

EL SALARIO. POLITICA SALARIAL

Acta de Aceptación

MARGARITA ARTEAGA LAGOS

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

Presidente del Jurado

Director: ISABEL GOYES M.

Jurado

Jurado

UNIVERSIDAD DE NARIÑO  
FACULTAD DE DERECHO  
PASTO, 1983

AN  
3-27-84  
P. 286  
Ej. 1

UNIVERSIDAD DE NARIÑO  
BIBLIOTECA Y DOCUMENTACION  
31054

No. \_\_\_\_\_  
Valor \$7.000  
Fecha 5-11-84  
Fac. Química Nota de Aceptación Y  
Librería \_\_\_\_\_ Coma \_\_\_\_\_

DEDICADO A :

Presidente del Jurado

MIS HERMANOS

Jurado

MARGARITA ANTONIA LEON

Jurado

PASTO, 1.983

Señor Decano  
FACULTAD DE DERECHO  
E. S. D.

---

Señor Decano:

Después de leer con detenimiento el proyecto de tesis -  
presentado por la señorita Margarita Arteaga Lagos, de-  
nominado "El Salario, Política Salarial", se permite re-  
comendarle como apto para obtener el Título de Abogado  
ya que:

La Facultad no se hace responsable  
de las opiniones emitidas en la Te-  
sis, las cuales deben considerarse  
como propias de su autor (Acuerdo-  
No. 108 de 1.965, Artículo 70, Re-  
glamento Interno de la Facultad).

- 1.- El proyecto de tesis se ha desarrollado observan-  
do las formas técnicas y de presentación que se re-  
quieren para este tipo de trabajos investi-  
gativos.
- 2.- El tema que se trata ha sido considerado de una  
manera integral, existe secuencia entre los capi-  
tulos y además el enfoque dado por la aspirante  
es acertado.

Atentamente,

Fdo. ISABEL GOYCO FORENS

Pasto, Julio 6 de 1.983

Señor Decano  
FACULTAD DE DERECHO

E. S. D.

INTRODUCCION

En el presente tesis, el cual he titulada "EL SALARIO. POLÍTICA SALARIAL", trataré de enfocar algunos aspectos relacionados con su definición, contenido, evolución a través de la historia en sus diferentes etapas.

Después de leer con detenimiento el proyecto de tesis presentado por la señorita Margarite Arteaga Lagos, denominado "El Salario, Política Salarial", me permito recomendarla como apta para obtener el Título de Abogado ya que:

- 1.- El proyecto de tesis se ha desarrollado observando las formas técnicas y de presentación que se requieren para este tipo de trabajos investigativos.
- 2.- El tema que se trata ha sido considerado de una manera integral, existe secuencia entre los capítulos y además el enfoque dado por la aspirante es acertado.

Atentamente,

Fdo. ISABEL GOYES MORENO

Pasto, Julio 6 de 1.983

en parte por el incremento de salarios y de la cultura en general. Entre los factores de mejoramiento del estandar de vida de la clase asalariada se incluyen los aspectos fundamentales, de habitación, alimentación, vestuario, higiene, prestaciones, etc. Una legislación protectora de las condiciones de trabajo, la eficaz aplicación de ésta mediante organismos de inspección adecuados, como la policía de salarios; una oportuna y efectiva aplicación de las infracciones, para un efectivo cumplimiento de las medidas protectoras y, finalmente la adopción de una política de aprovechamiento de las horas de los trabajadores, son elementos de aquéllos y de la productividad en general.

### INTRODUCCION

En el presente tema, el cual he titulado "EL SALARIO. POLITICA SALARIAL", trataré de enfocar algunos aspectos relacionados con su definición, contenido, evolución a través de la historia en sus diferentes etapas, su importancia y el papel que juega en la sociedad.

El Salario considerado como derecho social, surge en una nueva etapa de la civilización, impulsado por los grandes descubrimientos de la ciencia, condicionado por el auge de la gran industria, electricidad, vapor, aviación, televisión, industria del petróleo y sus derivados, adelanto de la electrónica en sus diversos órdenes y los valiosos inventos de la técnica, todo lo cual crea un mundo nuevo de la economía; constituye la gran fuerza del progreso de la vida económica, ya que aparece como una concepción del derecho de los trabajadores, destinado a la protección de los mismos.

El progreso económico-social de los mismos trabajadores o del pueblo en general, para que sea integral, requiere el concurso armónico de dos factores, entre los cuales mencionaré el mejoramiento de las condiciones de vida y de la existencia de la clase asalariada (trabajadores), mediante la elevación del standar de vida, que se debe

en parte por el incremento de salarios y de la cultura - en general. Entre los factores de mejoramiento del standar de vida de la clase asalariada se incluyen los aspectos fundamentales, de habitación, alimentación, vestuario, higiene, prestaciones etc. Una legislación protectora de las condiciones de trabajo, la eficaz aplicación de ésta mediante organismos de inspección adecuados, como la policía de salarios; una oportuna y enérgica sanción de las infracciones, para un efectivo cumplimiento de las medidas protectoras y, finalmente la adopción de toda una política de aprovechamiento útil de las horas libres de los trabajadores en beneficio de aquellos y de la colectividad en general.

La determinación de salarios justos y equitativos en las dependencias del sector público y privado, la importancia cada vez mayor de las técnicas de remuneración, por ser un problema de actualidad Nacional, fué lo que se llevó a desarrollarlo en forma minuciosa. El grado de salarios, señala al trabajador y a su familia,

el standar de vida y el papel que va a desempeñar dentro de la sociedad. Por esta razón la determinación del salario ha sido y seguirá siendo un problema de gran importancia. De allí que de éste estudio se hayan ocupado, Economistas, Sociólogos, Ingenieros, Administradores, Sicólogos, Políticos, Legisladores, Empresarios y trabajadores que han logrado establecer técnicas adecuadas para la estipulación del salario; sin embargo no han logrado avances definitivos en cuanto sus implicaciones sociales.

Generalmente tanto Sueldo como Salario puede definirse como De igual manera trato de fundamentar éste tema en nuestra Carta Fundamental y su estructura jurídica en el Código Sustantivo del Trabajo; el amparo dado por la Constitución Nacional, las leyes al trabajo y junto a ello el salario. Así mismo la necesidad de parte del Estado, el que con la finalidad de proteger al trabajador y de tratar de armonizar las relaciones obrero patronales, se hace necesario la imposición de un salario mínimo, tanto para el sector urbano como para el rural, la determinación de este salario siendo punto básico para las determinaciones de las diferentes prestaciones sociales, salario mínimo que lo estableció por primera vez la ley 6a. de 1945, siendo considerado como antitécnico e injusto.

#### 1.7 CONTENIDO DEL SALARIO.

Por lo que se ve que el Estado, interviene en el problema de los "Salarios" y lo ejerce a través del Consejo Nacional de Salarios; cumpliendo así una función pública de eminente interés social, cual es la de velar por el señalamiento y vigencias permanentes de las remuneraciones de Salarios Mínimos justos.

bre ventas, comisiones, participación en las utilidades de las empresas, subsidio de transporte, etc.

## I

En cambio no son Salarios, las sumas que el trabajador recibe en forma ocasional o por mera liberalidad del patrono, como las primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero o en especie para el desempeño de sus funciones como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo, ni las prestaciones sociales. Las propinas que el trabajador

### EL SALARIO

#### 1. CONCEPTOS SOBRE EL SALARIO

Generalmente tanto Sueldo como Salario puede definirse como "Toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que presta con su trabajo". El sueldo hace referencia a la retribución monetaria que se dá por los diferentes trabajos que realiza una persona, como trabajos Administrativos, operativos, de supervisión o de oficina.

En términos más amplios "EL SALARIO", es la retribución que el trabajador recibe por su trabajo, constituye la principal fuente de ingreso del trabajador y como contrapartida la principal obligación del empresario.

#### 1.1 CONTENIDO DEL SALARIO.

Constituye Salario, todo lo que implique retribución de servicios, sea cual fuere la forma o denominación que se le dé. Es salario la remuneración que por trabajo Ordinario o Extraordinario recibe el trabajador, lo mismo que las primas, bonificaciones, sobresueldos, porcentajes, etc.

moneda Nacional.

El Salario en Especie, puede comprender, alimentación, - habitación o vestuario, pero es indispensable que se e - valúen en dinero. En ningún caso su valor puede estipu - larse totalmente en especie, o remunerar por el sistema del trueque.

El Salario se reconoce por la obra desarrollada por el - trabajador en determinado periodo de tiempo, independien

**b. Ordinario y Extraordinario.**   
 si se estipula por día se llama Jornal; si se estipula por período mayores se denomi - na Sueldo.

Ordinario es el que recibe el trabajador por remuneración por los servicios, dentro de su jornada ordinaria de tra - bajo.

El Salario Extraordinario, es el que implica remuneración del trabajo ejecutado en días de descanso obligatorio o - de horas extras o suplementarias trabajadas.

**c. Fijo y Variable.**

c. Por Tercos.

El Salario Fijo, cuando el Salario se pacta por unidad de tiempo.

Es Salario Variable, cuando se pacta por unidad de obra, o con base en porcentajes sobre ventas, comisiones o participación en las utilidades de la empresa.

El Salario se lo puede estudiar desde diferentes aspectos

### 1.1.3 Determinación del Salario.

El Salario puede determinarse de diferentes maneras: -  
rio, es la remuneración que se dá al trabajador por el -  
a. **Por Unidad de Tiempo.** de un contrato de trabajo que  
se conmutativo, es decir que implica cargas para ambas -

El Salario se reconoce por la obra desarrollada por el -  
trabajador en determinado período de tiempo, independien  
tamente de su resultado. Si se estipula por días se lla  
ma **Jornal**; si se estipula por período mayores se denomi  
na **Sueldo**.

Desde el punto de vista Jurídico, ha quedado  
estipulada en el Código Laboral Colombiano en su Artícu  
lo 127, el cual dice: "Constituye Salario no sólo la re  
tribución en dinero o en especie y que implique retribu  
ción de servicios, sea cualquiera la forma de denomina  
ción que se adopte, sino todo lo que recibe el -  
b. **Por Unidad de Obra.**

trabajador en dinero o en especie y que implique retribu  
ción de servicios, sea cualquiera la forma de denomina  
ción que se adopte, sino todo lo que recibe el -  
El Salario se determina, teniendo en cuenta el resulta -  
do de la labor, sin importar el tiempo. El Salario que  
se paga por unidad de obra se denomina también Salario a  
destajo.

c. **Por Tarea.**  
El Artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, agrega  
que no se entiende como salario, aquellas sumas que, reci  
En éste caso se tiene en cuenta el tiempo y el resultado  
de la labor. y carecen, además de periodicidad, de decir,  
son ocasionales. Tampoco lo son las que se entregan no -  
para provecho del trabajador, sino para que éste desempe

1.2. **DIFERENTES ASPECTOS DEL SALARIO.** Las primeras figu  
ran las primas, bonificaciones y gratificaciones siempre  
que sean patronales. Entre las segundas se cuenta lo -

El Salario se lo puede estudiar desde diferentes aspectos:

### 1.2.1. Aspecto Jurídico del Salario.

Desde un punto de vista estrictamente jurídico el Salario, es la remuneración que se dá al trabajador por el servicio que presta, dentro de un contrato de trabajo que es conmutativo, es decir que implica cargas para ambas partes, la patronal está gravada por la obligación de pagar el Salario.

La Naturaleza Jurídica de la Remuneración, por lo general se muy discutida, se la considera la contrapresta - El Salario desde el punto de vista Jurídico, ha quedado estipulado en el Código Laboral Colombiano en su Artículo 127, el cual dice: "Constituye Salario no sólo la remuneración fija y ordinaria sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma de denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones, valor de trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas, comisiones o participación de utilidades". No vinculada en gran parte al trabajo efectivamente prestado, ya que el cómputo de aquélla depende muchas veces de éste. Por otro lado permite extraer la El Artículo 126 del Código Sustantivo del Trabajo, agrega que no se entiende como Salario, aquellas sumas que, recibidas por el trabajador, obedecen a simple liberalidad del patrono, y carecen, además de periodicidad, es decir, son ocasionales. Tampoco lo son las que se entregan no para provecho del trabajador, sino para que éste desempeñe bien o mejor sus funciones. Entre las primeras figuran las primas, bonificaciones y gratificaciones siempre que sean patronales. Entre las segundas se cuenta los gastos de representación, los instrumentos de trabajo o

los medios de transporte. Trabajo, aquello a que tiene derecho el trabajador.

Adicionalmente el Código Laboral contempla en su Artículo 133, el término Jornal y lo define de la siguiente manera: "Se denomina Jornal, el Salario estipulado por días, y Sueldo, el estipulado por períodos mayores". Salario como retribución de servicio.

La Naturaleza Jurídica de la Remuneración, por lo general es muy discutida, se la considera la contraprestación del patrono que éste debe por los servicios prestados. Se trataría de obligaciones sinalagnáticas, dependientes la una de la otra. Por eso parece más exacto definir la remuneración como la contraprestación del patrono, que éste debe no sólo por los servicios prestados, sino, en general, por el hecho de que el trabajador se pone a su disposición, se somete y se subordina al plan y a la organización del trabajo de un ajeno, basando su existencia en ello. Esto no excluye que la remuneración sigue estando vinculada en gran parte al trabajo efectivamente prestado, ya que el cómputo de aquélla depende muchas veces de éste. Por otro lado permite extraer la consecuencia de que el trabajador, en ciertas condiciones u oportunidades tiene derecho a la remuneración, aún cuando el trabajo no se preste porque el patrono no quiere o no puede ocuparlo, pierde éste derecho, en principio cuando la no prestación se debe a culpa del propio trabajador.

estabilidad política de un Gobierno que a su vez afecta la estructura de poder y de influencias.

La fijación de lo que constituye Salario, desde el punto de vista Jurídico, tiene por objeto determinar en los -

contratos o relación de trabajo, aquello a que tiene derecho el trabajador.

Como bien sabemos para que exista contrato de trabajo, se requieren estos elementos: La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto al patrono y un salario como retribución de servicio.

### 1.2.2 Aspecto Político del Salario.

La asignación o fijación de un salario comprende también aspecto de poder y de influencia que son en cierta forma consideraciones de orden político.

Las Asociaciones Sindicales por ejemplo, ejercen influencia al discutir una convención colectiva, no solamente en aquellos aspectos relacionados directamente con los niveles de remuneración, sino a través de otras cláusulas que afectan directamente el salario de un trabajador.

El Salario es factor determinante en una gran parte del nivel de un País, de una Comunidad, y si dichos Salarios no son adecuados, ello puede afectar significativamente la estabilidad política de un Gobierno que a su vez afecta la estructura de poder y de influencias.

### 1.2.3 Aspecto Etico o Moral del Salario.

La remuneración debe ser Justa, y con ésta frase están de acuerdo la mayoría de las personas; sin embargo, las opiniones difieren mucho en cuanto al significado de la palabra Justicia. El significado de la frase "Justicia Salarial" difiere sustancialmente entre lo que piensa por ejemplo, un Sindicalista y un Empleador. En general, no existe un patrón de medida de la equidad, absoluta y objetivo, y que sea universalmente aceptado. Pero en todo problema Salarial la consideración Ética juega un papel importante y se acude siempre al concepto de Justicia para resolverlo. Lo anteriormente expuesto, es sostenido por personalidades como Pio XI.

El Aspecto Administrativo del Salario puede tomarse en -  
El trabajo no se estimará en lo Justo ni remunerará equitativamente sino se atiende a su carácter individual y social. Este aspecto no solo depende de cuanto se pague a los trabajadores y de los gastos adicionales que surgen de ese pago; sino también de la cantidad de unidades del producto de éste doble aspecto, intrínseco por naturaleza al trabajo humano, brotan consecuencias gravísimas por las cuales deben regirse y determinarse los Salarios. En primer lugar hay que dar al obrero una remuneración que sea suficiente para su propia sustentación y la de su familia. Para determinar la cuantía del Salario deben tenerse asimismo presentes las condiciones de la empresa y del empresario; sería injusto pedir salarios desmedidos, que la empresa sin grave ruina propia y consiguientemente de los obreros no pudiera soportar. Pero no debe refutarse causa legítima para disminuir a los obreros del Salario, la ganancia menor debida a negligencia, pereza o descuido en atender al progreso técnico y económico. Más, si las em-

presas mismas no tienen entradas suficientes para poder pagar a los obreros su salario equitativo, porque se ven oprimidas por cargas injustas, o se ven obligadas a vender sus productos a precios menores de lo justo; quienes de tal suerte las oprimen, reos son de grave delito, ya que privan de su justa remuneración a los obreros que se ven obligados por la necesidad de aceptar un salario inferior a lo justo.

El poder de compra de un salario debe estar equilibrado con la producción total de los bienes y servicios para asegurar de ésta manera un adecuado funcionamiento y costo.

#### 1.2.4 Aspecto Administrativo del Salario.

El Aspecto Administrativo del Salario puede tomarse en varios sentidos. En primer lugar representa el costo originado por la mano de obra en una unidad de producción. En éste sentido no solo depende de cuanto se pague a los trabajadores y de los gastos adicionales que surgen de ese pago; sino también de la cantidad de unidades del producto que se elaboran en la empresa durante un tiempo determinado.

#### 1.2.5 Aspecto Sociológico del Salario.

Por otra parte, el Salario, aunque no es el único interés del trabajador constituye una de las mejores formas de estimular su cooperación. De allí la importancia que tiene una buena administración de sueldos y Salarios para la motivación de los empleados y para las relaciones obrero patronales.

El salario es un valor social, tal como la familia, la religión, el círculo social donde tenga su actividad, etc. Para cada uno de estos valores se aplican a juzgar en términos monetarios, el salario se convierte en un indicativo de dicho patrono.

#### 1.2.5 Aspecto Económico del Salario.

El Aspecto Económico del Salario es importante, puesto - que el ingreso de la mayoría de la población adulta proviene de la venta de su trabajo. La remuneración juega un papel importante en la distribución del ingreso y de su justa distribución dependerá el bienestar de la sociedad. Al mismo tiempo la remuneración es importante - en el mantenimiento de un nivel satisfactorio del poder de compra. Este poder de compra debe estar equilibrado con la producción total de los bienes y servicios para - asegurar de ésta manera un adecuado funcionamiento y estabilidad de la Economía Nacional.

El Salario Nominal, hace referencia a la cantidad de unidades monetarias que se entregan al empleado u obrero a - Aunque el trabajo puede ser tratado como una mercancía, cual quiera por la dignidad humana del trabajador que es inseparable de él, es indiscutible que tiene característica de bien económico y no deja de estar sujeto a la - ley de la oferta y la demanda.

Salario Real, representa la cantidad de bienes y servicios que el trabajador puede adquirir con el salario que reci-

#### 1.2.6 Aspecto Sociológico del Salario.

Los dos conceptos de Salarios están estrechamente relacionados. Sobre el Aspecto Sociológico del Salario o remuneración, se puede decir también que sirve como un símbolo de Status, a la vez que proporciona un medio de poder adquisitivo. En una sociedad como la nuestra la importancia de un individuo, se determina a través de muchos juicios de valor, tales como la familia, ocupación, el círculo social donde tenga su actividad, etc. Pero cuando éstos - valores se empiezan a juzgar en términos monetarios, el Salario se convierte en un indicativo de otros patrones-

de valoración; de tal modo que en la medida que el ingreso salarial se incrementa, esto hace aumentar el status de la persona. Si el status se mide en término de ingreso, es posible entender porqué aún pequeñas diferencias de salario tienen un gran significado y un valor simbólico, dentro de los empleados de una dependencia u organización, etc. Siempre que se respete el salario mínimo o el que se haya establecido como básico en convenciones colectivas, en fallos arbitrales, en contratos colectivos,

## 2. SALARIO NOMINAL Y SALARIO REAL

El Salario Nominal, hace referencia a la cantidad de unidades monetarias que se entregan al empleado u obrero a cambio de su trabajo; no importe el monto del salario ni las condiciones de trabajo; el salario nominal se entiende en cantidad de moneda recibida.

Salario Real, representa la cantidad de bienes y servicios que el trabajador puede adquirir con el salario que recibe.

Los dos conceptos de Salarios están estrechamente relacionados por cuantos surgen de la misma cantidad de dinero. Sin embargo a medida que varían los precios, el salario real va modificándose en la misma proporción en que estos varían. y calificado para ciertos oficios, pudiendo ellos en tales casos respetar el precio de su trabajo y el costo de esta circunstancia resistirse a aceptar condiciones. En término generales el salario real resulta de dividir el salario nominal entre el índice de precios.

## 2.1 LIBERTAD DE ESTIPULACION DEL SALARIO.

Dice la Ley que el patrono y el trabajador pueden convenir libremente el Salario, en sus primeras modalidades, si es por unidad de tiempo, de obra, a destajo, por tareas, etc. Siempre que se respete el salario mínimo o el que se haya establecido como básico en convenciones colectivas, en fallos arbitrales, en contratos colectivos admitido por él, esto es, aquél con el cual se ha contratado y activado justo para sus necesidades y obligaciones. Socialmente hablando y desde el punto de vista real de las cosas, tal libertad no existe. Porque se trate de una relación jurídica y económica, en donde una de las partes es la débil, o sea la que va a prestar su fuerza de trabajo a cambio de lo que necesita para vivir, que es el dinero o la remuneración, no hay así, efectivamente libertad contractual. Un sistema Salarial mientras, no esté intervenido, como empieza a estarlo en Colombia, con las disposiciones sobre salario mínimo so pretexto de respetar la libertad de las partes, termina en un régimen de bajos Salarios, inequitativos e injustos, ya que el trabajador no está en condiciones sociales ni económicas de discutir su remuneración; entonces hay dos factores que permiten que el principio de la libertad de convención y discusión del salario se lleve a la práctica: en primer lugar, escasez de esa clase de personal técnico y calificado para ciertos oficios, pudiendo ellos en tales casos regatear el precio de su trabajo y al empuje de esta circunstancia resistirse a aceptar condiciones de retribución que no le conviene. Pero en los casos generales del contrato de trabajo con empleados u obreros,

tal libertad no existe.

Del hecho de que la ley establezca esa libertad de las partes para estipular el salario, mientras no se violen el salario mínimo o el establecido en laudos arbitrales o convenciones colectivas, se derivan ciertas conclusiones importantes, la de presumirse, salvo prueba en contrario, que el Salario que devenga el trabajador es el admitido por él, esto es, aquél con el cual se ha contentado y estimado justo para sus necesidades y obligaciones, cuando en realidad ello no es así. Además, la de cualquier modificación de Salario, que surja en el curso del contrato y que sea desfavorable económicamente para el trabajador se tiene y se ha venido teniendo por la jurisprudencia como aceptada por él, siempre que no haya reclamado oportunamente contra ella.

Significa, que la persona que va a celebrar un contrato Toda la Doctrina ha estado de acuerdo en afirmar que mientras el contrato de trabajo esté vigente, el trabajador no está en condiciones de reclamar y protestar por una desmejora de su condición. El que es objeto de un desmejoramiento, prefiere soportarlo, con la esperanza, de que más adelante, en un juicio eventual, pueda reclamar por ese derecho que se le ha quebrantado o por esa modificación que se le ha hecho sin consultar con él. Pues si reclama o demanda mientras el contrato esté vigente, sabe que va a exponer no solamente su salario, sino las pocas o muchas comodidades que con él puede brindarle en el cumplimiento de sus obligaciones domésticas.

Lo anterior se resume en primer lugar, que el principio legal Colombiano es el de la libertad de estipulación, mientras no se quebrante el salario mínimo; en segundo lugar, las consecuencias que surgen en la vida social y económica del trabajador para el establecimiento de ese principio.

La irrenunciabilidad del derecho al salario impide la cesión del mismo en todo o en parte, bien sea a título gratuito u oneroso. De donde se concluye que la irrenunciabilidad del simple

**2.2 IRRENUNCIABILIDAD DEL SALARIO.**  
derecho subjetivo, se ha pasado en buena hora a la irrenunciabilidad del bien patrimonial representativo de

Al respecto el Artículo 142 del Código Sustantivo del Trabajo dice lo siguiente: "El derecho al Salario es irrenunciable, y no se puede ceder en todo o en parte, a título gratuito ni oneroso, pero si puede servir de garantía hasta el límite y en los casos que determina la ley".

**2.3 SALARIO SIN TRABAJO.**

Significa, que la persona que va a celebrar un contrato de trabajo, no puede comprometerse a prestar los servicios que son objeto de él en una forma gratuita; pero que una vez convenido el salario se podría renunciar a la remuneración, mientras se está adelantando el contrato.

De acuerdo con la disposición legal, se debe en todo caso el salario. Sin embargo hay ocasiones en que el

El sistema de contratar y pactar las ventajas y derechos que establece la ley para los contratos de trabajo, no es sino una forma de que todas esas ventajas y sistemas de protección y de defensa se convierta en derechos patrimoniales del trabajador, que ingresen a su peculio, una vez que termine el trabajo a medida que se va ejecutando.

Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas concede son irrenunciables, - salvo los casos expresamente exceptuados por la ley y a demás el artículo 142 del Código Sustantivo del Trabajo que consagra la irrenunciabilidad del derecho al salario e impide la cesión del mismo en todo o en parte, - bien sea a título gratuito u oneroso. De donde se concluye que la teoría de la irrenunciabilidad del simple derecho subjetivo, se ha pasado en buena hora a la irrenunciabilidad del bien patrimonial representativo de aquél con lo cuál queda asegurado la garantía de remuneración efectiva y de prestaciones reales que se origina en el contrato de trabajo.

### 2.3 SALARIO SIN TRABAJO.

Ocurren circunstancias que impiden al trabajador prestar sus servicios normalmente en la forma y términos en que se ha estipulado dentro del contrato; en esos casos cuando la no prestación del servicio se ha originado sin culpa del obrero por disposición patronal, se debe en todo caso el salario. Sin embargo hay ocasiones en que el servicio se deja de prestar, o puede dejar de prestarse, por razones que sin ser imputables al trabajador o a culpa suya, por ejemplo en el caso fortuito o la fuerza mayor, aunque no sean demasiado prolongadas hasta el punto de dar origen a una suspensión o terminación del contrato.

El artículo 131, dice las propinas que recibe el trabajador no constituyen salario. No puede pactarse como tal.

bucción del servicio prestado por el trabajador lo que es En ese caso no habría lugar a reconocimiento del salario, porque solamente se obliga a él cuando el trabajo no se puede prestar por culpa o disposición del patrono.

El patrono y el trabajador pueden convenir libremente el salario, en sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tareas. Pero siempre el Salario básico es el que se establece bien en Laudo Arbitral en la Convención Colectiva, o en el Pacto Colectivo, para que sobre él se liquiden y paguen las prestaciones sociales del trabajador en el momento de terminarse el contrato.

El artículo 135 dice: se prohíbe el pago del salario en mercancías, fichas y otros medios semejantes, a menos que se trate de un

remunero 3. EL SALARIO DE LA LEGISLACION COLOMBIANA vestido y alimentación para el trabajador y su familia.

El artículo 138 estipula el lugar y forma de pago del La legislación Colombiana estudia el salario a través de las principales normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, así:

El artículo 127, trata de los elementos integrantes del salario; el artículo 128, trata de los pagos que no constituyen salario; el artículo 129, define el salario en especie; el artículo 130, dice que los viáticos constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento, pero no en lo que solo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación.

El artículo 127, no pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, Nacionalidad, raza. El artículo 131, dice las propinas que recibe el trabajador no constituyen salario. No puede pactarse como retri

bución del servicio prestado por el trabajador lo que és te reciba por propinas. El artículo 132, trata de la forma y libertad de estipulación, al respecto dice que el patrono y el trabajador pueden convenir libremente el salario, en sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, pero siempre repetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales. El artículo 133 define lo que se entiende por Jornal y sueldo y dice Jornal es el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores. El artículo 136 dice: se prohíbe el pago del salario en mercancías, fichas y otros medios semejantes, a menos que se trate de una remuneración parcialmente suministrada en alojamiento, vestido y alimentación para el trabajador y su familia. El artículo 138 estipula el lugar y forma de pago del salarario y dice, salvo convenio por escrito, el pago debe efectuarse en el lugar donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después de éste cese. Además prohíbe y se entiende por no hecho el pago que se haga en centros de vicios o en lugares de recreo, en expendios de mercancías o de bebidas alcohólicas, a no ser que se trate de trabajadores del establecimiento donde se haga el pago. El artículo 139 dice que el salario se paga al trabajador o a la persona que él autorice por escrito. El artículo 143 dice, a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste, todos los elementos a que se refiere el artículo 127, no pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, Nacionalidad, raza, religión, política o actividades sindicales. El artículo

144, dice que cuando no se haya pactado expresamente sa-  
lario, se debe el que ordinariamente se paga por la mis-  
ma labor, y a falta de éste el que se fijare tomando en  
cuenta la cantidad y la calidad del trabajo, la aptitud  
del trabajador y las condiciones usuales de la región.  
El artículo 145, trata del salario mínimo y dice 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 fijación del Salario mí-  
nimo modifica automáticamente los contratos de trabajo -  
en que se halla estipulado un salario inferior. El artí-  
culo 149 trata de los descuentos salariales y dice: el -  
patrono no puede deducir, retener o compensar suma algu-  
na de salario sin orden suscrita por el trabajador para  
cada caso o sin mandamiento judicial. Quedan especial-  
mente comprendidos en esta prohibición los descuentos o  
compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de lo-  
cales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del tra-  
bajador, para con el patrono, sus socios, sus parientes  
o sus representantes, indemnización por daños ocasiona-  
dos a los locales, máquinas, materias primas o productos  
elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo,  
avances o anticipos del salario, entrega de mercancías,  
provisión de alimentos y precio de alojamiento. Tampoco  
se puede efectuar la retención o deducción sin mandamien-  
to judicial aunque exista orden escrita por el trabaja-  
dor cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal  
o convencional o la parte del salario declarada inembar-  
gable por la ley, o en cuanto al total de la deuda supe-  
re el monto del salario del trabajador en tres meses.  
El artículo 150, habla a la vez de los descuentos permi-

tidos, dice son permitidos los descuentos y retenciones en por concepto de cuotas sindicales y de cooperativas y caja de ahorros autorizada en forma legal; de cuotas con destino al seguro Social Obligatorio, y sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento de trabajo, debidamente aprobado. El artículo 154, dice: - No es embargable el salario mínimo legal o convencional, ni los primeros cien pesos (\$ 100.00) del cómputo mensual de cualquier salario. El artículo 155, hace relación al embargo parcial del excedente y dice, el excedente de cien pesos (\$ 100.00) del cómputo mensual de cualquier salario sólo es embargable en una quinta parte. Excepción a favor de cooperativas y pensiones alimenticias. A su vez el artículo 156, dice que todo salario puede ser embargado hasta en un Cincuenta Por ciento (50%) en favor de Cooperativas legalmente autorizadas o para cubrir pensiones alimenticias que se deban de conformidad con los artículos 411 y concordantes del Código Civil. El artículo 159 trata del trabajo suplementario o de horas extras, es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal. por la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

De las Tasas y Liquidación de recargos, el artículo 168, dice: El trabajo Nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con recargo del Treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del diurno. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del Veinticinco Por ciento (25%) sobre el valor del trabajo diurno. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo a ningún otro. El artículo 170, dice: Cuando el trabajo por equipos implique la rotación su

cesiva de turnos o diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular salarios uniformes para el salario diurno y nocturno, siempre que éstos salarios comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas compensen los recargos legales. El artículo 172, trata del descanso dominical, el patrono está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene una duración mínima de Veinticuatro Horas (24). Además se dice que el patrono debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana no faltan al trabajo, o que, sin falta, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del patrono. Se entiende por Justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor o el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical, el trabajador que debe recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de éste artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

su uso que podía comprarlo o venderlo en la medida que consideraba indispensable para mantenerlo en condiciones de trabajo. El esclavo, como cualquier objeto debía permanecer a disposición de su amo todo el tiempo que éste lo requiera. Como compensación a éste servicio recibido, el amo alimentaba al trabajador en la medida en que consideraba indispensable para mantenerlo en condiciones de trabajo.

Cuando existía abundancia de esclavos, lógicamente costaba poco adquirirlos, el amo pedía desde el lujo de hacerlos trabajar abundantemente, costearlos físicamente y resguardar esos seres humanos con nuevas compras. Cuando escaseaban, consecuentemente el precio del esclavo subía, el amo los trataba con más consideración para efectos de poderlos conservar en condiciones óptimas de trabajo por más tiempo.

## 1. EL SALARIO Y SU DESARROLLO HISTORICO

### 1.2 EL SALARIO A TRAVES DE LA HISTORIA.

En éste capítulo se analizará en primer lugar la forma como se llegó al sistema de salarios tal como se conoce en nuestros días, para ello es importante referirnos al pasado y analizar las diferentes etapas, en que ha evolucionado la organización económica hasta nuestros días.

#### 1.2.1 La Esclavitud.

Se puede indicar que el primer sistema de salarios claramente establecido de un análisis histórico, aparece indudablemente durante el período de la Esclavitud. Bajo éste sistema la persona (del Trabajador) era propiedad de su amo que podía comprarlo o venderlo en la medida que consideraba indispensable para mantenerlo en condiciones de trabajo. El esclavo, como cualquier objeto debía permanecer a disposición de su amo todo el tiempo que éste lo requiera. Como compensación a éste servicio recibido, el amo alimentaba al trabajador en la medida en que consideraba indispensable para mantenerlo en condiciones de trabajo.

Cuando existía abundancia de esclavos, lógicamente costaba poco adquirirlos, el amo podía darse el lujo de hacerlos trabajar arduamente, agotarlos físicamente y reemplazar esos seres humanos con nuevas compras. Cuando escaseaban, consecuentemente el precio del esclavo subía, el amo los trataba con más consideración para efectos de poderlos conservar en condiciones óptimas de trabajo por más tiempo.

LA MITA. Antes de la conquista española de América, existía en los diversos países lo que se llamaba el servicio personal, conocido por los indígenas con el nombre de Mita; era una especie de servidumbre de uno o varios indios de una tribu en favor del Jefe o Cacique; era casi la esclavitud, porque se establecía ad-perpetuum, para necesidades particulares, para el servicio de los Caciques y de los príncipes, no se remuneraba y revestía el carácter de un tributo personal, de acto de vasallaje, no teniendo la mita limitación en cuanto al tiempo, ni en cuanto al número de Mitayos, que dependían tan solo de lo que determinase, la voluntad del Monarca.

Sajo el régimen Español se mantuvo la "mita" pero tan solo para funciones productoras, de carácter público, de interés general, y eran trabajos remunerados y temporales.

Limitada la mita, se establecía que el tributo no se pagaba en servicio personal, y que los indios se repartieran

Ninguna de las formas a que se sometió el trabajo de los indios fué más dura que la mita y, sin embargo, la mita nació de un deseo benéfico de mejorar su situación. Las

Casas la proclamó como un paliativo a los horrores que pudo comprobar en América. Los primeros años de la conquista en efecto fueron los de mayor sufrimiento para los indios vencidos. Los indios han de trabajar y ocuparse de todas las cosas necesarias a la República y han de vivir y sustentarse de su trabajo, sean bien pagados y El sistema de la Mita fué una organización completa del trabajo forzoso que abarca todos los órdenes de la actividad industrial de la época.

El cuerpo de leyes más importantes de la época colonial, que contiene verdaderas instituciones de derecho social, Una ley del Título XII, libro IV, de la recopilación de leyes Indias, con el objeto de mejorar su situación prescribía que los indios no fueran a segunda Mita, hasta acabado el turno de la primera, a fin de que tuvieran como acudir al beneficio de sus haciendas, labranzas y granjerías de las comunidades.

El Poder Central procuró reglamentarla lo más posible en beneficio de los Indígenas, así se establecía que no fueran detenidos en los trabajos por tiempo excesivo, que acabado ese tiempo volvieran a sus pueblos y que los indios de Mita sean bién tratados y aliviados y se les vendan los mantenimientos y ropas a precios moderados. Los indios ligados a la tierra de éste sin poderla abandonar. De la tierra tan sólo el siervo garantizada la posesión hereditaria. Limitada la mita, se establecía que el tributo no se pagara en servicio personal, y que los indios se repartieran en las Mitas. El empleo de los Indios para trabajos gratuitos, para el transporte de cargas y para todo género de servicios generales (personales) estaba prohibido.

**SALARIOS.** Según las Leyes de Indias, se establecía que el salario debería ser suficiente para las necesidades de la vida del indio, porque es justo y conforme a mi intención que, pues los indios han de trabajar y ocuparse de todas las cosas necesarias a la República y han de vivir y sustentarse de su trabajo, sean bien pagados y satisfechos de éste y se les hagan buenos tratamientos.

c. Las comunas que aprovechaban tanto el señor como los Siervos.

El cuerpo de leyes más importantes de la época colonial, que contiene verdaderas instituciones de derecho social, han sido sin duda, la recopilación de Indias. La fijación de la jornada de trabajo, la regularización de los Salarios, la reglamentación de las condiciones de trabajo, la determinación de los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos, etc., se hallan contenidas en dicha recopilación.

tierras del señor.

### 1.2.2 La Servidumbre.

nia en posesión.

Durante el período de la Servidumbre, el Esclavo fué sustituido por el siervo y el amo por el señor. El Siervo no pertenecía como persona al señor, pero estaba ligado a la tierra de éste sin poderla abandonar. De la tierra tenía el siervo garantizada la posesión hereditaria, reservándose el señor el dominio eminente de los latifundios.

Durante este período el trabajador o artesano es un ser libre, independiente que labora con utensilios de su pro-

El latifundio lo integraban tres clases de tierras: un -

a. Las que el señor tenía algunas parcelas de su exclusiva propiedad y que la cultivaba a veces valiéndose de esclavos.

b. Las que asignaban a sus Siervos.

c. Las comunes que aprovechaban tanto el señor como los Siervos.

### 1.2.2. La Revolución Industrial.

El Siervo obtenía los medios necesarios para su subsistencia, laborando en las tierras que le asignaba el señor y como compensación a éste se comprometía a:

a. Trabajar gratuitamente una parte de la semana en las tierras del señor.

b. Pagar en especie un tributo por las tierras que tenía en posesión.

c. Pertenecer al ejército del señor y defenderlo cuando las circunstancias así lo exigieran.

### 1.2.3. El Artesanado.

Durante este período el trabajador o artesano es un ser libre, independiente que labora con utensilios de su propiedad y en su propio taller. El mismo realiza la fun -

ción del mercadeo de sus productos. La característica esencial de éste sistema consiste en que el trabajador es en cierta manera su propio patrón, que no depende de nadie más que de sí mismo; el Artesano hace y vende sus productos y percibe las utilidades que arroja el desempeño de sus actividades. No se busca solamente que el salario le permita satisfacer sus necesidades vitales, sino que le contribuya de manera eficaz a establecer un clima favorable durante éste período que comprende el Siglo XVIII y el Siglo XIX, se produjeron una serie de cambios notables que tuvieron gran trascendencia en la estructura económica. Aparecieron nuevos revolucionarios conceptos sobre la propiedad, la productividad y la economía, que hicieron cambiar fundamentalmente las relaciones entre el señor y el Siervo, y aún más, las costumbres establecidas durante el Artesanado. Uno de los hechos más notables que es preciso mencionar durante este período es el invento y la utilización de la máquina, especialmente en la industria textil, que dió origen al nacimiento y crecimiento impetuoso del sistema de fábrica. Todo esto condujo al establecimiento de nuevos sistemas de compensación a los trabajadores, que a pesar de ser tremendamente injustas, se acercan bastante al concepto actual de Salarios.

La teoría de la Subsistencia o del Salario Natural, dió origen al Salario Actual, o la cantidad necesaria para alimentar y vestir a un trabajador y a su familia. Esta teoría se fundamenta en la famosa tesis Malthusiana. Comparativamente con los sistemas anteriormente citados

las características más importantes de los sistemas de los salarios Modernos, lo constituye el grado de libertad que goza el trabajador. Por otra parte existe un tratamiento más justo para el trabajador que está más de acuerdo con la dignidad de la persona humana. El Salario dentro de ésta concepción debe cumplir una función social. No se busca solamente que el Salario le permita satisfacer sus necesidades vitales, sino que le permita garantizar su seguridad y el futuro próximo, que provea un período de vacaciones pagadas y, en fin que contribuya de manera eficaz a establecer un clima favorable de trabajo dentro de la empresa.

## 2. DIFERENTES TEORIAS SOBRE EL SALARIO

Al respecto existen diversidad de Teorías sobre los factores determinantes de un salario, la mayoría de ellas de naturaleza bastante rígida, y en las cuales solo se enuncia de una manera muy sencilla los elementos que determinan el nivel de Salario.

### 2.1 TEORIA DE LA SUBSISTENCIA.

La teoría de la Subsistencia o del Salario Natural, dice que el Salario, es igual a la cantidad necesaria para alimentar y vestir a un trabajador y a su familia. Esta teoría se fundamenta en la famosa tesis Malthusiana de la población según la cual, mientras los recur -

Los salarios aumentan en proporción aritmética, la población crece en proporción geográfica.

En la Teoría de la Subsistencia los trabajadores tienen derecho a ganar solo aquello que naturalmente necesitan, para su subsistencia. De ganar menos que lo naturalmente necesario, la población, parecería agotada por el hambre. Al contrario si los trabajadores ganan más de lo naturalmente necesario, con la abundancia de bienes y las facilidades para alcanzarlos, se tendrían familias muy numerosas y por consiguiente una oferta de la mano de obra. En consecuencia, los salarios serán relativamente altos.

La Teoría de la Subsistencia se podrá resumir que existe un regulador natural de los Salarios a través de la población. Un aumento de los ingresos para los asalariados se convierte en un aumento de la población, lo cual, a su vez, provee una disminución de los salarios. Aunque se negara la validez de la teoría en cuanto a la relación entre la población y la cuantía del Salario, es necesario admitir que cualquier aumento en los ingresos de los trabajadores, tendía a salvar la vida de muchas personas, que de otra manera hubieron perecido por falta de alimentos, o condiciones apropiadas de salubridad.

#### c. Los antecedentes del trabajador.

La teoría de la subsistencia falla en primer lugar, porque no existe ninguna evidencia que garantice que un mayor Salario conduce a un aumento de la población; por otra parte el nivel de subsistencia depende de hábitos y

costumbres, y finalmente el nivel de vida deseable lo fija cada persona. Este es un mercado de competencia perfecta; pero en nuestra época y particularmente en nuestro medio ofrece muchas imperfecciones a causa de los Convenios Colectivos, etc.

## 2.2. TEORIA DE LA OFERTA Y LA DEMANDA.

Esta Teoría hace referencia a que el Salario que se paga a un trabajador por la prestación de un servicio, se rige por los principios de la ley de la oferta y la demanda. Es decir en la medida en que abunda la mano de obra en el mercado, los salarios serían relativamente bajos y al contrario, cuando la mano de obra escasea en el mercado, los salarios serán relativamente altos.

El salario en estas condiciones flucturará en diferentes cuantías, pero en contrario equilibrio en determinados puntos que dependerían fundamentalmente de los siguientes factores:

- a. El monto del capital;
- a. La habilidad requerida para el desempeño de las funciones en el puesto.
- b. El tiempo y el costo del aprendizaje.
- c. Los antecedentes del trabajador.
- d. Las condiciones de trabajo ofrecido.
- e. El tiempo de contrato y la seguridad del empleo.

La teoría de la oferta y la demanda es evidentemente exacta cuando existe un mercado de competencia perfecta; pero en nuestra época y particularmente en nuestro medio ofrece muchas imperfecciones a causa de los Convenios Colectivos, las leyes sociales, la intervención de los Sindicatos, etc. Es sólo en la compra directa de trabajo.

## 2.3 TEORÍA DEL FONDO DE LOS SALARIOS.

### 2.4 LA TEORÍA DE MARX.

Por ésta Teoría se define el salario como una mercancía, sujeta a las leyes de la oferta y la demanda que puede comprarse o venderse en el mercado. Marx, da origen al estudio del Salario con las siguientes palabras: "En la superficie de los Economistas Ingleses del siglo XVIII, entre ellos Adam Smith y Stuar Mill, sostenían que los salarios dependían fundamentalmente de dos factores: trabajo". El obrero vende su fuerza de trabajo o sea su capacidad potencial para trabajar, pero aparece vendiendo su trabajo. a. El monto del capital; b. La población. El nivel de los salarios podían obtenerse dividiendo el monto del capital que los capitalistas estuvieran dispuestos a invertir por el número de trabajadores que constituyera la oferta.

El salario justo sería para Marx un salario de subsistencia. Los salarios dependen principalmente de la demanda y oferta.

ta, como se expresa con frecuencia de la proporción entre el capital y la población; entendiéndose por población el número de personas que integra la clase trabajadora, o más bien de los que trabajan por un salario; y por capital, solo el capital circulante, incluso ni aún la totalidad de éste sino solo aquella que se emplea en la compra directa de trabajo.

El elemento físico y el otro, histórico social. El elemento físico determina su límite final, esto es, la clase trabajadora.

#### 2.4. LA TEORÍA DE MARX.

El elemento físico, para perpetuar su existencia física, debe recibir las cosas absolutamente necesarias, para vivir y multiplicarse, además del elemento humano.

La teoría Marxista del Salario declara enfáticamente, que el Salario es una forma de encubrimiento de la explotación capitalista; Marx, da comienzo al estudio del Salario con las siguientes palabras: "en la superficie de la sociedad burguesa el salario del obrero aparece como precio del trabajo, como una cantidad de dinero que se paga por una cantidad determinada de trabajo". El obrero vende su fuerza de trabajo o sea su capacidad potencial para trabajar, pero aparece vendiendo su trabajo, de la misma manera el salario precio de la fuerza de trabajo, se muestra como precio del trabajo del obrero.

Cuando el poseedor del dinero va al mercado, no se encuentra con el trabajo sino con el obrero que se obliga a vender su fuerza de trabajo en razón de que es la única posibilidad que tiene para subsistir. Una vez éste vende su fuerza de trabajo pasa a la fábrica a ponerla en función y deja de pertenecerle a él.

Fue expuesta por Henry Ford en el año de 1915. La filosofía de Ford es la creencia de que los salarios altos - El Salario justo sería para Marx un salario de subsisten

de productos y como consecuencia de esto, productos a precios bajos. Los de los patronos, no constituye ninguna garantía para los trabajadores.

Al aumentar los salarios se incrementaba el consumo e impulsaba de nuevo una mayor producción. Enal, el salario se obtiene multiplicando la producción marginal física del factor trabajo por el precio del artículo producido.

**2.6. TEORIA DE LA PRODUCCION O RENDIMIENTO DEL TRABAJO.** - determinada por las fuerzas de la oferta y la demanda que operan en el mercado.

El trabajo en esta teoría es considerado como un definido instrumento de producción. Su precio dependerá por lo tanto del precio total de la producción. El precio del Salario dependerá de las utilidades y, lógicamente, éstas estarán dependiendo a su vez de la mayor o menor intensidad de trabajo.

Algunas de las teorías citadas anteriormente en cada una de las teorías, influyen de manera especial, en la determinación del salario, las siguientes:

Los Salarios, como puede apreciarse, no vienen a depender del capital y la población, ni de la riqueza del empleador, sino más bien de la producción total. "Es el valor del producto, sea cual fuere, quien determina la cantidad de salarios que puede pagarse, y de ninguna manera la cantidad de riqueza que posee o de que puede disponer el patrono".

En esta teoría el salario del trabajador dependerá de la cantidad de mercancía que sea capaz de producir.

Como puede apreciarse, esta concepción del salario y de

**3.2 LA EFICACIA DEL TRABAJADOR.** Es importante la eficacia del trabajador en el desempeño de sus funciones en su trabajo, para determinar el salario, o remuneración que el trabajador va a percibir, ya que como es de lógica todos los individuos no lo hacen con la misma eficiencia.

### **3.3 EL NIVEL QUE PREVALECE EN LA ZONA.**

El nivel de salarios, está fundamentalmente supeditado a la riqueza natural y el desarrollo industrial y económico de la zona o país de que se trate. Ello constituye la principal razón de las diferencias tan marcadas que se observan en el poder adquisitivo del salario de los trabajadores en los distintos países.

### **3.4 LA ACCION DE LOS PODERES PUBLICOS.**

La acción del gobierno o del congreso a través de una reglamentación adecuada, puede ejercer una influencia en el nivel de Salarios.

Sin embargo la acción de los poderes públicos se encamina generalmente al establecimiento de un mínimo de remuneración.

### **3.5 IMPORTANCIA DEL PUESTO.**

La importancia del puesto al igual que la capacidad y eficiencia del trabajador determina el salario; el salario debe estar en proporción directa a la importancia del puesto, es decir, la que corresponde a cada trabajador, en comparación a los demás que se realizan en una organización.

III

### 1. EL SALARIO MÍNIMO

El Salario Mínimo lo define el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 145 y dice: "Es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subsanar a sus necesidades normales y a las de su familia en el orden material, moral y cultural".

El Salario Mínimo es una de las conquistas del proletariado y tiene como objeto mantener una remuneración mínima que impida la baja del nivel de los salarios normales, dado cierto límite por el posible efecto de fenómenos de las leyes naturales, de la estructura, e por de terminaciones abusivas de los patronos. Para fijar los Salarios Mínimos se tiene en cuenta detalles de tipo regional, por ejemplo de acuerdo con las condiciones de servicios, de salubridad o de desarrollo económico donde se trabaja; de tipo sectorial, atendiendo la clase de industria, ya se trate de industrias pesadas, de industrias textiles, etc.

El salario mínimo no autoriza al establecimiento por pagar

de las empresas o la remuneración por parte de los trabajadores, de salarios más altos.

Quiero decir únicamente que ninguna empresa puede pagar una remuneración menor a la fijada como mínima. Sobre el particular se da el caso por lo actividades perteneciente de sus sindicatos, de que se acuerda, cuando el estado establece los Salarios Mínimos, ellos se encuentran pagando niveles superiores a los decretados.

### 1. EL SALARIO MINIMO

El Salario Mínimo lo define el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 145 y dice: "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".

El Salario Mínimo, desde un punto de vista Jurídico, en la Doctrina general, es simplemente, el que establece

la ley para un contrato de trabajo. La sola consecuencia de que un trabajador debe ser remunerado por cada hora de su trabajo es que el salario debe ser suficiente para cubrir sus necesidades vitales y familiares. El Salario Mínimo es una de las conquistas del proletariado y tiene como objeto mantener una remuneración mínima que impida la baja del nivel de los salarios nominales, dado cierto límite por el posible efecto de fenómenos de las leyes naturales, de la estructura, o por de terminaciones abusivas de los patronos. Para fijar los Salarios Mínimos se tiene en cuenta detalles de tipo regional, por ejemplo de acuerdo con las condiciones de servicios, de salubridad o de desarrollo económico donde se trabaja; de tipo sectorial, atendiendo la clase de industria, ya se trate de industrias pesadas, de industrias textiles, etc.

Es lo que se llama el salario vital o el salario familiar.

El simple salario mínimo legal, por regla general, no

El salario mínimo no estorba el establecimiento por par

te de las empresas o la consecución por parte de los trabajadores, de salarios más altos. trabajo, en donde se establece un mínimo para una cantidad de servicios que se prestan; desde luego, la justificación de su establecimiento. Quiere decir únicamente que ninguna empresa puede pagar una remuneración menor a la fijada como mínima. Sobre el particular se dá el caso por la actividad permanente de sus sindicatos, de que en muchas empresas, cuando el estado establece los Salarios Mínimos, ellos se encuentran pagando niveles superiores a los decretados.

1.2 SALARIO MÍNIMO Y SUS EFECTOS. Por primera vez, en la ley 6a. de 1945, cuando se crearon el Seguro Social obligatorio y las Cajas de Previsión Social y en El Salario Mínimo, desde un punto de vista Jurídico, en la Doctrina general, es simplemente, el que establece la ley para un contrato de trabajo. La sola consideración, de que un trabajo debe ser remunerado con determinada cantidad de dinero por horas o por obra, sin reparar en la función social que deba llenar esa remuneración, es la que constituye el salario mínimo legal. y separar a que un campesino que no era tífido se presentase a una inspección del trabajo, para que se lo reconociera. Según los elementos que integran la noción del Salario, podemos afirmar de que se trata de un salario familiar, o vital, o simplemente de un Salario Mínimo Legal, en cuanto a las reglas legislativas, hagan coincidir la noción de salario mínimo con las reglas Doctrinarias sobre lo que es el salario vital o el salario familiar. El simple salario mínimo legal, por regla general, no tiene cuenta ninguna condición social ni familiar, in-

por el término que ellos se indican. Los salarios mínimos  
pues es un desarrollo, una especie de normación mecáni-  
ca del salario o remuneración del trabajo, en donde se  
establece un mínimo para una cantidad de servicios que  
se prestan; desde luego, la justificación de su estable-  
cimiento, por antitécnico y precaria que resulte, es la  
de defender al trabajador, de no permitir que el traba-  
jo humano se comprometa por una cantidad que pueda re-  
sultar irrisoria y la de atribuirle o asignarle determi-  
nada remuneración por baja que sea en relación con una-  
cantidad determinada de servicios.

## 2. ESCUELAS SOBRE EL SALARIO MÍNIMO

El salario mínimo se ordenó establecer por primera vez,  
en la ley 6a. de 1945, cuando se crearon el Seguro So-  
cial obligatorio e las Cajas de Previsión Social y se  
estableció que la creación del Salario se haría a tra-  
vés de comisiones prioritarias de obreros de patronos y  
de representantes del Gobierno. política económica de-  
terminada.

El establecimiento de un salario mínimo para ver si los  
patronos lo quieren pagar, especialmente en el campo y  
esperar a que un campesino que no era tímido se presen-  
te a una inspección del trabajo, para que se lo reconoz-  
can, es un método que no ofrece seguridades ni garantías.  
Es preciso desarrollar simultáneamente una labor de edu-  
cación del campesino asalariado y enseñarle cuáles son  
sus nuevos derechos y obligaciones en materia social.

sistema de remuneración, proporcional a la cantidad de  
trabajo que se da a la comunidad. Lenin en su obra El  
El artículo cuarto de la ley 6a. de 1945 dice- "El Go-  
bierno podrá señalar por medio de decretos que regirán

por el término que ellos se indique, los salarios mínimos para cualquier región económica o cualquier actividad - profesional, industrial, comercial, ganadera o agrícola - de cada región determinada con el costo de la vida, las modalidades de trabajo, la aptitud relativa de los trabajadores, los sistemas de remuneración o la capacidad económica de las empresas, previo concepto de comisiones peritarias de patronos y trabajador.

El trabajo en la U.R.S.S., es el deber de cada ciudadano

que no trabaja no come.

## 2. ESCUELAS SOBRE EL SALARIO MINIMO

En la U.R.S.S. se realiza el principio del Socialismo de que cada uno, según sus capacidades, a cada uno según su

Diferentes escuelas filosóficas se han ocupado del salario mínimo y del salario en general, no solamente desde el punto de vista del mismo, como elemento integrante del contrato de trabajo sino desde el punto de vista del papel que desempeña dentro de una política económica determinada.

La doctrina liberal del salario durante el siglo XIX, ejerció una influencia poderosa, resulta de la aplicación,

### 2.1 REGIMEN SOCIALISTA.

de los principios generales, que había adoptado para la solución de los problemas económicos. Según esta teoría, existe un orden natural, que es

El régimen Socialista tiene una concepción determinada del salario y de su regulación; parte del principio capital de que quien no trabaja no come; y fundada en la abolición del principio de la libertad privada, hacia un sistema de remuneración, proporcionado a la cantidad de trabajo que se da a la comunidad. Lenin en su obra El Estado y la Revolución, decía: "Cada miembro de la sociedad que ejecuta una cierta cantidad o parte del traba

los elementos para fijar el salario y hacerlo justo de

jo socialmente necesario, recibe un certificado en que consta que ha efectuado una cantidad de trabajo. de la situación económica de sus leyes.

Estos principios fueron adicionados, en el sentido de que el salario fuera además, adecuado a las necesidades de cada uno.

Con el Salario Mínimo expresa Cabanellas: "Se inicia el

El trabajo en la U.R.S.S., es el deber de cada ciudadano apto en el principio de que el que no trabaja no come.

En la U.R.S.S. se realiza el principio del Socialismo de que cada uno, según sus capacidades, a cada uno según su trabajo.

El salario mínimo, como una base absoluta y uniforme, sin su límite extremo del que no se puede descender. Si el objetivo buscado por la ley es intervenir en la fija-

2.2 LA DOCTRINA LIBERAL DEL SALARIO MINIMO. los trabajadores, un determinado nivel de vida, el concepto de salario mínimo no puede entenderse ni interpretarse dándole

La Doctrina liberal del salario durante el siglo XIX, ejerció una influencia poderosa, resulta de la aplicación, al mercado del trabajo de los principios generales, que había adoptado para la solución de los problemas económicos. Según ésta teoría, existe un orden natural, que es superior del establecido por cualquier reglamentación oficial. Por él, se deja su desarrollo a libre juego de las leyes económicas, las que juzgó suficientes para regular el salario conforme a ese orden natural o al interés de todos. Esta teoría dice, que se debe dejar libres a las partes para contratar, como quisieren, arguyendo que la que no estuviera satisfecha con la que la otra proponía, no estaba obligada a contratar y por lo tanto los elementos para fijar el salario y hacerlo justo de -

venían necesariamente de la voluntad del patrono y trabajador, que no era otra cosa que un reflejo exacto de la situación económica de sus leyes.

garantías salariales obtenidas en Convenios Colectivos o laudos Arbitrales, y otras tantas que, a veces implican una drástica lisi-

**2.3. INTERVENCIONISMO DE ESTADO.** un sea aspecto, o bien supone medidas indirectas para buscar una mejor distribución de la riqueza.

Con el Salario Mínimo expresa Cabanellas: "Se inicia el intervencionismo en materia de salarios, y sus consecuencias han sido posteriormente no la fijación de ese mínimo, sino la determinación del salario oficial y del salario político. Cuando en realidad no cabe establecer el salario mínimo, como una base absoluta y uniforme, sino cuál límite extremo del que no se puede descender. Si el objetivo buscado por la ley al intervenir en la fijación de los salarios consiste en asegurar a los trabajadores, un determinado nivel de vida, el concepto de salario mínimo no puede entenderse ni interpretarse dándole un alcance o contenido diferente opuesto a lo que según su propia naturaleza significa o sea, de ser siempre un salario aunque referido a la cantidad indispensable para la subsistencia del trabajador y de su familia, sin descuidar al mismo tiempo otros fines, como los de asegurar las necesidades de orden material, moral o cultural.

En el campo estricto del contrato del trabajo y dentro de él más completamente del salario, la escuela intervencionista a preconizado y logrado una serie de conquistas a cuyo amparo ha sido posible estructurar la doctrina de un derecho del trabajo, equilibrado entre cla -

ese. Así por ejemplo el establecimiento de salarios mínimos, de subsidio familiar, las normas sobre imbagabilidad y la extensión automática de garantías salariales obtenidas en Convenios Colectivos o laudos Arbitrales, y otras tantas que, o hacen implicar una drástica limitación a la libertad contractual en ese aspecto, o bien supone medidas indirectas para buscar una mejor distribución de la riqueza.

## 1.1 FIDACION DEL SALARIO

### 1.2 RESENA HISTORICA SOBRE LA FIDACION DEL SALARIO.

En Colombia se hizo una breve, aunque incompleto experimento sobre política de salarios.

El salario se ordenó establecer por primera vez en la ley de 1945, cuando se crearon el seguro social obligatorio y las Cajas de Previsión Social, y se estableció que la creación del salario a través de comisiones paritarias de patronos y de representantes del gobierno. La misma ley de 1945 en el año de 1945 los comités políticos del país, pasaron a otras ideas y con base en ellas se reglamentó el capítulo de la ley de 1945 estableciendo en 1949 por primera vez una de las pocas leyes en todo el Territorio Nacional. Lo que se hizo entonces, y por eso se dispuso la creación de comisiones paritarias, fue un sistema técnico de remuneración, estudiado por regiones económicas, por capacidad de empresas, por necesidades del trabajador, etc. Implantar un sistema variable de remuneración sin base en estos principios fundamentales, pero ya desde entonces se ob-

#### IV

### 1. FIJACION DEL SALARIO

#### 1.2 RESEÑA HISTORICA SOBRE LA FIJACION DEL SALARIO.

En Colombia se hizo una breve, aunque incompleto experimento sobre política de salarios.

El salario se ordenó establecer por primera vez en la ley 6a. de 1945, cuando se crearon el seguro Social Obligatorio y las Cajas de Previsión Social, y se estableció, que la creación del salario a través de comisiones paritarias de obreros de patronos y de representantes del Gobierno. La misma ley 6a. en el año de 1946 los comandos políticos del país, pasaron a otras ideas y con base en ellos se reglamentó el capítulo de la ley 6a. estableciendo en 1949 por primera vez uno de dos pesos diarios en todo el Territorio Nacional. Lo que se quiso entonces, y por eso se dispuso la creación de comisiones paritarias, fué un sistema técnico de remuneración, estudiado por regiones económicas, por capacidad de empresas, por necesidades del trabajador, etc. Implantar un sistema variable de remuneración mínima basados en estos principios fundamentales, pero ya desde entonces se ob-

servan dos casos: la primera que cuando la ley 6a. habla de salarios mínimos, no estaba recogiendo la doctrina general sobre lo que es el simple salario mínimo legal, estaba entrando dentro de la fijación de un salario mínimo justo; no era la normación mecánica, por cantidad de trabajo, sino que, perseguía fines superiores como el de que la remuneración se acomodara a las necesidades del trabajador. En 1949 se dictó el decreto que estableció el salario mínimo en dos pesos diarios, en todo el Territorio Nacional; tanto para el trabajador industrial como para el campesino; pero esta fijación del salario era considerado como antitécnico e injusto.

Según el artículo 148 del Código Sustantivo del Trabajo, la fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se halle estipulado un salario inferior. Según este artículo, el establecimiento de los salarios mínimos, modifican los salarios mínimos en los contratos de trabajo en que se tenga señalado un salario mínimo menor al estipulado. En los contratos de trabajo, en los que no ha habido, al iniciarse el contrato de trabajo una convención expresa sobre el salario, o donde la fijación del jornal o sueldo no sea posible a través de estimación pericial o esto resulte ineficaz, imperarán las normas sobre el salario mínimo.

### 1.3 DISPOSICIONES QUE RIGEN ACTUALMENTE SOBRE LA FIJACION DEL SALARIO MINIMO.

4. Se aplica a los trabajadores oficiales que se encuentran El decreto extraordinario 2214 de 1956, el cual subrogó

al dictado en el año de 1949, que en forma antitécnica y apresurada señaló un salario mínimo de dos pesos diarios para todos los trabajadores y trabajos del país. Las notas características del nuevo establecimiento salarial, que deben tenerse presentes cuando se trata de fijar el alcance jurídico del salario mínimo en Colombia, son las siguientes:

a quienes tengan más de diez y ocho años de edad, y se supone remunerar una jornada ordinaria de trabajo, en

1. Divide el país en zonas territoriales que cobijan a cada una varios Departamentos, y señalen para cada uno, un salario mínimo urbano y otro rural, atendiendo además a la altura en que el sitio de trabajo se encuentre en relación con el nivel del mar.

2. Para las zonas urbanas de las distintas regiones, el salario mínimo se fija en relación con el capital o patrimonio de las empresas o patrono.

3. Según el artículo 30., tales salarios son aplicables exclusivamente a los trabajadores particulares que reciban parte en dinero y parte en especie u otros beneficios colaterales que impliquen una disminución en el costo de la vida, y a los trabajadores del servicio doméstico. Es innecesario que volvamos ahora sobre que se entiende por servicio doméstico, pues esta noción se ha fijado y repetido aquí en distintas oportunidades.

4. Se aplica a los trabajadores oficiales que se encuentren vinculados al Estado (Nación, Departamento o Mu

nicipio) por contrato de trabajo, a los que se ocupen en obras públicas o servicios técnicos de carácter oficial y a los comúnmente denominados jornaleros, es decir, a los obreros de carácter oficial. los señala el decreto, sobre vendría un "señalado desequilibrio" en su estabilidad económica.

5. En los dos casos anteriores el salario mínimo cubija a quienes tengan más de diez y ocho años de edad, y se supone remunerar una jornada ordinaria de trabajo, en los términos legales que ya conocemos, esto, es, o por la convenida por las partes, si es menor de ocho horas o por las de ocho horas, cuando se trata de labores industriales o comerciales ordinarias o de nueve a doce horas respectivamente, si se trata de labores agrícolas o de trabajadores intermitentes o de simple vigilancia.

6. No entorpecen los salarios mínimos superiores pactados con anterioridad a la vigencia del decreto, ni impiden que con posterioridad al mismo se establezcan por las partes otros superiores o mejores.

No hay duda de que los principios contenidos en los puntos que se acaban de citar, hacen del salario mínimo, en

7. Para quienes se encuentran en período de prueba o de aprendizaje, se mantiene, hasta la vigencia de tales etapas contractuales, el salario mínimo que las partes hubieran convenido al celebrar el contrato; pero se ordena pagar los valores del Decreto, una vez que se entre a la prestación firme de servicios, superadas cada una de las etapas referidas.

8. Se faculta a las comisiones mixtas obrero-patronales

que hicieron los estudios previos a la fijación del salario, para decretar, en determinados casos, la inaplicación de los mismos, por el término de un año, cuando las empresas pidan y prueben que, de aplicarles tal como los señala el decreto, sobre vendría un "señalado desequilibrio" en su estabilidad económica.

9. Se faculta a comisiones permanentes para revisar anualmente los salarios establecidos, siguiendo los mismos principios técnicos de su fijación inicial y pasando al gobierno sus informes con el objeto de proceder a las modificaciones que sean necesarias; se las autoriza para resolver los reclamos de los patronos y de los trabajadores sobre el particular, mediante el sistema de instancias, la segunda de las cuales la resuelve la Comisión Nacional con sede en Bogotá, y se las autoriza para dividir el territorio de su jurisdicción en zonas adecuadas para un estudio más técnico del problema.

No hay duda de que los principios contenidos en los puntos que se acaban de citar, hacen del salario mínimo, en sí mismo estimado un aporte de gran importancia en la defensa de los trabajadores, y señala un punto de partida serio, en el planteamiento y solución del problema de la remuneración en Colombia. Y confieren al método empleado para señalarlos un carácter que aspira a hacer del problema, una cuestión técnica, tal como lo previó y dispuso la ley 6a. de 1945, y la parte del empirismo y la improvisación, que fueron los trazos fundamentales de la legislación.

Actualmente el salario mínimo según el Decreto 2282 del 22 de Diciembre de 1982 es: de taras. En la primera el salario se acuerda, señalando un precio básico por cada obra determinada, sin consideración al tiempo que se es para las ciudades de Pasto, Tumaco, Samaniego, Sandoná, Túquerres, la suma de TRESCIENTOS OCHO CON SETENTA PESOS (\$ 308.70) diarios; para un mensual de NUEVE MIL SESENTA Y UN PESOS (\$ 9.261.00). determinadas obras en cierto unidades de tiempo, por ejemplo una hora o un día determinado. La legislación Colombiana acepta todas - Para las ciudades intermedias y agropecuarias, la suma de OCHOCIENTOS NOVENTA Y DOS CON CINCUENTA PESOS (\$292.50) diarios, para un mensual de OCHO MIL SETECIENTOS SETENTA Y CINCO PESOS (\$ 8.775.00). años o grandes remuneraciones, según el país y el sistema que exista, por los servicios que se reciben en un determinado establecimiento, es, por 1.3.1 forma y Lugar de Pago. como de un club por facilitar el sembrero y el abrigo, etc.

El salario puede convenirse y pagarse de distintas maneras; por ejemplo por unidad de tiempo o por unidad de obra, a destajo, a través de participación en las utilidades, a porcentajes y algunas legislaciones consideran también el sistema de propinas. Cuando el salario se pacta sin tener en cuenta el rendimiento específico del trabajador, sino solamente un lapso determinado de actividad, se tiene en salario por unidad de tiempo, como cuando se conviene en pagar a tantos pesos la hora, el día, la semana o el mes del trabajo. En esta modalidad solo cuenta el hecho que durante el lapso convenido se produzca la actividad del empleado. puede obligarse a llevar libros para registrar dineros que se entran en sus cajas, y los

El salario a destajo puede ser de dos modalidades: La unidad de obra y la unidad de tarea. En la primera el salario se acuerda, señalando un precio básico por cada obra determinada, sin consideración al tiempo que se emplee en realizar. En la segunda existe una combinación de la unidad de obra con la unidad de tiempo, lo cual da un resultado básico llamado tarea, la obligación del trabajador cubre la factura de determinadas obras en cierta unidad de tiempo, por ejemplo una hora o un día-determinado. La legislación Colombiana acepta todos los citados, menos la propina.

La propina consiste en pequeñas o grandes remuneraciones, según el país y el sistema que exista, por los servicios que se reciban en un determinado establecimiento, es, por ejemplo, lo que se paga al coime de un club por facilitar el sombrero y el abrigo, etc.

Alguna clase de trabajos y trabajadores que particularmente no laboran dentro de los talleres de las empresas. Lo que se trata de establecer con exactitud más o menos aceptable, es la cuantía del salario y todas las cuestiones que surgen en la legislación y que giran alrededor del mismo, la ley ha querido ser clara al fijar el sistema de remuneración. Con un régimen de propina sería imposible determinar el salario y para que se pudiera aceptar y extraerle resultados prácticos habría de imponer la obligación de llevar libros que registrarán las que se reciben diariamente y poder establecer así el salario promedio del trabajador; tal solución es difícil, porque el patrón no puede obligarse a llevar libros para registrar dineros que no entran en sus cajas, y los

trabajadores tampoco tienen manera y tiempo de llevarlo con el objeto de que el Estado o los jueces puedan, en cualquier momento determinar el monto del salario. parte y atención a la clientela, que son necesarios para entrar en conexiones comerciales con ella. Eso debe -

Los trabajadores a sueldo mensual, generalmente reciben esa mensualidad distribuida en décadas o en quincenas, modalidad que se refleja en el sistema de preaviso, - pues, como se verá cuando examinemos la determinación - del contrato de trabajo, respecto a las causas que permiten realizarlas con un previo aviso, éste debe darse con antelación al período que regule el pago de los salarios.

### 1.3.2 Viáticos y Gastos de Representación del Salario.

#### 1.3.3 Falta de Acuerdo Sobre el Salario.

Alguna clase de trabajos y trabajadores que particularmente no laboran dentro de los talleres de las empresas o dentro del recinto de su establecimiento, presentan una modalidad especial de salarios, la cual consiste en que, fuera de una suma fija determinada o determinable, dispone de una cantidad diaria para cumplir ciertos actos, y particularmente el más importante, que es el de realizar el objeto del contrato de trabajo. Esas sumas se llaman viáticos y gastos de representación.

En cuanto a viáticos la ley ha hecho una distinción, atendiendo a que pueden tener una doble finalidad: por una

Cuando las partes, al celebrar el contrato, no se han a-

parte, subvenir los gastos de alimentación y alojamiento del empleado que ha de cumplir obligaciones por fuera del domicilio de la empresa y por otra, gastos de transporte y atención a la clientela, que son necesarios para entrar en conexiones comerciales con ella. Ese doble aspecto ha permitido establecer que la primera parte o sea la relacionada con alimentación o alojamiento, se considera como integrante del salario; pero la segunda, o sean los gastos de transporte y atención a la cliente la no se consideran como gastos de trabajo, sino como instrumentos del mismo, vale decir, el equivalente a las herramientas de trabajo que el patrono está en la obligación de poner en manos del trabajador para el mejor cumplimiento de su cometido.

1.3.3 Falta de Acuerdo Sobre el Salario.

Prevé la ley que no exista estipulación sobre la cuantía de salario, dentro del contrato de trabajo. Se estudió que una de las condiciones en que las partes deben ponerse de acuerdo al celebrar tal contrato, es la remuneración. Ello es elemental porque las prestaciones fundamentales del contrato individual del trabajo son, de un lado la prestación personal del servicio, y de otro, la remuneración que se va a recibir por el trabajo, siendo pues, cuestión de primera importancia que se acuerde la remuneración que se va a recibir por los servicios, puede ser sin embargo que no exista tal estipulación.

El sistema de clasificación y remuneración en la administración pública colombiana.

Cuando las partes, al celebrar el contrato, no se han a-

cordado sobre el valor de la parte de él que se va a re-  
cibir en especie, su avalúo debe hacerse por expertos -  
cuando quiera que su precisión se haga necesaria para -  
el pago de prestaciones o indemnizaciones. Cuando fal-  
te estipulación sobre el salario, el patrón debe el que  
ordinariamente pague en la misma empresa por la misma -  
labor, o subsidiariamente el que se pague en el que se  
establezca teniendo en cuenta la cantidad y calidad del  
trabajo, la aptitud del trabajador y las condiciones u-  
suales en la región.

La totalidad de las entidades del sector centralizado -  
utilizan el sistema de clasificación diseñado por el Oq  
La ley no excluye la posibilidad de un acuerdo de las ig-  
partes, cuando de estos señalamientos se trata. Más, si  
ello no es posible, tanto en uno como en otro caso, él -  
deberá hacerse pericialmente, tomando los puntos compara-  
tivos o de referencia que los preceptos citados estable-  
cen. so o cargo.

**1.3.4. Prima Móvil.** atribuciones y responsabilidades es-  
tablecidas por la constitución, la ley, el reglamento, -  
designado por la autoridad competente, para satisfacer -  
Los artículos 7 y 10 de la ley 187 de 1959, disponen, pa-  
ra determinados casos el sistema de una prima móvil, el  
que constituye por sí mismo un apreciable incremento pa-  
ra regular en forma justa los salarios en circunstancias  
de alza inmoderada de los costos de vida.

El sistema de clasificación y remuneración en la adminis-  
tración pública colombiana.

En Colombia la rama ejecutiva del poder público en lo Nacional, se haya dividida en dos grandes secciones: El Sector Centralizado que lo constituyen todos los Ministerios, los Departamentos Administrativos y las Superintendencias; y el Sector Descentralizado, que lo conforman los establecimientos públicos, las empresas industriales y comerciales del Estado y Sociedades de Economía mixta.

La totalidad de las entidades del sector centralizado utilizan el sistema de clasificación diseñado por el Departamento Administrativo del servicio civil. Este sistema presenta características interesantes y especiales cuyas unidades básicas estudiaremos a continuación:

**Empleo o Cargo.**

Conjunto de deberes, atribuciones y responsabilidades establecidas por la constitución, la ley, el reglamento, - asignado por la autoridad competente, para satisfacer - las necesidades de la Administración Pública, que deben ser atendidas por una persona natural.

**Serie.**

Conjunto de clases similares en cuanto a la naturaleza - del trabajo, jerarquización en forma ascendente según su

ubicación en la escala de remuneración y diferencias por los requisitos exigidos para su ejercicio.

Al sueldo básico, más un incremento por concepto de prima de antigüedad, se aplican a los empleados que pertenecen a la Clase.

En el servicio, en el mismo cargo, así: Al iniciar el segundo año de servicios pasarán a la primera columna al iniciar el tercer año, a la segunda columna,

Grupos de empleo que dentro de una serie tienen funciones sustancialmente similares están identificados con la misma denominación remunerados con igual sueldo básico y para cuya provisión se exigen iguales calidades.

En general el sistema salarial de la Administración Pública Colombiana está estructurada en bases técnicas dignas, y es además injusto y discriminatorio.

Es el código que indica la remuneración asignada a los diferentes cargos existentes en la Administración Pública.

El sistema utilizado no permite establecer una suficiente determinación entre los distintos cargos y la valorización resultante, y es, por lo tanto, un

El Gobierno Nacional con base en las facultades extraordinarias otorgadas por la ley 24 de 1974 expidió los Decretos 174 y 230 de 1975 en los cuales se fijan las escalas de remuneración para los empleos de los Ministerios,

Departamentos Administrativos, Superintendencias y establecimientos públicos.

En primer lugar establece dos escalas salariales diferentes, una para el Sector Centralizado y otra para el Sector Descentralizado.

Las escalas establecidas en los mencionados Decretos comprenden seis columnas. La primera corresponde a los diferentes grados de remuneración de las distintas clases de empleos, la segunda, al sueldo básico fijado para ca-

da grado que se percibirá durante el primer año de servicio. Las cuatro columnas siguientes conformadas por el sueldo básico, más un incremento por concepto de prima de antigüedad, se aplican a los empleados que permanezcan en el servicio, en el mismo cargo, así: Al iniciar el segundo año de servicios pasarán a la primera columna al iniciar el tercer año, a la segunda columna, al iniciar el cuarto año, a la tercera columna, y al iniciar el quinto año a la cuarta columna.

Uno de los estatutos de mayor trascendencia en la actual política social es la ley 107 de 1959, por la cual se crea el Consejo Nacional de Salarios, en sus artículos 1º y 2º se establece la estructura de los salarios mínimos.

En general el sistema salarial de la Administración Pública Colombiana está estructurado en bases técnicas discutibles, y es además injusto y discriminatorio.

El sistema de Clasificación empleado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil, no es ciertamente el más adecuado. El sistema utilizado no permite establecer una suficiente determinación entre los distintos cargos y la valorización resultante, y es, por lo tanto bastante superficial e imprecisa.

Finalmente la estructura Salarial señalada por el Gobierno Nacional (Decretos 174 y 230), de 1975, establece protuberantes discriminaciones. En primer lugar establece dos escalas salariales diferentes, una para el Sector Centralizado y otra para el Sector Descentralizado. Es decir, de una manera especial, el Estado Colombiano remunera los sueldos en forma diferente, cargos que tienen las mismas funciones, las mismas responsabilidades y pa-

ra los cuales se exigen las mismas calidades. Por otra parte, los reajustes consagrados en los Decretos mencionados favorecen al personal directivo y nó al subalterno de la Administración Pública.

## 2. EL CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

Uno de los Estatutos de mayor trascendencia en la actual política social es la ley 187 de 1959, por la cual se crea el Consejo Nacional de Salarios, se fijan sus soluciones, se establecen las formas de control sobre la observancia de los salarios mínimos.

Esta ley marca un punto culminante en la intervención del Estado sobre el problema de los salarios, a que se había hecho referencia. Y entrega al Estado para que la ejerza a través del Consejo Nacional, una función pública de eminente interés social, como es la de velar por señalamiento y vigencias permanentes de las remuneraciones mínimas justas para los contratos de trabajo.

El Artículo 10. de la ley 187 de 1959, crea el Consejo Nacional de Salarios, le fija como sede la capital de la república y dispone su integración en la siguiente forma:

El Ministro del Trabajo o un Delegado suyo;  
Un Delegado de cada uno de los Ministros de Hacienda Fo-

mento y Agricultura;

Un Delegado del Consejo Nacional de Política Económica y Planeación;

Un médico, especializado en Medicina de Trabajo y un Ingeniero industrial, designados ambos por el Ministro del Trabajo;

Dos Delegados de las Organizaciones Nacionales de Asalarados particulares;

Un Delegado de los empleados oficiales;

Un Delegado de los pensionados oficiales y particulares.

es la disposición que rige actualmente para la fijación de salarios en todo el país.

La simple lectura de las disposiciones transcritas, revela que el Legislador confirió al Consejo Nacional de Salarios la facultad de fijar los salarios mínimos y sus cuantías, de servir de organismo consultor del Gobierno, para aumentar la política general en materia salarial. El texto de las normas es claro, se trata de una facultad conferida expresa y únicamente al Consejo Nacional de Salarios.

Naturalmente que con la concurrencia de los delegados y los profesionales señalados en el artículo segundo de la ley 159 de 1959, busca el legislador la concertación con miras a lograr un concurso de las partes en materia salarial, pero hay que entenderlo en forma que no se hagan inoperantes los objetivos del Consejo Nacional de Salarios, en caso de no obtener la deseable unanimidad en un momento dado.

una política concertada entre el estado, los sindicatos y los empresarios para la determinación de los precios y De tal manera que la ley 187 de 1959, es la única norma

que existe en materia de fijación de salarios mínimos - que fué hecha por el propio legislador. López Michelsen, fué propuesta por dicho expresidente, la que tropezó con algunas dificultades de manera especial por la in-

## 2.1 CREACION Y FUNCIONES DEL CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS.

Los trabajadores y por la evidente debilidad de las organizaciones sindicales, que no han sabido manejar los núcleos de campesinos y obreros que forman fué la ley 187 de 1959, la que creó el Consejo Nacional de Salarios y reglamentado por el Decreto 2837 de 1960, es la disposición que rige actualmente para la fijación de salarios en todo el país. Los reglamentos parciales de los Consejos Nacionales de Salarios y de Trabajo, sobre cuorras para sesionar y decidir, y aumentado de 80 a 1.000

El Consejo Nacional de Salarios tiene como finalidades, las de estructurar un régimen de salarios que tengan como base la división del país en regiones económicas. La fijación y revisión periódica, por lo menos cada dos años, de los salarios mínimos regionales, y de los coeficientes de incremento de esos salarios mínimos regionales en razón del grado de calificación del operario o del nivel del empleo en la jerarquía profesional. Prescribe, además, las normas sobre investigación y determinación de los índices de costo de vida en cada región económica para la clase media obrera, tanto en las zonas urbanas como las rurales. El Consejo continúa siendo aplicable en alto grado mientras no exista una política expresa en lo relativo a la distinción entre zonas urbanas y

En varios países se han implantado la renombrada estrategia de "ingresos y salarios", que es fundamentalmente una política concertada entre el estado, los sindicatos y los empresarios para la determinación de los precios y

salarios en una economía. Esa política, en la campaña presidencial del expresidente, Alfonso López Michelsen, fué propuesta por dicho expresidente, la que tropezó - con algunas dificultades de manera especial por la intransigencia del sector privado en aceptar las justas demandas de los trabajadores y por la evidente debilidad de las organizaciones sindicales, que no han sabido manejar los núcleos de campesinos y obreros que forman parte de la fuerza laboral del país.

El Consejo y a sus organismos técnicos auxiliares un trabajo cuidadoso y permanente del nivelizado de cada región.

El Gobierno ha expedido nuevos reglamentos parciales de los Consejos Nacionales de Salarios y de Trabajo, sobre cuorum para sesionar y decidir, y aumentado de 80 a 1.000 pesos por honorario por cada sesión de cada miembro que no tenga calidad de funcionario público.

para su política salarial, es de gran importancia, pues se podrá ensayar en forma más realista y justa, la cual.

Como una de las funciones del Consejo Nacional de Salarios es la de señalar la división del país en zonas o regiones económicas para efecto del régimen de salarios; se tiene, sin embargo, que no por ello son desatentibles los preceptos que sobre el particular estableció el Decreto extraordinario 2214 de 1956, a menos que posteriormente esta zonificación fuere variada por la nueva entidad. Así como también el Consejo continúa siendo aplicable en alto grado mientras no exista una posición expresa en lo relativo a la distinción entre zonas urbanas y rurales, al campo de aplicación de los salarios mínimos con respecto a los trabajadores oficiales y particulares y a la edad a partir de la cual los salarios son aplicables.

Público.

Como asuntos de importancia se introduce la noción de - salarios mínimos profesionales, en los que hay que tener en cuenta las distintas profesiones u oficios en sus evaluaciones económicas y sociales, para señalar a quienes la sirvan un determinado salario, acorde con sus necesidades mínimas, con la cual, se evitan las imprevisiones que tienden a fijar salarios indiscriminados para labores diferentes que tienen supuestos económicos y sociales diversos. Esto, además, va permitiendo al Consejo y a sus organismos técnicos auxiliares un estudio cuidadoso y permanente del movimiento de cada profesión para efectos de saber en qué oportunidad y cuantía debe ser reajustados los salarios correspondientes.

y organizar los centros de información para documentar a los integrantes de los diversos grupos.

En cuanto al papel de organismo consultor del gobierno para su política salarial, es de gran importancia, pues se podrá encarar en forma más realista y justa, la cuestión de las asignaciones particulares y oficiales, aunque no todas éstas últimas correspondan fijarlas al Consejo Nacional, sino al Gobierno o al Congreso en su caso. Pero se trata, de tener un instrumento adecuado y técnico de consulta en el cual pueda fundarse razonablemente el gobierno cuando de éstos particulares se trata.

Consejo Nacional de Política y Economía Social, que ha venido saliendo de Planación Nacional; un Médico Laboral y

Se dijo anteriormente que el Gobierno ha expedido nuevos reglamentos parciales de los Consejos Nacionales de Salarios y del Trabajo, sobre cuorum para sesionar y decidir y ha aumentado de 80 a 100 pesos por honorarios por cada sesión de cada miembro que no tenga la calidad de funcionario Público. 2. Por los Cronios Económicos 2. Todos

Con la mitad más uno de sus integrantes cada consejo podrá sesionar, y con la mitad más uno de sus asistentes, decidir, es decir para el primer caso se requiere la mayoría absoluta y para la segunda la simple. En caso de falta temporal o absoluta de principales, en su reemplazo serán llamados los suplentes. Para el normal funcionamiento de los dos Consejos se reglamentó la Secretaría Técnica permanente. Consejo Nacional de Salarios será convocado por el Gobierno Nacional y los Consejos Seccionales de Salarios por su respectivo Presidente.

A cargo de éste organismo está preparar el material de trabajo y coordinar las labores y comisiones de los consejos, recibir, organizar y contestar la correspondencia y organizar los centros de información para documentar a los integrantes de los aludidos grupos.

Artículo Tercero. El Consejo Nacional de Salarios tendrá Para tener una clara visión sobre la composición del cuorum deliberatorio y del cuorum decisorio, conviene conocer quiénes integran los consejos;

Artículo Cuarto. En caso de que no se envíen las listas Por el Gobierno: 7; Ministro de Trabajo, Hacienda, Desarrollo y Agricultura o sus delegados, un Representante del Consejo Nacional de Política y Economía Social, que ha venido saliendo de Planeación Nacional; un Médico Laboral y un Ingeniero Industrial nombrado por el Ministerio de Trabajo. la lista a turnos correspondiente.

Por los Trabajadores: 2; Por los Empleados Oficiales y los Pensionados 2. Por los Gremios Económicos 2. Todos

con sus respectivos suplentes. Según la nueva reglamentación, debe actuar unos y otros, según cada caso, de los empleadores oficiales y particulares, se llevará en unemplazo al correspondiente suplemento conforme a - Los Decretos respectivos son los siguientes: Extraordinario 2837 de 1960.

Artículo Primero. El Consejo Nacional de Salarios será convocado por el Gobierno Nacional y los Consejos Seccionales de Salarios por su respectivo Presidente. En caso de falta absoluta del suplente se pedirá el envío de nuevos lista.

Artículo Segundo. El Consejo Nacional de Salarios podrá sesionar con la mitad más uno de sus miembros.

De acuerdo con lo anterior, se trata de un Organismo Público de carácter Nacional, no solamente por la naturaleza

Artículo Tercero. El Consejo Nacional de Salarios tomará sus decisiones con la mitad más uno de sus miembros presentes en la correspondiente sesión.

Instrumento al Estado para que este aspecto de su intervención en la política salarial dé buen resultado.

Artículo Cuarto. En caso de que no se envíen las listas internas en el plazo prescrito por el Artículo 7o. del Decreto Extraordinario 2837 de 1960, el funcionario u órgano encargado de designar los miembros del Consejo Nacional de Salarios y de los Consejos Seccionales de Salarios proveerá los cargos de interinidad, hasta cuando reciba la lista o terna correspondiente, y los cuales si fueren demandados, la competencia la tiene la jurisdicción contenciosa administrativa.

Artículo Quinto. Si citado a la correspondiente sesión no compareciere alguno de los delegados de las Organizaciones, el Sr. Guillermo Romero García, en condición de ciudadano

ciones Nacionales de Asalariados particulares, de las A sociaciones Nacionales de empleadores particulares, de los empleadores oficiales y particulares, se llamará en un reemplazo al correspondiente suplemente conforme a lo prescrito por el Artículo 8o. del Decreto Extraordinario 2837 de 1960. es impugnada, quebranta la ley 187 de 1959, en cuanto atribuye al Consejo Nacional de Sa - larios, la facultad de fijar los salarios mínimos; y - En caso de falta absoluta del principal, el suplente en - trará a reemplazar por el resto del período. En caso de - falta absoluta del suplente se pedirá el envío de nueva - lista.

De acuerdo con lo anterior, se trata de un Organismo Pú- blico de carácter Nacional, no solamente por la naturale - za jurídica de la mayor parte de sus integrantes, que - son funcionarios públicos, sino por la misión que le está - encomendada y que, como ya se dijo es la de servir de - instrumento al Estado para que este aspecto de su inter - vención en la política salarial dé buen resultado. Hu - quiera sido deseable que figurarán en el Consejo el Jefe - del Dane, que por ministerio de la ley lleva el movimien - to económico del país.

Los actos que cumple el Consejo Nacional de Salarios, tie ne el carácter de actos Administrativos, y los cuales si - fueren demandados, la competencia la tiene la jurisdic - ción contenciosa administrativa.

El Dr. Guillermo Romero García, en condición de ciudadano

Colombiano, promovió acción de nulidad contra el Decreto Nacional No. 2831, expedido el 28 de Diciembre de 1978, por el señor Presidente de la República y su Ministro del Trabajo y Seguridad Social, por el cual se fijaron nuevos salarios mínimos. El actor fundamentó su petición en la norma impugnada, quebranta la ley 187 de 1959, en cuanto atribuye al Consejo Nacional de Salarios, la facultad de fijar los salarios mínimos; y los artículos 2o., 3o., 55o. y 120. del numeral 3o. de la Constitución Nacional.

... como un derecho social de la clase asalariada (trabajadores), que ocupa una gran importancia, porque lleva consigo para los trabajadores el único ingreso a través del cual, los asalariados van a proporcionar a su familia, los medios necesarios para su subsistencia y la de su familia.

2. Desde el punto de vista de la Doctrina de la política salarial, los logros de los trabajadores Colombianos en 155 años de la década de los años treinta no han sido superados. La Reforma Constitucional de 1936, estableció la intervención del Estado para proteger los derechos de los trabajadores, legalizar el derecho de huelga, conciliar la propiedad privada e la función social y arguye la facultad oficial para fundamentar la actividad económica.

3. La política salarial y el ingreso mínimo para los trabajadores, han sido y serán siempre...

3. El Salario, para la clase trabajadora o asalariada constituye la principal fuente de ingreso, pero dicho salario siempre ha tratado de ser desigual, se asigna una suma para el sector urbano y otro para el rural; lo que -

debía de tratarse no de adelantar, simultáneamente, una estrategia que tienda a propiciar la igualdad de oportunidades y la justa distribución de los ingresos, que fortaleciera la unidad Nacional, reduciendo los desequilibrios provenientes de la concentración del poder económico y extendiendo a todos los sectores de la población y particularmente a los sectores más desfavorecidos de la economía, los beneficios del progreso material y cultural.

#### CONCLUSIONES

1. El Salario es considerado como un derecho social de la clase asalariada (trabajadores), que ocupa una gran importancia, porque lleva consigo para los trabajadores el único ingreso a través del cual, los asalariados van a proporcionar a su familia, los medios necesarios para su subsistencia y la de su familia.
2. Desde el punto de vista de la Doctrina de la política salarial, los logros de los trabajadores Colombianos en 165 años de la década de los años treinta no han sido superados. La Reforma Constitucional de 1936, establece la intervención del Estado para proteger los derechos de los trabajadores, legalizar el derecho de huelga, condiciona la propiedad privada a la función social y prevé la facultad oficial para fundamentar la actividad económica.
3. El Salario, para la clase trabajadora o asalariada constituye la principal fuente de ingreso, pero éste siempre ha tratado de ser desigual, se asigna una suma para el sector urbano y otro para el rural; lo que

debía de tratarse es de adelantar, simultáneamente, una estrategia que tienda a propiciar la igualdad de oportunidades y la justa distribución de los ingresos, que fortalezcan la unidad Nacional, reduciendo los desequilibrios provenientes de la concentración del poder económico y extendiendo a todos los sectores de la población y particularmente a los marginados de la economía, los beneficios del progreso material y cultural.

7. La política de salarios le ha permitido a los patronos y al gobierno que en la práctica, le ha permitido 4. Por lo general el aumento de los salarios es posterior a la subida de los precios, apenas si, dichos aumentos se reclaman y conquistan para lograr compensar las pérdidas sufridas en los ingresos de los trabajadores.

5. La política de ingresos y salarios, tal como lo exponen los ideólogos, no van encaminadas a proteger los derechos de los trabajadores; sino asegurar una situación que descarte la influencia de fuerzas extrañas a los del mercado, en la búsqueda del equilibrio y en los propósitos de evitar la inflación galopante que corroe de andamiaje de la organización social capitalista.

6. La política de salarios e ingresos busca pactos entre los empresarios, trabajadores y Gobierno que comprometen a las partes a propiciar cierta estabilidad en los precios. En el caso de nuestra Patria, la aplicación de ésta política por parte de los diferentes Gobiernos que han desfilado cada cuatro años, dirigiendo los destinos

de la Nación; han demostrado diáfaramente, que bajo ningún punto de vista, ni pretexto, los trabajadores pueden ilusionarse en cuanto a creer que con la concertación de los patronos y el gobierno o con acuerdos o pactos con ellos pueden llegar a lograr la solución a los innumerables problemas que los aquejan.

Además el sindicato puede prestar otros servicios a sus asociados, por ejemplo la seguridad. La política de salarios le ha permitido a los patronos y al gobierno que en la práctica, le ha permitido a los patronos y al gobierno que en la práctica, en lo político y económico, representen y defiendan, los mismos intereses de clase, imponer a los trabajadores medidas y políticas cuya tendencia ha sido cada vez en desconocer los mismos derechos políticos y sindicales y de lo cual los únicos beneficiados han sido los dueños del capital y los que detentan el poder. Los trabajadores en abierta oposición a esta política gubernamental, ha impulsado la lucha de los pliegos de peticiones que en términos generales recogen las necesidades más sentidas y reales de los trabajadores, y tras una ardua y combativa movilización y persistente lucha logran arrancarle a los patronos y al gobierno algunas importantes reivindicaciones, para el mejor estándar de los asalariados.

En un sistema donde rige la competencia de libre empresa y las leyes estatales, dan algunas garantías para la clase obrera productiva, estos optan por garantizar sindicatos, que les permiten una estabilidad tanto laboral como económica e impiden una explotación, ello se logra mediante el contrato colectivo.

9. Nada se ha dicho acerca de que la organización sindical puede luchar para lograr una estabilidad en los salarios que estén acorde con el costo de la vida; de la misma manera esta unidad les ha permitido lograr conquistas, como el derecho a la huelga, el derecho a organizarse, que les permite establecer una relación de patrono a obrero. Además el sindicato puede prestar otros servicios a sus asociados, por ejemplo la seguridad en su trabajo, condiciones adecuadas de sanidad en el lugar donde trabajan, disputas entre el obrero y los patronos.

10. En el mes de Diciembre de 1982, el Consejo Nacional de Salarios, acordó un incremento de salarios mínimos a \$ 309.70 diarios, para un mensual de \$ 9.261.00 mensual, para las ciudades de Pasto, Ipiales, Tumaco, Samaniego, Sandoná, Túquerres; y para las ciudades intermedias y agropecuarias a \$ 292.50 diarios, para un mensual de \$ 8.775.00.

11. El aumento de salarios que se acaba de decretar, será desbordado por el incremento de precios, en los artículos que consumen los trabajadores, de menores ingresos y que frente a esta situación deben ponerse a funcionar unos mecanismos que protejan ese salario, con el fin de que los trabajadores no caigan en manos de gente inescrupulosa que se aproveche de esa situación. La mecánica que adoptó el último Consejo Nacional de Salarios, se aportó un tanto de la ley, ya que no tuvo encuenta en el incremento del costo de la vida.

12. El Salario mínimo del País debe unificarse, teniendo en cuenta que el trabajador del campo, sufre las consecuencias del alto costo de la vida, ya que el salario mínimo urbano; los trabajadores rurales son privados de muchos privilegios de que gozan los trabajadores urbanos como el de no tener seguro social, vías de comunicación y demás servicios de que goza el trabajador urbano.

CENTRO NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD. Administración de Salarios. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1972.

COMISION NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD DE ESPAÑA. Valorización de Puestos de Trabajo. Salarios Incentivos.

CONSUEGRA, José. Salarios Ingresos e Inflación. Colección Unión y Simón Bolívar.

GONZALEZ, Cherry Guilleros. Derecho del Trabajo. Bogotá 1979.

CORDILLO, Lautaro. Derecho del Trabajo Alcance de los Trabajadores.

MARX, Carlos. El Capital.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Consejo Nacional de Salario. Bases Para la fijación de Salarios mínimos.

ORTEGA, Torres Jorge. Código Sustantivo del Trabajo y Procedimiento.

REYES, Ponce Agustín. Administración de Personal Suaj  
dos y Salarios.

RIVERA, Campos Domingo. Derecho Laboral Colombiano. -  
Bogotá 1981. BIBLIOGRAFIA

CENTRO NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD. Administración de Sa  
larios. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.  
1972.

COMISION NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD DE ESPAÑA. Valoriza  
ción de Puestos de Trabajo. Salarios Incentivos.

CONSUEGRA, José. Salarios Ingresos e Inflación. Edicio  
nes Unimar y Simón Bolívar.

GONZALEZ, Cherry Guillermo. Derecho del Trabajo. Bogo  
tá 1970.

GORDILLO, Lautaro. Derecho del Trabajo Alcance de los -  
Trabajadores.

MARX, Carlos. El Capital.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Consejo Nacio  
nal de Salario. Bases Para la Fijación de Salarios -  
Mínimos.

ORTEGA, Torres Jorge. Código Sustentivo del Trabajo y -  
Procedimiento.

**REYES, Ponce Agustín. Administración de Personal Sueldos y Salarios.**

**RIVERA, Campos Domingo. Derecho Laboral Colombiano. - Bogotá 1981. Pág. 1**

**CAPITULO I**

**EL SALARIO**

1.	Conceptos sobre el Salario .....	4
1.1	Contenido del Salario .....	4
1.1.2	Clases de Salarios .....	4
1.1.3	Determinación del Salario .....	7
1.2	Diferentes aspectos del Salario .....	7
1.2.1	Aspecto Jurídico del Salario .....	8
1.2.2	Aspecto Político del Salario .....	10
1.2.3	Aspecto Ético o Moral del Salario.....	10
1.2.4	Aspecto Administrativo del Salario....	12
1.2.5	Aspecto Económico del Salario .....	12
1.2.6	Aspecto Sociológico del Salario .....	13
2.	Salario Nominal y Salario Real .....	16
2.1	Libertad de manipulación del Salario..	16
2.2	Irrrenunciabilidad del Salario .....	17
2.3	Salario sin trabajo .....	18

## INDICE

		Pág.
3.	El Salario de la Legislación Colombiana .....	37
	3.1 .....	37
	3.2 .....	37
	3.3 .....	37
	3.4 .....	37
	3.5 .....	37
	3.6 .....	37
	3.7 .....	37
	3.8 .....	37
	3.9 .....	37
	3.10 .....	37
	3.11 .....	37
	3.12 .....	37
	3.13 .....	37
	3.14 .....	37
	3.15 .....	37
	3.16 .....	37
	3.17 .....	37
	3.18 .....	37
	3.19 .....	37
	3.20 .....	37
	3.21 .....	37
	3.22 .....	37
	3.23 .....	37
	3.24 .....	37
	3.25 .....	37
	3.26 .....	37
	3.27 .....	37
	3.28 .....	37
	3.29 .....	37
	3.30 .....	37
	3.31 .....	37
	3.32 .....	37
	3.33 .....	37
	3.34 .....	37
	3.35 .....	37
	3.36 .....	37
	3.37 .....	37
	3.38 .....	37
	3.39 .....	37
	3.40 .....	37
	3.41 .....	37
	3.42 .....	37
	3.43 .....	37
	3.44 .....	37
	3.45 .....	37
	3.46 .....	37
	3.47 .....	37
	3.48 .....	37
	3.49 .....	37
	3.50 .....	37
	3.51 .....	37
	3.52 .....	37
	3.53 .....	37
	3.54 .....	37
	3.55 .....	37
	3.56 .....	37
	3.57 .....	37
	3.58 .....	37
	3.59 .....	37
	3.60 .....	37
	3.61 .....	37
	3.62 .....	37
	3.63 .....	37
	3.64 .....	37
	3.65 .....	37
	3.66 .....	37
	3.67 .....	37
	3.68 .....	37
	3.69 .....	37
	3.70 .....	37
	3.71 .....	37
	3.72 .....	37
	3.73 .....	37
	3.74 .....	37
	3.75 .....	37
	3.76 .....	37
	3.77 .....	37
	3.78 .....	37
	3.79 .....	37
	3.80 .....	37
	3.81 .....	37
	3.82 .....	37
	3.83 .....	37
	3.84 .....	37
	3.85 .....	37
	3.86 .....	37
	3.87 .....	37
	3.88 .....	37
	3.89 .....	37
	3.90 .....	37
	3.91 .....	37
	3.92 .....	37
	3.93 .....	37
	3.94 .....	37
	3.95 .....	37
	3.96 .....	37
	3.97 .....	37
	3.98 .....	37
	3.99 .....	37
	3.100 .....	37

	Pág.	
3.1	El Salario de la Legislación Colombiana .....	37
3.2	La Eficacia del Trabajador .....	38
3.3	El Nivel que Prevalce en la Zona .....	38
3.4	La Acción de las Autoridades Públicas.....	38
3.5	Importancia del Puesto .....	38
	<b>EL SALARIO Y SU DESARROLLO HISTORICO</b>	
1.	El Salario y su desarrollo histórico..	24
1.2	El Salario a través de la Historia....	24
1.2.1	La Esclavitud.....	24
1.2.2	La Servidumbre .....	27
1.2.3	El Artesano .....	28
1.2.4	La Revolución Industrial .....	29
1.2.5	La Situación Actual .....	29
2.1	Diferentes teorías sobre el Salario....	30
2.1	Teoría de la Subsistencia .....	30
2.2	Teoría de la Oferta y la Demanda .....	32
2.3	Teoría del fondo de los Salarios .....	33
2.4	La Teoría de MARK .....	34
2.5	Teoría de los Salarios Altos.....	35
2.6	Teoría de la producción o rendimiento- del trabajo .....	36
3.	El Salario y los Factores que lo deter- minan .....	37

		Pág.
3.1	La Capacidad de Pago de la Empresa.....	37
3.2	La Eficacia del Trabajador .....	38
3.3.1	El Nivel que Prevalece en la Zona .....	38
3.4.2	La Acción de los Poderes Públicos.....	38
3.5	Importancia del Puesto .....	38
1.3.3	Falta de acuerdo sobre el Salario .....	53A
1.3.4	Prima Móvil .....	54

### CAPITULO III

2.	El Consejo Nacional de Salarios .....	58
	<b>EL SALARIO MINIMO</b>	
2.1	Creación y Funciones del Consejo Nacional de Salarios .....	60
1.	El Salario Mínimo .....	40
1.2	Salario Mínimo y sus Efectos .....	41

### CAPITULO V

2.	Escuelas Sobre el Salario Mínimo .....	42A
2.1	Régimen Socialista .....	42A
2.2	La Doctrina Liberal del Salario Mínimo.....	43
2.3	Intervencionismo del Estado .....	44

### CAPITULO IV

#### FIJACION DEL SALARIO

1.	Fijación del Salario .....	46
1.2	Reseña Histórica sobre la Fijación del Salario .....	46

	Pág.
1.3 Disposiciones que rigen actualmente so- bre la fijación del Salario Mínimo .....	47
1.3.1 Formas y Lugar de Pago .....	51
1.3.2 Viáticos y Gastos de Representación del Salario .....	53
1.3.3 Falta de acuerdo sobre el Salario .....	53A
1.3.4 Prima Móvil .....	54
2. El Consejo Nacional de Salarios .....	58
2.1 Creación y funciones del Consejo Nacio- nal de Salarios .....	60

#### CAPITULO V

CONCLUSIONES .....	67
BIBLIOGRAFIA .....	72