a lo largo del año, lo que

repercute gravemente en el poder adquisitivo del trabajador y por ende el sostenimiento de la familia. Algunos productos como la canasta familiar, el pago de servicios básicos y la vivienda son los que se ven más afectados. Esta comparación cuantitativa afecta el mínimo vital que debe garantizarse al trabajador, desde el punto de vista de los derechos humanos.

- ❖ La Sentencia T-426 de 2014 emitida por la Honorable Corte Constitucional, trata sobre el mínimo vital y fundamenta su postura sobre la importancia que tiene el salario mínimo vital. La Alta Corte, ha emitido suficiente jurisprudencia sobre el tema del salario en base a las condiciones económicas actuales, buscando con ello evitar un desmejoramiento económico en las familias que repercute en otros derechos como la vivienda digna, la educación, la salud, el vestuario, entre otros.
- ❖ Colombia ha ratificado diferentes tratados internacionales que protegen los derechos económicos, sociales y culturales, razón por la cual, por presión internacional y por mandato Constitucional, se debe proteger el mínimo vital a todo trabajador colombiano. Es de suma importancia proteger este derecho, ya que puede afectar otros, generando problemas coyunturales que pueden generar una desestabilización en el orden social.
- ❖ Es evidente la postura del Corte Constitucional en materia de protección del salario mínimo vital y móvil, prueba de ello son las directrices y mandatos contenidos en diferentes sentencias como la Sentencia T-426 de 2014.

BIBLIOGRAFÍA

ARBOUR, Louise. Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (Ginebra), 14 de enero de 2005.

ARANGO, Luis; HERRERA, Paula; POSADA, Carlos. El salario mínimo: aspectos generales sobre los casos de Colombia y otros países. Borradores de economía. Bogotá, Colombia. 2007.

AMAYA, Miguel. Administración de salarios e incentivos. Teoría y práctica. Escuela Colombiana de Ingeniería. Bogotá, Colombia. 2003.

Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 152.

Congreso de la República. Ley 6 de 1945. Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo.

Congreso de Colombia. Ley 278 de 1996. Comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales creada por el artículo 56 de la Constitución Política. Santafé de Bogotá. 1996.

Constitución Política de Colombia. Artículo 53. Capítulo 2 de los Derechos sociales, económicos y culturales. Editorial Temis. Bogotá, D.C. 2009.

Constitución Política de Colombia 1991. Artículo 1. Editorial Legis. Bogotá, D.C. 2010.

Corte Constitucional. Sentencia -T624 de 1995. MP. José Gregorio Hernández Galindo. Bogotá.

Corte Constitucional. Sentencia C – 710 de 1996. MP. Jorge Arango Mejía. Referencia: Expediente D-1292. Santafé de Bogotá, D.C., los nueve (9) de diciembre de mil novecientos noventa y seis (1996).

Corte Constitucional. Sentencia T-011. Bogotá: 1998.

Corte Constitucional. Sentencia C-815 de 1999. MP. José Gregorio Hernández Galindo, Bogotá.

Corte Constitucional. Sentencia T-818 de 2000. MP. Alejandro Martínez Caballero. Bogotá: 2000.

Corte Constitucional. Sentencia T – 881 de 2002. MP. Eduardo Montealegre Lynett. Bogotá D.C., diecisiete (17) de octubre de dos mil dos (2002).

Corte Constitucional. Sentencia T-184 de 2009. MP. José Gregorio Hernández Galindo. Bogotá.

Corte Constitucional. Sentencia T- 1084 de 2007. MP. Jaime Córdoba Triviño. Referencia: Expediente T-1.704.573. Bogotá, D. C., catorce (14) de diciembre de dos mil siete (2007).

Corte Constitucional. Sentencia T- 211 de 2011. MP. Juan Carlos Henao Pérez. Referencia: expediente T-2.861.992. Bogotá, D.C., veintiocho (28) de marzo de dos mil once (2011)

Corte Constitucional. Sentencia T- 891 de 2013. MP. Luis Ernesto Vargas Silva. Referencia: expediente T-3.977.302. Bogotá, D.C., tres (3) de diciembre de dos mil trece (2013)

Corte Constitucional. Sentencia T- 426 de 2014. MP. Andrés Mutis Vanegas. Referencia: expediente T-4254993. Bogotá, D. C., dos (2) de julio de dos mil catorce (2014).

GONZALEZ, Dagoberto; LEÓN, Carolina; CARDENAS, Martha; RESTREPO, Carlos. Constitucional colombiano “la dignidad humana”. Universidad Libre. Seccional – Pereira.

GUERRERO, Guillermo. El trabajo. Su reglamentación en América. Editorial Leyer. Segunda Edición. 2012.

PARADA, Fanny; MONTOYA, Miguel. Salario mínimo: algunas consideraciones. 2008. Disponible en Internet: <http://viva.org.co/cajavirtual/svc0141/articulo06.pdf>

PALENCIA, Diana. Análisis económico y socio–jurídico del salario mínimo en Colombia en el periodo 1990–2006. Universidad Icesi. Cali, Colombia. 2009.

Procuraduría General de la Nación. Trabajo digno y decente en Colombia. Seguimiento y Control preventivo a las políticas públicas. 2007.

VÁSQUEZ, Héctor. El salario mínimo no es como lo pintan. Agencia de Información Laboral. Escuela Nacional Sindical. 2013. Internet: <http://cut.org.co/el-salario-minimo-no-es-como-lo-pintan-analisis-de-hector-vasquez/>

ANEXOS

Anexo A. Tabla de Salarios en Colombia

Salario Mínimo en Colombia

Año	Salario mínimo	Auxilio de transporte
------------	-----------------------	------------------------------

1990	41.025	3.798
1991	51.720	4.787
1992	65.190	6.033
1993	81.510	7.542
1994	98.700	8.705
1995	118.1703	10.815
1996	142.125	13.567
1997	172.005	17.250
1998	203.825	20.700
1999	236.438	24.012
2000	260.100	26.413
2001	286.000	30.000
2002	309.000	34.000
2003	332.000	37.500
2004	358.000	41.600
2005	381.500	44.500
2006	408.000	47.700
2007	433.700	50.800
2008	461.500	55.000

2009	496.900	59.300
2010	515.000	61.500
2011	535.600	63.600
2012	566.700	67.800
2013	589.500	70.500
2014	616.000	72.000
2015	644.350	74.000

Fuente: Ministerio de Protección Social

Anexos B. Recursos Necesarios

RECURSOS NECESARIOS PARA LA INVESTIGACIÓN	
TIPOS DE RECURSOS	HACEN REFERENCIA
RECURSOS HUMANOS E INSTITUCIONALES	<p>Se compone de los Docentes y Jurados que ejercen un apoyo académico en el desarrollo de las etapas del trabajo de grado, así como también de la Universidad.</p> <p>A los estudiantes encargados de desarrollar la investigación.</p>
RECURSOS MATERIALES	<p>Se compone de aquellos materiales que son importantes y de continua utilización para el desarrollo de la investigación: Computador, Impresora, Fotocopias, Libros, Scanner, entre otros.</p>
RECURSOS FINANCIEROS	<p>Definen de manera específica el presupuesto que deben asumir los estudiantes con el desarrollo de la investigación propuesta.</p>

Anexo C. Presupuesto

PRESUPUESTO NECESARIO PARA LA INVESTIGACIÓN	
DESCRIPCIÓN MATERIAL	VALOR
Computador	675.400
Impresora	241.900
Fotocopias	110.500
Libros	53.300
Scanner	197.000
Papeleía	70.000
TOTAL	1.348.100

Anexo D. Cronograma

AÑO 2015					
FASES O ETAPAS	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO
<i>Etapa preliminar</i>					
Tema y título					
<i>Etapa de desarrollo propuesta</i>					
Planteamiento y formulación del problema					
objetivos					
Diseño metodológico					
Recursos y cronograma					
<i>Etapa de desarrollo proyecto</i>					
Marco teórico y conceptual					
Marco legal					
Presentación proyecto					
<i>Etapa ajustes del documento</i>					
Ajustes del proyecto					
Revisión de tutor					
Aprobación de jurados					
Sustentación del proyecto					