

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
ESTUDIO SOCIOJURIDICO DEL SALARIO EN COLOMBIA

WILLIAM EDMUNDO ERAZO BOLAÑOS Marzo de 1982

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
ESTUDIO SOCIOJURIDICO
Punto, Marzo de 1982

HN
T
331.26
E65
Ej. 1

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

ESTUDIO SOCIOJURIDICO DEL SALARIO EN COLOMBIA

Pasto, Marzo de 1982

INTRODUCCION

Hablar de salarios dentro del contexto jurídico y sociológico del Derecho Laboral, implica tener a fondo la base sobre la cual gira el contrato de trabajo que es la retribución a las labores realizadas, o sea en otras palabras, conocer a fondo que es, que condiciones legales establece, cuál es su desarrollo histórico y cuál es su peso real frente a una valoración de Justicia Intelectual del Salario.

ESTUDIO SOCIOJURIDICO DEL SALARIO EN COLOMBIA

MONOGRAFIA PARA OPTAR EL TITULO DE ABOGADO

WILLIAM EDMUNDO ERIZO BO AÑOS

INTRODUCCION

Hablar con propiedad dentro del contexto jurídico y axiológico del Derecho Laboral, implica conocer a fondo la base bajo la cual gira el contrato de trabajo cual es la retribución a las labores realizadas, o sea en otra forma dicho, conocer a fondo que es , que condicionamientos legales mantiene, cual es su desarrollo histórico y cual es su peso real frente a una valoración de Justicia intrínseca del Salario.

El llamado INGRESO CONTRACTUAL por el Dr JUSTO LOPEZ, siempre ha sido — motivo de profundos estudios sociojurídicos que tratan de desentrañar su verdadera fuente y su verdadero origen, los nuevos juristas, ya desapegados de la vieja noción de que relación laboral implicaba relación de tipo civil, han sometido al Salario a la mayor decantación jurídica y legal — de cualquier otro concepto y por tal motivo, sus muchas la teorías y — aún autoafirmaciones espontáneas de tratadistas, que quieren (vanamente) llevar su interpretación al primer lugar indiscutido de una montaña de — tendencias, estudios y comentarios sobre el tema.

En este estudio, solo pretendemos hacer una claridad más firme sobre lo — que ha sido y es en este momento actual el Salario, bajo esta premisa se ha organizado un plan de trabajo previamente examinado y aprobado , el — que se incluye a manera de índice en esta monografía.

En esta monografía se ha tratado de establecer un ordenamiento clásico - del tema y bajo el mismo se ha llevado una investigación cuidadosa , sobre todo en lo que se refiere a la historia del Salario, las diferentes teorías que se han cimentado sobre él, una comparación ligera con algunas legislaciones , tipos de salarios, consideraciones económicas y las forzosas conclusiones que este trabajo entrega como colofón de la investigación.

Ante todo, el estudio que nos hemos propuesto sobre el Salario, aviene — con simpatía al compromiso social e ideológico que compartimos con cientos de compañeros que somos solidarios con los principios de la Justicia social y de una nueva redistribución de la Riqueza, ahora en manos de unos pocos con detrimento de la mayoría de los colombianos. No debemos perder el punto de vista que el Salario nació y es la lógica conclusión de las relaciones económicas del capitalismo y bajo lo anterior, es obligatorio tomar partido pero sí compromiso frente a las graves injusticias que en Colombia toman cuerpo y presencia cuando a pago y a justa retribución se refiere, sobre todo frente a los miles de trabajadores en las ciudades y en los campos que a pesar de estar "protegidos" por normas sobre mínimos vitales y legales de pago, desgraciadamente, solo son cubiertos por estas normas un melancólico 31%, que indica que casi las dos terceras partes de los asalariados en nuestro país pueden decir que están protegidos por las normas laborales.

No pretendo bajo ningún punto de vista , ni los autores consultados ni el

investigador, crear otra caricatura de critica a la legislación laboral colombiana , tal como ha sido norma del enfebrecimiento de la izquierda universitaria, solamente se pretende y los repetimos, entregar este trabajo para que sea estudiado y debatido si es posible por las personas a las que verdaderamente debe llegar. Ya es hora que los estudios de Tesis monografías y demás trabajos universitarios no queden guardados como monumentos de oropel al esfuerzo del estudiante y del Profesor sino que sean llevados fuera del recinto universitario y entregados a los trabajadores por quienes y para quienes se ha legislado, con el optimismo que alguna vez salgan del limbo juridico , en el cual muy a conciencia los ha relegado la clase A de nuestro país.

No Nos atengamos a la versión biblica que el Dr MARIO ORTIZ DE LA ROCHE daba hace algún tiempo sobre el "Paraiso "laboral colombiano, sabemos de la difícil situación de los trabajadores colombianos , de la falta de educación, asistencia social, mínimos vitales de subsistencia, del hacinamiento en residencias tuguriales y semituguriales, de la casi obligada delincuencia del subempleado y del desempleado, bajo lo anterior, creemos de corazón que esta monografía tratará de llegar a un sector de trabajadores, pues por ofrecimiento que realizamos al CENTRO DE CAPACITACION POPULAR — "CENCAP" este trabajo será mimeografiado y entregado en forma gratuita a dos centenares de trabajadores que estudian en las noches en el Centro mencionado: Logrando lo anterior, crearemos firmemente haber logrado nuestro propósito.

2.- CONTEXTO HISTORICO

2-1.- EL TRABAJO ORGANIZADO A TRAVEZ DE LA HISTORIA.-El hombre desde que adquirió el status de primate de alta evolución (MORRIS Desmond) organizó su forma de subsistencia y trabajo para supervivir, sus enemigos naturales el clima y las enfermedades, tomaron para sí el gran reto de existir al hombre, y este a través de los siglos logró imponer sus primeros signos de inteligencia(de umbral cognoscitivo pero de todas maneras Inteligencia) - y así establecer su "reinado" entre los animales. Ya formadas las primeras bases de familias consanguíneas, punalvas y demás tipos de núcleos sociales, el hombre hizo aparecer la primera manifestación de economía doméstica, la que se materializó en la domesticación de animales, reservas de alimentos y acrecentamiento de rebaños. Para esta época del hombre, parece ser que no existió la retribución por el trabajo prestado, curiosamente este régimen de gratuidad en el trabajo subsistió durante civilizaciones antiguas incluyendo las clásicas de Roma y Grecia donde el trabajo fue por esencia realizado por esclavos, pagándose o retribuyéndose excepcionalmente como en el caso de los trabajos artísticos. Lo anterior fue consecuencia de la explotación del trabajo y la fuerza laboral de los esclavos por un lado y de las grandes masas de prisioneros de guerra que luego se asimilaban a esclavos dentro del ordenamiento social y clasista de la antigüedad.

Más tarde, dentro de la evolución humana, apareció el taller individual-

2-2.- EL SALARIO EN LA EDAD MEDIA.-En la edad media, cuando surgieron las corporaciones y los gremios, el salario se comenzó a manifestar en forma concreta pero débil, sobre todo, dadas las circunstancias que los gremios y corporaciones fueron entidades cerradas, de difícil ascenso y porque aún los medios de producción no pasaban a ser sino parte de una pequeña manufactura y artesanía sin mayor incidencia económica.

El salario como tal solo vino a consolidarse definitivamente con la proclamación de la libertad de trabajo, disfraz de la liberación de la fuerza productiva y del desarrollo del industrialismo a fines del siglo XVII.

2-3.- EL SALARIO Y LA REVOLUCION INDUSTRIAL.-La revolución industrial marca indudablemente el inicio y entrada del capitalismo, pues a decir verdad, esta época ya se caracteriza porque la fuerza de trabajo adquiere la categoría de mercancía. Dicha mercancía lo mismo que cualquiera otra posee un valor. ¿Cómo se determina? Por el tiempo necesario para su producción. El tiempo necesario para la producción de la fuerza de trabajo, se resuelve en el tiempo de trabajo necesario para la producción de los medios de subsistencia de aquel que lo ejerce, y que al trabajar tiene un desgaste de músculos, nervios, energía fisiológica.

Ante la avenida de innumerables teorías y tesis que tratan de explicar de otra forma la esencia del Salario, aparece Marx quien arremete contra ellas y da una explicación científica a la esencia del salario, explica como el

Economista RICARDO confunde el trabajo como base del valor (El gasto cuantitativo y real del esfuerzo) con los salarios pagados a los trabajadores .

2-3-1.- LEY DE BRONCE.- Lasalle establece la famosa LEY DE BRONCE, según la cual el Empresario limita los salarios a lo estrictamente necesario -- para la manutención del obrero. Y generalmente por los fenómenos económicos que surgen, el obrero cada día gana menos. " El salario medio será -- el que estrictamente baste para proporcionar en un determinado pueblo, los medios de vida indispensables al mantenimiento de la existencia y a la reproducción del obrero."

La malhadada LEY DE BRONCE debidamente reducida a su verdadera y mínima expresión, clarifica y pone en su sitio ala intención del nuevo capitalista en cuando a la explotación inmisericorde de la fuerza productiva del obrero , en aras del acrecentamiento de su riqueza y expansión económica.

2-3-2.- EL PENSAMIENTO DE LA IGLESIA CATOLICA .- A tiempo de consolidarse la revolución industrial, la Iglesia católica por intermedio de los papas , pronuncia su tímido alegato en favor de la clase trabajadora, es curioso observar, como principalmente LEON XIII y PIO XI , imponen un pensamiento que inmediatamente es recogido en una "Teoría" denominada pomposamente ECONOMISTAS DE LA ESCUELA CATOLICA SOCIAL, veamosla:

Dice el Papa LEON XIII "Sustentar la vida es deber común de todos y de cada uno y faltar a este deber es un crimen. De aquí necesariamente nace el derecho de procurarse aquellas cosas que son menester para sustentar la vida y estas cosas no las hallan los pobres sino ganando un jornal de trabajo. Luego y aún concedido que el obrero y su amo, libremente convienen en algo y en particular en la cantidad de salario, queda sin embargo algo que dimana de la Justicia social que es de más peso y anterior a la libre voluntad de los que hacen el contrato y es esta que el salario no debe ser insuficiente para la sustentación de un obrero que sea frugal y de buenas costumbres. Y si acaeciera alguna vez que el obrero obligado de la necesidad o movido por el miedo de un mal mayor, aceptase una condición más dura, y aunque no lo quisiera, la tuviese que aceptar por imponersela el amo o el contratista, sería hacerle violencia y contra esta violencia reclama la Justicia"

El Papa PIO XI dice al respecto "El trabajo no se estimará en lo justo — ni se remunerará equitativamente si no se atiende a su carácter individual y social. De este doble aspecto, intrínseco por la naturaleza del 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 justo pedir salarios medidos, pero injusto pedirlos desmedidos, que la empresa,

sin grave ruina propia y consiguientemente de los obreros, no pudiera soportar. Pero no debe reputarse causa legítima para disminuir a los obreros el Salario, la ganancia menos debida a negligencia, pereza o descuido en entender al progreso técnico y económico. Más, si las empresas mismas no tienen entradas suficientes para poder pagar a los obreros un salario equitativo porque, o se ven obligadas a vender sus productos a precios menores que los justos; quienes de tal suerte las oprimen, reos son de grave delito, ya que privan de justa remuneración a los obreros que se ven obligados por la necesidad de aceptar un salario inferior al justo."

Merced en este capítulo, las voces honestas y dignas que levantaron en —

Las dos citas, además de utilizar las mismas palabras, también atienden únicamente a buscar en el corazón del capitalista, una brizna de misericordia que le haga condolerse de la situación del obrero. Hermosa pero impracticable dialéctica la de los "economistas de la Escuela Social Católica", impracticable porque por esa época ya el clero y la alta jerarquía católica se encontró al lado de los poderosos, de los dueños de los medios de producción, de los que merced al naciente capitalismo enriquecieron con la vista complaciente del Vaticano. Sabiendo que desgraciadamente, solo un ordenamiento legal fuerte o un cambio social en la estructura haría cambiar la mentalidad y la ferocidad de la explotación al obrero, la Iglesia católica, ni siquiera araba en el mar, ya que sus deseos estuvieron barnizados hacia afuera por una solicitud de misericordia y llenos para adentro de una carencia de interés al auténtico problema —

que soportaban las grandes masas de trabajadores, ellos y sus familias — sin distinción ni de sexo y lo que es peor aún sin distinción de edad. Miles de muertos, hombres, mujeres y sobre todo niños atestiguan con crudeza lo que nunca quizo hacer la Jerarquía eclesiástica católica.

Más, como no es imperativo de este trabajo, criticar la posición de una u otra parte en la situación laboral y sobre todo el salario, debemos dar el crédito que se merece, no la Alta jerarquía, sino algunos sacerdotes en su posición altiva y de defensa del asalariado. Mención especial deben merecer en este capítulo, las voces honestas y dignas que levantaron en su tiempo GUILLAUME DURANTI en Italia, ANDRÉ TRISTEAU y el famoso Presbítero inglés WILLIAM THORPE, quienes por fuerza de su convicción, hondamente humana y profundamente religiosa enfrentaron sin miedo alguno las iniquidades de la clase alta de esos tiempos. Ya desde ese momento histórico se entrevió la lucha de personas ajenas al proletariado quienes junto a él, supieron de las vicisitudes de la lucha económica e ideológica en favor de las clases menos favorecidas.

Esta mención en este trabajo hace honor a los citados y a otros incógnitos luchadores por la causa de los desposeídos, y debe constituirse en ejemplo para que los que aún en este tiempo, están animados por el compromiso cívico e ideológico de luchar porque un nuevo tipo de Justicia social, — distribuya la riqueza en mejor forma, en aras de un país y un mundo más — equilibrado.

3.- CONSIDERACIONES DE TIPO ECONOMICO

Dentro de este trabajo, creimos necesario incluir consideraciones de tipo economico, tanto desde el punto de vista del trabajador como desde el punto de vista del Patrono, bajo lo anterior desarrollaremos el tema:

3-1.- DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL TRABAJADOR.- El salario en una consideración economica y desde el punto de vista del trabajador, es el INGRESO CONTRACTUAL del TRABAJADOR SUBORDINADO. Este concepto, aparentemente claro - no lo es tanto en la realidad, a causa de ciertas particularidades de la PRESTACION PERSONAL del Trabajo. En efecto, para establecer una ganancia o ingreso neto, hay que diferenciarla del ingreso bruto : de este se descuentan los gastos necesarios para obtenerlo y el resultado del descuento - es lo que queda como ganancia. Según un criterio unanime en la doctrina - laboral, la prestación del trabajo subordinado es una prestación personal y por lo tanto, inescindible de la misma persona del trabajador. El llamado caracter juridico personal del contrato de trabajo, se basa según KROTOSCHIN en que el trabajador no hace de un determinado objeto el contenido de su trabajo, tal como ocurre en los contratos de derecho común ya sea civil o comercial, el trabajador no se obliga unicamente a prestar trabajo, sino que entra en servicio del empleador, aportando una parte esencial de su persona a la relación juridica que lo une con aquel. En -

esto reside la esencia de la llamada DEPENDENCIA PERSONAL. PEREZ BOTIJA - dice que " en cualquier contrato que aceptan ciertos sectores, patrimoniales o personales de los contratantes, aquí se afecta el ser de una de las partes. Más que una LOCATIO OPERARUM, es casi una LOCATIO HOMINIS. Según BENITO RAFFO MAGNASCO, la "doctrina de que el hombre no puede ser objeto de los contratos, es inexacta en la generalidad que ha querido darsele - y lo es porque niega la realidad. El matrimonio y la adopción, en cuanto contratos, el contrato de trabajo, el empleo publico, y el de empleo privado se encargan de desmentir aquella doctrina"

En otras palabras: los gestos de dependencia personal y generalmente también. Agrega RAFFO " la diferencia señalada por estos contratos consiste esencialmente en la manera como el SUJETO HOMBRE interviene en lo intimo de la convención, en virtud de que la dignidad humana no puede ser indiferente al - derecho contractual cuando se aproxima de tal manera a la escuela del convenio que viene a constituir parte de la misma, esta aproximación es lo que conforma la antropía de cada contrato, calificandolo a este por tal razón ANTROPICO (ANTROPHOS: Hombre) La antropía del contrato de trabajo es cosa que no puede negarse, resulta de la inseparabilidad o indivisibilidad de la actividad humana locada por el obrero al patrono y la persona del mismo trabajador. Nace asimismo del hecho que esta actividad es el unico medio que normalmente tiene el hombre de procurarse sus medios de subsistencia - fundamento filosófico de la obligatoriedad moral del trabajo. Por ello la locación de la actividad convierte al hombre mismo en el objeto de la convención.

El hecho que la prestación del trabajo subordinado sea inseparable de la persona del trabajador, implica que entre los gastos necesarios para que el trabajo se cumpla hay que computar todos los gastos de la subsistencia del trabajador(Alimentación, higiene, cuidado de salud, vivienda, vestido etc) e incluso aquellos en que incurre para el traslado a y desde el lugar de trabajo, todos estos sin embargo son gastos que el mismo salario — está destinado a cubrir hasta el punto que su función está protegida por todas las leyes laborales.

En otras palabras los gastos de subsistencia propios y generalmente también los de la familia, quedan a cargo del trabajador, para que los atienda, precisamente con su salario. Y cuando los toma a su cargo el PATRONO, suministrándole por ejemplo, comida y vivienda, y aún en ciertas hipótesis medios de traslado, las respectivas prestaciones serían computables como salario.

3-1.- DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL PATRONO.- Si desde el punto de vista — del trabajador, en un enfoque económico, el salario es un ingreso o ganancia, desde el punto de vista del Patrono es un EGRESO O COSTO. Es sino el único, uno de los costos de la producción de bienes y servicios.

Este punto de vista económico (volvemos a aclarar desde el punto de vista del PATRONO como gasto correspondiente a uno de los factores de la producción, es mucho más amplio que el concepto jurídico en sentido estricto —

Incluye prestaciones que quedan excluidas de este último: Indemnizaciones contribuciones de seguridad social o de tipo asistencial. En esta perspectiva, todo gasto que se le origina al PATRONO por el uso del trabajo de sus trabajadores, puede considerarse salario. Los conceptos jurídicos y económicos del salario a pesar de ser diferentes, a pesar de ser independientes no se confunden.

Este crédito y deuda surgen un valor económico, pero se trata de un valor económico considerado como prestación jurídica, es decir en cuanto objeto de derechos y obligaciones que sustentan a la parte de una relación social nacional con prestación de reciprocidad que, al ser normalmente, tiene su origen en el contrato de trabajo.

Los otros ingresos del trabajador y gastos del patrono, surgen separados jurídicamente condicionados a la prestación o utilización del trabajo que forman parte del ingreso del trabajador, en tanto que jurídicamente, al no ser la contraprestación directa de aquel.

Por eso interesa distinguir necesariamente que es salario en sentido jurídico, es decir lo que es el salario "salario indirecto" o a veces "previo al salario".

El SALARIO INDIRECTO, considerado como ingreso o crédito del trabajador

4.- CONSIDERACIONES DE TIPO JURIDICO DEL SALARIO

Para el enfoque juridico, el salario es la contraprestación del trabajo subordinado. Economicamente un credito del trabajador y una deuda del patrono que se dan en una relación de reciprocidad con un derecho de este y una obligación de aquel, cuyo objeto es la prestación de un trabajo.

Como credito y deuda suponen un valor economico, pero se trata de un valor economico considerado como prestación juridica, es decir en cuanto objeto de derechos y obligaciones que aparece en el marco de una relación obligacional con prestaciones reciprocas que, al menos normalmente, tiene su fuente en el contrato de trabajo.

Los otros ingresos del trabajador y gastos del patrono, aunque aparezcan juridicamente condicionados a la prestación o utilización del trabajo subordinado NO SON SALARIO, en sentido juridico estricto, si no son la contraprestación directa de aquel.

Por eso interesa distinguir cuidadosamente que es salario en sentido juridico estricto de lo que suele llamarse "salario indirecto" o a veces "provisional"

El SALARIO INDIRECTO, considerado como ingreso o credito del trabajador -

puede estar constituido por prestaciones de dos tipos fundamentalmente a) previsionales o de seguridad social (jubilaciones, retiros, seguros por vejez, invalidez, muerte, enfermedad, atención hospitalaria, asignaciones familiares etc) b) asistenciales (servicios de atención médica, farmacéutica, recreacional, formación técnica, cultural, Todas estas prestaciones - tienen dos notas de común con el salario en sentido jurídico estricto :

1.- Constituyen un ingreso directo o indirecto del trabajador

2.- Son un medio económico de subsistencia o atención a las necesidades vitales del trabajador y de su familia. No obstante esto y por eso no son salario en sentido jurídico estricto contraprestaciones directas del trabajo - Y no lo son aunque en un determinado ordenamiento jurídico positivo , la prestación del trabajo sea un hecho condicionante de la prestación previsional o asistencial , no es lo mismo ser algo hecho condicionante que ser causa de una prestación, en el sentido de la causa de la obligación de prestarla.

La diferencia consiste en que el HECHO CONDICIONANTE es CAUSA NECESARIA - PERO NO SUFICIENTE, en cambio la CAUSA DE LA OBLIGACION ES NECESARIA Y + SUFICIENTE para que se deba la contraprestación. Por ejemplo, para obtener la jubilación, puede ser condición necesaria la prestación de servicios subordinados durante un lapso de años, pero además es necesaria cierta edad , es decir una contingencia social que en este caso es la vejez.

Lo mismo ocurre con las otras prestaciones de la seguridad social: Su causa propia e inmediata es siempre una NECESIDAD socialmente relevante — manifestada en una contingencia social (invalidéz, muerte, existencia de cargas familiares, desocupación, etc) la respectiva CONTINGENCIA SOCIAL es el hecho jurídico inmediatamente generador del derecho a la prestación respectiva, si no se dá, el derecho no nace y solo hay un simple caso de EXPECTACION JURIDICA. Por otra parte, el derecho a la prestación de la seguridad social puede ser independiente del trabajo subordinado — como ocurre con aquella que beneficia a sectores de población activa — que no son trabajadores o sus causahabientes (Empresarios, trabajadores — autonomos etc)

Desde el punto de vista del empleador, el salario indirecto puede ser — salario en sentido económico en cuanto imponga un gasto destinado a cubrirlo total o parcialmente.

El carácter no salarial en sentido estricto del llamado salario indirecto resulta claramente manifiesto cuando el deudor de la prestación no es el mismo empleador, sino por ejemplo un organismo público de seguridad social con el I.S.S. o una Caja de Previsión, sin embargo el hecho de que el costo social de la prestación esté a cargo del empleador, no cambia la naturaleza jurídica de aquella.

Tampoco son salario en sentido jurídico las indemnizaciones que el trabajador puede recibir de su empleador por cualquier concepto, ni el pago de accidentes de trabajo. Tampoco en estos casos, la relación de trabajo y la prestación laboral efectiva son la causa jurídica propia de esas prestaciones. La causa propia de esas prestaciones es el hecho determinante del derecho a la indemnización o al resarcimiento.

En cambio si son salario en sentido jurídico, los pagos que el ordenamiento jurídico laboral pone a cargo del empleador en caso de licencia remunerada (descansos compensatorios, licencia pagada por enfermedad etc) —

También en general constituyen salario en sentido jurídico, el pago — que debe hacerse por parte del trabajador, cuando la labor no se ha realizado por su culpa o por una causa que el ordenamiento laboral vigente imputa de neta responsabilidad al patrono.

5.- NOCION JURIDICA COLOMBIANA SOBRE EL SALARIO

NOCION SOCIAL COLOMBIANA SOBRE EL SALARIO

Después de haber visto en forma ligera las nociones economica y juridica general del salario, creemos conveniente adentrarnos ya en la materia en cuanto a Colombia se refiere :

5-1.- NOCION JURIDICA EN COLOMBIA.- El salario, desde el punto de vista en cuanto a lo juridico se refiere, es la remuneración que se dá al trabajador por el servicio que presta. Dentro de un contrato conmutativo, es — decir que implica cargas para ambas partes.

Desde el punto de vista social, su significado es diferente , las diferentes escuelas filosoficas , por diversos caminos y partiendo de puntos de vista muy distintos, concurren todas a sostener que el salario es lo que el trabajador debe recibir por su trabajo, atendiendo no solo a la calidad del mismo, sino a las necesidades especificas, familiares y sociales, de manera que la noción juridica del salario, se complementa con la noción economica o social del mismo, en el sentido de que no solamente — es lo que se recibe por el servicio prestado, sino que además, ese servicio prestado sea causa de una remuneración que sirva al trabajador por lo menos para atender en forma decorosa, las necesidades familiares y sociales propias del nucleo social con el cual convive.

No puede afirmarse categoricamente que la legislación nacional se inclina por una u otra corriente doctrinaria, en lo relativo al establecimiento del salario. En realidad, las normas que lo rigen hoy, son las mismas que lo rigen mediante la ley 10 de 1934, y más desarrolladamente, la ley 6a de 1945; pero las explicaciones doctrinarias dadas a las mismas disposiciones en los dos regimenes, politicos que las dictaron son distintas, cada una informada en sus corrientes ideologicas, pero ambas encausadas a una identica finalidad, es decir, a dar al trabajador del grupo familiar la asistencia que debe prevenirle de la remuneración del servicio que alguno o algunos de sus miembros prestan a una empresa o patrono.

El salario está integrado por todo lo que recibe el trabajador en forma permanente o actual, y que directa o indirectamente, implique remuneración o retribución de sus servicios. Por tanto, no solo se entiende como tal lo que periodicamente reciben, sea semanal, mensualmente o por decadas, sino todo aquello que, aparte de tener un sentido estrictamente monetario, implica una retribución de trabajo, y venga a significar un mejoramiento en las condiciones de vida.

Por eso, se entiende como salario no solo lo que se recibe en dinero sino lo que se recibe en especie, es decir, en alojamiento, en alimentación, en vestuario, o sea en aquellas ventajas que se entregan al trabajador, sin que figure en el monto total del metalico recibido.

A contrario sensu, no se entiende como salario, según el artículo 128 del CST, aquellas sumas que, recibidas por el trabajador, obedecen a simple liberalidad del patrono, y carecen, además, de periodicidad, es decir son ocasionales. Y tampoco lo son las que se entregan, no para provecho del trabajador, sino para que este desempeñe bien o mejor sus funciones. Entre las primeras figuran las primas, bonificaciones y gratificaciones, siempre que sean ocasionales, y entre las segundas están los gastos de representación, los instrumentos de trabajo o los medios de transporte. En lo tocante a las primeras, debe entenderse por ocasionalidad, lo que es opuesto a lo periodico, a lo continuo, casi podría decirse que es lo inhabitual o sorpresivo, por eso la Jurisprudencia ha dicho que cuando ciertas primas o bonificaciones se dan a los trabajadores de una empresa cada tres o seis meses durante el año, dejan de ser ocasionales y representan cierta periodicidad o habitualidad que permite tenerlas como parte de la remuneración.

El salario debe establecerse y pagarse específicamente en dinero colombiano, en moneda colombiana; las leyes permiten una combinación entre el salario en dinero y el salario en especie, atendiendo a las diferentes modalidades del trabajo. En ciertas circunstancias, este desarrollase en tal forma, que permite dar al trabajador no solo una suma de dinero, sino además determinadas especies, como vestido, alojamiento y alimentación.

Hay algunos contratos de trabajo en los cuales, fuera de las sumas que - periodicamente se entregan al trabajador, tambien existe un sistema de - retribución mixto, a travez de porcenatajes, o participación en las utilidades de la empresa, las que asimismo se consideran como salario.

En cuanto al salario en especie, puede ocurrir una de dos circunstancias:

La ley dispone, en primer termino, que debe ser avaluado expresamente en el contrato en el momento de celebrarse. Cuando se puntualizaron las condiciones del contrato, se vió que el salario era una de ellas. Ahora, completamos esta noción en el sentido de cuando parte del salario es en especie, tambien debe haber un acuerdo expreso sobre el valor que las partes le asignen a ella. Asi, si se va a pagar a un trabajador \$50000 al mes, más alimentación y alojamiento, es necesario estableacer en el contrato, en cuanto estiman las partes el valor de esa alimentación y alojamiento mensualmente. Ello tiene una importancia que puede examinarse desde dos puntos de vista:

En primer termino , desde un extremo probatorio, porque si la estipulación queda en el texto del contrato, será facil para el trabajador, - para el patrono y el Juez, deducir cual es exactamente el salario su- mando el valor de las especies al dinero. Y además, desde un punto de - vista social y economico, porque se conoce así la base para liquidar las

prestaciones sociales al trabajador.

Sin embargo, ocurre con frecuencia entre nosotros que al avaluar el salario, no se tenga presente la parte en especie, y que las partes se limiten simplemente a convenir alojamiento, alimentación etc, sin estipular en forma expresa su valor, en ese caso, la ley permite el avalúo pericial para establecer su precio. No se dice expresamente que ello ocurra dentro del juicio y es posible que ni siquiera sea necesario para establecerlo— puede ser que las partes al terminar el contrato y ante la duda del valor cierto que pueda tener la parte de salario en especie, resuelvan privadamente hacer un avalúo consensual, equitativo de esa parte, o nombrar una persona, que pudieramos llamar arbitro, para que determine ese valor. Y no se requiere que se trate de un juicio, porque el trabajador puede obtener el pago de sus prestaciones y derechos, sin necesidad de él; pero, de todas maneras, si se establece el valor de la parte del salario en especie en el texto del contrato, se puede hacer avaluar pericialmente, bien dentro o fuera de proceso.

6.- ALGUNAS DEFINICIONES DE SALARIO/ DEFINICION LEGAL

No obstante la diversidad de criterios acerca de entregar una definición sobre lo que es el salario, a manera de un conocimiento más eclectico - citamos algunas definiciones, para luego concluir este capítulo con la - definición legal que impera en Colombia, acorde con toda la legislación - laboral:

Las leyes del trabajo en FRANCIA lo definen como : SALARIO es la renta - percibida por el obrero o el empleado al servicio de un empresario.

El dr EUGENIO PEREZ BOTIJA en un analisis etimologico de la palabra salario, dice que la voz SALARIO se deriva de la latina SALARIUM y esta de la palabra SAL porque fué costumbre antiguamente dar en pago a los sirvientes domesticos una cantidad fijada sal.

La legislación española manifiesta que " Se considerará salario, la totalidad de los beneficios que obtenga el trabajador por sus servicios u obras no solo lo que recibe en metalico , sino lo que recibe en especie, lo que recibe por indemnización, espera, interrupciones , siempre que se obtenga como razón de pago del servicio que presta"

DURAND manifiesta en su tratado sobre derecho del Trabajo, que "El SALARIO

es la contraprestación debida por el empleador por el trabajo realizado por el Trabajador.

ROUST, manifiesta que el salario es la "Remuneración global del trabajo."

En nuestra legislación, inclusive desde antes de entrar en vigencia el actual Código Sustantivo del Trabajo, no se define el Salario sino que se describe, al tenor del artículo 127 del mencionado Código, "Constituye salario, no solo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que adopte, como las Primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas, comisiones o participaciones de utilidades."

Nuestro Código usa como voz generica de la remuneración del trabajo — la palabra SALARIO, en el artículo 22 del CST inciso segundo. Término — empleado por casi todas las legislaciones y doctrinas, ya que bajo esta acepción se comprenden las diversas formas de retribución. Luego en el art 133 manifiesta, que se denomina Jornal el salario estipulado por — días y sueldo el pagado por periodos mayores. La gratuidad no se presume en derecho del trabajo y el artículo 27 del CST afirma que todo trabajo

7.- TIPOS DE SALARIO VISION GENERAL

A pesar de ya tener clara la visión de la ley colombiana respecto al salario, sus tipos y ya haber esbozado algunos conceptos más concretos a nivel jurídico colombiano, creemos de interés ocupar un capítulo de esta monografía a examinar a nivel doctrinario general, los tipos de salario, pues aunque no se acomoda en su totalidad a la legislación colombiana, por ser el Código Sustantivo del Trabajo insuficiente en explicar y aclarar la diversidad de tipos de contraprestaciones que por sus labores percibe el trabajador, tenemos fé que este capítulo nos despejará algunas dudas sobre la identidad de algunas contraprestaciones que se percibe del Patrono por la labor que se realice:

7-1.- TIPOS DE SALARIO SEGUN EL OBJETO DE LA PRESTACION.- Según el objeto de la prestación, el salario puede ser en ESPECIE y MONETARIO. Dada esta condición, el salario puede en principio consistir en cualquier tipo de bienes (comida, productos alimenticios, vestido, vivienda por ej) e incluso de servicios (transporte por ej) pero predominantemente consiste en una cantidad de dinero, por ser este el instrumento universal de cambio que permite adquirir cualquier tipo de bienes o servicios. La legislación laboral protege diríamos a nivel universal, la libertad del trabajador de elegir sus consumos imponiendo el pago, sino exclusivo, preferen-

temente del salario en dinero de curso legal en el país, bajo lo anterior, la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA ha tenido innumerables oportunidades de dejar por sentado que el salario en especie no puede ser total sino parcial —

La casación de mayo 18 de 1965, manifestó que " La regla general que la legislación laboral establece es la de que el salario debe pagarse en dinero efectivo y el pago en especie solo debe hacerse en forma parcial.."

Esto significa que por vía de principio, las prestaciones no monetarias solos son admissibles como parte complementaria de la remuneración, la — cual principalmente debe pagarse en dinero .

7-2.- SEGUN EL MODO DE COMPUTO DE LA REMUNERACION EN DINERO.- Según lo anterior, puede ser Salarios por tiempo, por tarea y mixtos. Veamos y examinemos lo dicho:

Existen dos modos basicos de calculo del salario en dinero: En proporción al tiempo de servicio o sea : Salario por hora, por día, por mes. A los dos primeros suele llamarse JORNAL , aclarando que la ley colombiana en el articulo 133 del CST, manifiesta que el JORNAL es el salario estipulado — por días y SUELDO el estipulado por terminos mayores.

Al salario por rendimiento puro o tarea cumplida se le denomina A DESTAJO

lo que de acuerdo a la definición de la doctrina colombiana, se denomina también salario por unidad de obra, que es el fijado por piezas o señalado en unidades producidas por el trabajador.

La diferencia clásica entre estos dos tipos de salario, radica en que — en el primer tipo, se computan UNIDADES DE TIEMPO (horas, días, meses etc) — en el segundo, UNIDADES DE TAREA (Rendimiento en piezas, metros, kilos — etc)

Además de estos tipos puros, existen los tipos mixtos, que combinan — los dos modos de cómputo: Salarios con prima, tienden estos tipos mixtos a fomentar y estimular la eficacia o el rendimiento en la actividad laboral, pero asegurando un cierto nivel de remuneración llamada en Colombia "BÁSICO".

Estos sistemas, además de producir un aumento en la productividad del — esfuerzo laboral del trabajador, lo induce a un esfuerzo excesivo, pues — curiosamente, (ni tan curiosamente) las primas en cuanto a básicos, se — vuelven menores y casi nulas a partir de cierto punto o nivel en la curva de rendimiento.

7-2-1.- ANALISIS CRITICO DEL SISTEMA DE COMISION Y PORCENTAJE.- Este tipo de salario tiene en común con el destajo y las demás remuneraciones —

por rendimiento, es el de ser computables por una unidad de resultado. La diferencia consiste en que en este caso, el resultado, consiste en el ingreso siquiera posible de un valor económico al patrimonio del PATRONO, sea este valor realizable (concertación de un negocio) o valor REALIZADO (venta de un electrodoméstico, cobro de una cuenta etc). A consecuencia de esto, el resultado no depende exclusivamente de la eficacia del trabajo - pues siempre estará condicionado a circunstancias económicas como la abundancia o escasez en la demanda, disposición monetaria de la posible clientela. Doloroso así y por lo tanto totalmente injusto (Aunque legal) el aspecto que ofrecen los vendedores de grandes cadenas de almacenes de electrodomésticos , cuando pasada la euforia publicitaria y de ciertas épocas (navidad y a veces semana santa) ven sus ventas reducidas a un mínimo y a veces, muchas veces a cero, teniendo que subsistir ellos y sus hogares con los despreciables salarios "BASICOS" de \$500 o \$600oo por mes trabajado.

Este sistema, ideado por el vergonzante BUY SYSTEM norteamericano , ha puesto en evidencia más que ninguna otra actividad, la escasez de empleo en Colombia y particularmente en Nariño, cuando incontenibles oleadas de Bachilleres y no bachilleres (cuando no profesionales) aguzan el mejor de sus sentidos, en la esperanza de capturar un cliente que les haga cumplir la CUOTA, que ahora se señala como mínimo, so pretexto de terminar unilateralmente el contrato de trabajo por bajo rendimiento laboral.

7-3.- SALARIOS DE TIPO COMPLEMENTARIO.- aO.- Por la periodicidad extraordinaria del pago, pueden ser de acuerdo a la Enciclopedia jurídica OMEBA aguinaldos y gratificaciones. Conviene que el trabajador, además de recibir un ingreso adecuado a sus necesidades, lo reciba en el momento oportuno — con una periodicidad que le permita ir haciendo frente a sus consumos — por eso la legislación laboral impone generalmente plazos adecuados para el pago del salario que por regla general, no excede de un mes. Ello no impide que alguna parte de la remuneración pueda hacerse exigible en periodos más largos. Por costumbre suele hacerse un pago extraordinario, al margen de la remuneración sustancial exigible en periodos más cortos, a fin de año en relación con las fiestas católicas tradicionales, el llamado aguinaldo, el que realmente ya no existe en Colombia como lo era hace algunos años, ahora simplemente convertido en la PRIMA DE NAVIDAD, el hecho notable de la misma, es que se ha vuelto obligatorio y la misma ley laboral la mantiene dentro de sus lineamientos.

En algunas (muy contadas empresas) se otorga a los trabajadores, sobre todo después del balance, unas recompensas extraordinarias llamadas GRATIFICACIONES, (caso concreto los trabajadores de COLTEJER) es de anotar que legalmente, cuando esta se otorga regularmente, o al decir de la Corte "habitual" esta gratificación queda convertida en OBLIGATORIA, porque ha sido ratificada con una conducta inequívoca, de "reiteración regular de su otorgamiento y de obligatoriedad tácita del Patrono en otorgarla"

b.- POR LA ALIEATORIEDAD DE LA REMUNERACION : REPARTICION DE UTILIDADES.-

Quedó dicho ya que el salario se caracteriza como un redito o ingreso — contractual, es decir, predeterminado y no sometido a riesgo. Se diferencia en esto del ingreso residual del empleador o trabajador independiente que se determina descontando del ingreso bruto los gastos realizados para obtenerlo, como ya se señaló, el resultado de ese descuento puede ser positivo (ganancia) o negativo (pérdida) y en esta posibilidad está imolito el riesgo.

La participación de utilidades, generalmente puede asumir dos formas: En lenguaje técnico jurídico, eso se expresa diciendo que el contrato — de trabajo es un contrato de tipo oneroso y no aleatorio. En tanto depende del ingreso obtenido como contraprestación del trabajo subordinado para atender sus necesidades vitales y las de su familia, el trabajador debe — contar con la SEGURIDAD en ese ingreso. Un salario substancialmente aleatorio configuraría al contrato de trabajo como una especie de negocio usurario o leonino, el trabajador tendría todos los inconvenientes del trabajo autónomo y ninguna ventaja.

ivo, convención colectiva, etc.

Ello no impide sin embargo que el salario admita cierta aleatoriedad no substancial, que es propia de cierto tipo de remuneraciones, como las — propinas por ejemplo.

La ley colombiana manifiesta que los viáticos constituyen salario en aquella

Este principio de la aleatoriedad permite que haya un tipo de salario — que se presente con la nota de riesgo, característica del ingreso propio

del trabajo autonomo y de la actividad empresarial , puesto que constituye una participación en este otro tipo de ingreso : La participación de utilidades. El principio de la accidentalidad de lo aleatorio lleva consigo la consecuencia de que ese salario participativo solo puede ser UNA PARTE del salario . Además por la fuerza de las circunstancias, luego del balance empresarial, será una parte complementaria del salario que ordinariamente devengue el trabajador.

La participación de utilidades, generalmente puede asumir dos formas:

la INDIVIDUAL un salario por persona de acuerdo al porcentaje de ganancias del Patrono.

COLECTIVA.- es un salario colectivo que se computa de acuerdo a la proporción que haya estimado el Patrono, este se distribuirá a todos los trabajadores.

La participación colectiva puede ser VOLUNTARIA si es una iniciativa espontanea del Patrono y COACTIVA diametralmente opuesta a la anterior, o sea si está impuesta por una fuente de derecho ya sea ley, pacto colectivo, convención colectiva, etc.

7-4.- LOS VIATICOS.- En su sentido más amplio, constituyen un REINTEGRO de los gastos efectuados por el trabajador al servicio del Patrono. La ley colombiana manifiesta que los viaticos constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento pero no en lo que tenga solo por finalidad proporcionar los medios de

B.- EL SALARIO EN COLOMBIA

transporte o los gastos de representación (art 130 CST)

Por lo tanto, después de haber realizado un recorrido de obligación con el pago. Puede ocurrir que a veces los viáticos sobrepasen el monto del gasto realizado, en este caso, salvo estipulación contraria, constituyen salario en ese excedente.

Importante además para finalizar este capítulo, anotar que siempre que se paguen los viáticos, deben especificarse cada uno de los conceptos de gasto, con el fin de proteger la buena fé del trabajador.

Es de anotar, antes de entrar en materia definitivamente, que las normas legales sobre el salario en Colombia, se han ido ajustando paulatinamente a ciertos conceptos jurídicos que estandarizan la legislación en Latinoamérica (excepción hecha de Cuba) directamente y en confirmación de lo anterior, se observa que las disposiciones sobre el carácter retributivo y oneroso del Salario se encuentran en todos los códigos latinoamericanos, la característica de la periodicidad en el pago (que se ha hecho normal para todos los países de esta zona, con excepciones de pagos quinzenales y singularmente diario o semanal) existe tanto en nuestro Código como en el Argentino y Venezolano. En la comparación jurídica de los legislaciones latinoamericanas que hace el profesor JAMES OTIZ DE MENDIACA encuentra todos los elementos básicos del salario: oneroso, periódico y retributivo.

8.- EL SALARIO EN COLOMBIA

Importante, después de haber realizado un recorrido de obligación conceptual sobre lo que ha sido el salario a través de la historia, las teorías que existen sobre el mismo, las definiciones de tratadistas y de algunas legislaciones, entrar a examinar ya bajo un concepto más claro y de concreción, las disposiciones legales que existen en Colombia en cuanto al salario, un estudio legal y crítico se impone, pues es función de esta monografía lograrlo con conceptos propios, que sean discutibles y se presenten a discusión.

Es de anotar, antes de entrar en materia definitivamente, que las normas legales sobre el salario en Colombia, se ha ido ajustando paulatinamente a ciertos conceptos jurídicos que estandarizan la legislación en Latinoamérica (excepción hecha de Cuba) ciertamente y en confirmación de lo anterior, se observa que las disposiciones sobre el carácter retributivo y oneroso del Salario se encuentran en todos los códigos latinoamericanos, la característica de la periodicidad en el pago (que se ha hecho normal cada treinta días o cada mes, con excepciones de pagos quincenales y singularmente diario o semanal) existe tanto en nuestro Código como en el Argentino y venezolano. En la comparación jurídica de las legislaciones latinoamericanas que hace el profesor JAIME BRIZ CUEVA encuentra todos los elementos salariales impresos en cada código, y con

curiosidad hace notar que la mayoría de los códigos laborales de esta región incluyendo el Español, no definen el salario sino que hablan de sus elementos constitutivos y aún como lo hace nuestro código, se legisla sobre pagos que no constituyen salarios. Esta observación es útil para desentrañar y colegir sin mucha sabiduría, que la uniformidad de conceptos legales en Latinoamérica, no obedece en forma alguna a los buenos deseos de una integración que nunca se ha logrado, sino a modelos económicos de dependencia, subvaloración del trabajador y protección de la clase alta de todos nuestros países. Obviamente, estos modelos económicos, traducen en unas normas jurídicas y en un aparato jurídico represivo que sustenta esas bases económicas.

No se trata de desenmarañar en esta monografía la relación (relaciones di-
ríamos en mejor forma) entre el estado, la economía y el aparato jurí-
dico e ideológico, pero ya dentro de las concepciones concretas de lo -
que significa el salario para los colombianos, cuales son las obliga-
ciones legales del empleador, el famoso y enfermo elefante blanco del -
salario mínimo, no podemos más que dar la razón a los que dicen que a -
cada relación económica, corresponde un aparato jurídico que vela por ella
la protege y la trata de perpetuar. Esta anotación es válida y será corro-
borada a través del desarrollo de este estudio, dentro del cual se harán
las observaciones del caso al aparato jurídico laboral vigente, para -
llegar a la conclusión que ahora adelantamos.

8-1.- LIBERTAD DE ESTIPULACION DEL SALARIO.- El patrono y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diferentes modalidades, — siempre que se respete el salario minimo vigente o el que se haya establecido como basico en las convenciones colectivas, fallos arbitrales y contratos colectivos.

Pero, como se pregunta el dr GUILLERMO GONZALEZ CHARRY, que es libertad de estipulación ? En el regimen contractual ordinario, la libertad de las partes para contratar es un factor de prima importancia , pero en el derecho del trabajo, desgraciadamente no ocurre lo mismo, porque se trata de una relación juridica en la cual una es la parte fuerte (el Patrono) y otra es la parte débil o sea el trabajador. El sistema salarial, mientras no se intervenga verdaderamente, con el pretexto de respetar la libertad de las partes, termina en un regimen de bajos salarios, inequitativos e injustos, ya que el trabajador no está en condiciones sociales ni economicas de discutir su remuneración. Esta discusión puede — Presentarse excepcionalmente en algunos casos muy contados, por ejemplo de personal calificado, de alto tecnicismo, así las cosas hay dos factores que permiten que el principio de la libertad de convención y discusión se lleve a la practica: En primer lugar la escasez de personal calificado, en tales casos, ellos regatarán el precio de su trabajo y el — amparo de sus circunstancias resistirse a aceptar condiciones de remune-

ración que no les conviene, además porque ese personal tiene educación — y cultura superiores a las del obrero raso, posee un concepto de su condición económica que sin ser fuerte, por lo menos aventaja el de que a — él , y por ello puede haber discusión y convención sobre el salario. — Pero en los casos generales de contratos de trabajo con empleados u obreros, tal libertad no existe, y este es un punto generalmente aceptado en la doctrina. —

Del hecho que la ley establezca esa libertad de partes, para estipular el salario, mientras no se viole el salario mínimo o 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 admitido por él, esto es , aquel con el cual se ha contentado y estimulado justo para sus necesidades y obligaciones, pero en realidad eso no es así. Además que cualquier modificación de salario que surja en el curso del contrato y que sea desfavorable para el trabajador se tiene y se ha venido teniendo por jurisprudencia , aceptada por él siempre que no haya reclamado oportunamente por ella y contra ella. —

El hipotético sistema de reclamar mientras está vinculado por el contrato de trabajo, es , en lo general utópico, casi imposible, Toda la —

doctrina ha estado de acuerdo en afirmar que mientras el contrato de trabajo esté vigente, no está en condiciones de reclamar por una desmejora de su condición. Desde luego, dentro de este sistema de libertad de contratación que existe en la ley colombiana, se supone y se ha dicho, que el trabajador que se sienta disminuido y desmejorado en sus condiciones de trabajo, particularmente en los salarios, puede retirarse, puede considerar que la empresa ha incurrido en incumplimiento del contrato, y no está obligado a seguir prestando sus servicios; pero este es un razonamiento bastante quimérico y alejado de la realidad, porque tal hecho no se presenta sino en casos especiales, en los que el trabajador por sus particulares condiciones buenas, puede, sin ninguna dificultad económica para él, y sin ninguna consecuencia grave retirarse de su trabajo y esperar a conseguir otra. En los casos ordinarios que lo son en mayor número — esa solución no es adaptable al trabajador. El que es objeto de un desmejoramiento, prefiere soportarlo con la esperanza que más adelante en un eventual juicio puede reclamar por ese derecho que se le ha quebrantado por esa modificación que se le ha hecho sin consulta con él. Pues si reclama o demanda mientras el contrato está vigente, sabe que va a exponer no solamente el salario sino las pocas comodidades que puede llevar a su familia y la poca o mucha facilidad que esto puede darle en el desenvolvimiento de sus facilidades domésticas.

Todas estas advertencias tangenciales acerca de la LIBERTAD para con —

venir el salario, que sea considerado digno de señalarle para que se tome la nota de dos cosas: 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 del trabajador por el establecimiento de ese principio .

8-2.- IRRENUNCIABILIDAD DEL SALARIO.- Una de las normas más fundamentales relacionadas al salario, como lo es también respecto a las prestaciones sociales es la de irrenunciabilidad. Conviene conocer el texto legal que habla de ello en el código vigente; toda vez que se presta para entre- gar algunas críticas y sugerencias a tono con el espíritu de este trabajo El artículo 142 del CST dice "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 en los casos que determina la ley"

El texto habla del derecho del salario, pero ¿Cual derecho ? Si se trata de un derecho subjetivo, de que todo el que preste un servicio personal, deba recibir una remuneración, la interpretación correcta es la que NADIE debe comprometerse a prestar un servicio gratuito.; porque la ley quiere - por razones de orden social y moralista, que todo el que presente un servicio o todo el que tenga que vivir de su trabajo, deba recibir una remuneración por él .

Pero como se anota, el Tribunal Supremo sostuvo inicialmente que, una vez que está en ejecución un contrato de trabajo, y en particular una vez que termina, ya no se puede plantear el problema de la irrenunciabilidad en los mismos terminos, porque ya se trata de una cosa de caracter patrimonial que se encuentra en las manos del trabajador y a la cual el puede renunciar. Es esta una doctrina bastante vieja del Tribunal Supremo y hoy está revaluada, porque ciertamente el derecho parte de la base de la protección de y para el trabajador, aún contra su propia voluntad pero tal protección debe prolongarse para que tenga algun efecto en la realidad practica, en la vida social y juridica a traves del contrato de trabajo; pues no tendría ningún sentido el que se pudiese pactar un contrato con algunas ventajas y sinembargo la denuncia o desolazamiento que hiciera el trabajador de ellas, aunque fuera voluntario, en beneficio del Patrono, tuviera alguna validez y alguna significación social y juridica, solo por que se combino en acto posterior.

En realidad el sistema de contar 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 defensa se conviertan en derechos patrimoniales del trabajador, derechos que ingresen a su peculio, una vez que termine el contrato de trabajo, a medida que se va ejecutando.

Si así no fuera, carecería de sentido toda tesis y defensa del derecho

social, porque bastaría que el trabajador al finalizar el contrato de —
trabajo, renunciara o transara sobre derechos que no son transables, para
que no se tuviera por ilícito ese acto, solamente porque no constó esa re-
nuncia en el momento de celebrar el contrato.

8-3.- A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL.- El código del Trabajo reafirmó el
sistema que ya por primera vez se estableció en la ley 10 de 1930 , sobre
la aplicación del axioma de a TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL.
Sin embargo , entre la forma en que la ley decima estableció el principio
y la forma como lo fué posteriormente por legislaciones distintas hasta —
llegar al C.S.T., hay una diferencia fundamental: En principio las disposi-
ciones de la ley decima, solamente hablaban de que no podía haber di-
ferencia entre los distintos trabajadores por razón de nacionalidad, raza
sexo o condición política , y que si había trabajo igual, por consiguiente
debería existir salario igual. Posteriormente en 1936, la ley 149 cambió
un poco la disposición precedente, y según la jurisprudencia del Tribunal
Supremo , dió origen a una acción concreta con la relación del derecho —
que evidentemente consagraba . El texto decía así" La diferencia de sala-
rios para trabajadores dependientes de una misma empresa, en una misma —
región económica y por trabajos equivalentes, solo podrá fundarse en ra-
zón de capacidad o técnica, de antigüedad, de experiencia en la labor —
de cargas familiares o de rendimiento en la obra y en ningún caso en di-
ferencias de nacionalidad, sexo , religión , opinión política y activida-

des políticas y sindicales"

Estudiando estas dos disposiciones , que son el origen legislativo más remoto que se encuentra para el texto del CST, se encontró que mientras - la primera disposición apenas consagraba un simple principio sin que hubie se establecido ningún sistema para hacerlo eficaz frente a los derechos de los trabajadores , en cambio la legislación de 1936 sí llevaba incluida - dentro de su sentido una verdadera acción a su favor para obtener el pago de los salarios que se hubiese dejado de pagar , con base en aquellos factores que la ley entendía como insuficientes para establecer la diferencia .

Más adelante, la ley 6a de 1945, volvió a establecer el principio de que - a trabajo igual salario igual y de que no podía haber discriminación ni diferencia de salarios por razones que fueran basadas en la calidad y cantidad de trabajo y en otros factores que están íntimamente ligados a la prestación del servicio y con la organización de la empresa .

Ya en cuanto a leyes vigentes, el artículo 143 del CST dice "A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales debe corresponder un salario igual " No se trata de desempeñar naturalmente, el mismo trabajo, esto es la misma clase de trabajo , no se trata como lo cita GONZALEZ CHARRY, de "dos carpinteros, por ejemplo, porque ambos son carpinteros, tengan que devengar el mismo sueldo, porque en sí misma a la

naturaleza del trabajo que desempeñan es igual. Eso sería un criterio —
errado para establecer la igualdad.

8-4.-SALARIO SIN TRABAJO.- Hay circunstancias que impiden al trabajador —
prestar sus servicios normalmente en la forma y términos estipulados dentro
del contrato, dice la ley que en estos casos, y cuando la no prestación de
el servicio se ha originado sin culpa del obrero, por disposición patro—
nal, se debe pagar en todo caso el salario, esto de acuerdo al artículo
140 del CST.

Es regla común que el salario se debe devengar cuando existe la contrapres—
tación laboral del servicio a favor del patrono, pero hay algunas circuns—
tancias en las que el Patrono no permite la prestación del servicio y en
ese caso, debe pagarse el salario al trabajador tal como si hubiese labora—
do. Como corolario de este acápite, podemos transcribir el art 140 del
mencionado código, el que a la letra dice:

"Durante la vigencia del contrato, el trabajador tiene derecho a percibir
el salario, aún cuando no haya prestación del servicio, por disposición
o culpa del Patrono.

8-5.- EL SALARIO MINIMO.- Entramos ahora a estudiar con más detenimiento, lo que es salario mínimo, su historia, sus alcances sociales y jurídicos, por lo que creemos importante dividir este capítulo en varias partes a fin de llevar un plan más claro y organizado de investigación:

8-5-1.- HISTORIA .-

8-5-1.- Se ha dicho erróneamente que fueron los papas los que a través de sus sentidas encíclicas y sus opiniones, plantearon por primera vez la normativización del salario mínimo, pero la realidad ha sido que los obreros, a través del tiempo y por medio de sus luchas de reivindicación han logrado que en la mayoría de los países del mundo se legisle, no propiamente sobre el SALARIO MINIMO, sino sobre una ficción de salario VITAL y de SUPERVIVENCIA MINIMA como lo llama con Justicia CARLOS BALL en su ESTUDIO DE LA NECESIDAD HUMANA.

El asunto de los mínimos de supervivencia en cuanto al salario, ya fueron propuestos por SANTO TOMAS quien manifestó que así como la ley exige que se pague un precio justo por un objeto material, así reclama un justo salario para el trabajo humano, en la época de DIOCLESANO se fijó ya un salario mínimo para los trabajadores y la Revolución francesa tuvo dentro de sus programas la aspiración de un salario justo para todos los trabajadores, así como la ley Española lo tuvo incluido en su código del trabajo desde 1896.

En Colombia ya más concretamente, se ordenó y legisló sobre el salario mínimo con la ley 6a de 1945 y se estableció que la creación de él, se haría a través de comisiones tripartitas de trabajadores, patronos y Gobierno.

8-5-2.- EL SALARIO MINIMO EN COLOMBIA.-

Al año siguiente en 1946, los comandos políticos del país pasaron a otras ideas y con base en ellas se reglamentó ese capítulo de la ley 6a de 1945, estableciendo en el año de 1949 y por primera vez, uno de dos pesos diarios en todo el territorio nacional, en realidad, eso no era lo que preveía la ley 6a de 1945. 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 necesidad del trabajador etc e implantar un sistema variable de remuneraciones mínimas basado en esos principios fundamentales. Pero ya desde entonces se observan dos cosas: la primera que cuando la ley 6a hablaba de salarios mínimos, no estaba recogiendo la doctrina general sobre lo que es el simple salario mínimo legal. Estaba ya entrando dentro de la noción de un salario mínimo justo, no era la normación mecánica por cantidad de trabajo, sino que además, persiguiendo fines más altos, quería que se entregara una remuneración que satisficiera todas las necesidades del trabajador.

El sistema mencionado de los dos pesos diarios indiscriminados a nivel

era injusto generalmente toda vez que no se puede entrar a comparar los gastos y erogaciones de un obrero fabril y de un campesino y a pesar de haberse tratado de una buena intención, se lesionó los intereses de cantidades de obreros y empleados a nivel nacional.

Luego los salarios mínimos legales se hallan establecidos por el decreto 2214 de 1956, el cual subrogó al dictado en el año de 1949, y después ha sido norma del gobierno nacional, adoptar mediante decreto los acuerdos que emita el CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS, consejo este compuesto por delegados del Gobierno, patronos y trabajadores.

No hay duda que la norma citada arriba, ha sido un aporte grande a nivel jurídico social para resolver el problema de la remuneración de los trabajadores, esta medida, tuviera toda la acogida del caso, si sucediera — que junto con la imposición de un salario mínimo legal para los colombianos trabajadores, el mismo se reajustara de acuerdo a los datos de inflación — carestía, alza del costo de la vida, aspectos bajo los cuales se deshace en mil pedazos el orgulloso "salario mínimo"

Para fatalidad del trabajador, no es ni ha sido meta de los decretos sobre salarios mínimos acoger con seriedad lo dicho anteriormente y por la parte gris de la moneda, esto se concluye al traer a colación una estadística del increíble DANE que manifiesta que el salario mínimo solo es pagado a menos de la tercera parte de los trabajadores que tienen derecho a él.

8-6.- FORMAS Y LUGAR DE PAGO DEL SALARIO.- El salario puede convenirse y pagarse en diversas formas, por ejemplo por unidad de tiempo, por obra a destajo, por utilidades etc etc. Cuando el salario se pacta sin tener en cuenta el rendimiento específico del trabajador, sino solamente un lapso determinado de actividad, se tiene el salario por unidad de tiempo en esta moralidad de trabajo, solo cuenta el hecho que durante ese lapso se produzca actividad laboral del trabajador.

Aunque ya lo habíamos citado en capítulo anterior, las formas de pago en Colombia son aceptadas todas las que trae la doctrina a nivel general, excepto la modalidad o forma de PROPINA, pues el artículo 131 del CST — es categorico al afirmar que no puede pactarse como remuneración, ni púedese tenerse como tal la que reciba el trabajador. La propina consiste en pequeñas o grandes remuneraciones según el país o sistema que exista en él.

Este sistema de propinas ha llegado a ser tan importante en Europa como lo anota el dr GONZALEZ CHARRY, que los cargos que son remunerados por este sistema, son bastante solicitados y llegana configurar lo que se — llama contrato de empresa.

En Colombia, el salario está concebido como una contraprestación del servicio, por lo cual este debe corresponder unicamente al patrono en cuanto al pago del mismo se refiere. Como la propina es pagada por un tercero,

la ley colombiana no la prohíbe pero niega que pueda ser base o pago del salario, ya que no existe relación laboral entre el empleado que la recibe y la persona que la entrega o dona.

Ya en cuanto se refiere al sistema de pago de los salarios, es y ha sido una vieja ordenación legal, que él se debe entregar en los sitios de trabajo, debe pagarse además cumplidamente dentro del plazo estipulado en el contrato de trabajo.

8-7.- VIATICOS Y GASTOS DE REPRESENTACION Y SALARIO.-Alguna clase de trabajos y trabajadores que particularmente ^{no} laboran dentro de los talleres de las empresas o dentro del recinto de sus establecimientos, presentan una modalidad especial de salario, la cual consiste que fuera de una suma fija determinada o determinable, disponen de una cantidad diaria para cumplir con ciertos actos y particularmente el más importante que es el de realizar el objeto del contrato de trabajo. Estas sumas se llaman viaticos o gastos de representación.

Conocidos en el campo oficial como particular, son los dineros que se dan a un trabajador oficial o a un trabajador particular para que pueda atender sus necesidades en la medida que le sobrevengan, para cumplir sus obligaciones fuera del sitio habitual donde reside.

En cuanto a los viaticos la ley ha hecho una distinción en cuanto a que pueden tener una doble finalidad: por una parte subvenir los gastos de alimentación y alojamiento del empleado que ha de cumplir sus obligaciones con tractuales por fuera del domicilio de la empresa y por otra gastos de transporte o atención a la clientela, que son necesarios para entrar en conexión comercial con ella.

Este doble aspecto ha permitido establecer que la primera parte o sea la relacionada con alimentación y alojamiento se considere como integrante del salario, en cambio la segunda, o sea los gastos de transporte y atención a la clientela, no se consideran como gastos del trabajo sino como instrumentos del mismo, vale decir, equivalente a las herramientas de trabajo que el patrono pone en manos del trabajador para que cumpla mejor su cometido. En estos casos se debe establecer por mandato legal qué parte de los viaticos se consideran destinados a alimentación y alojamiento para efectos de saber que parte es la que va a ingresar a cuenta de salario, lo que servirá para la liquidación de las prestaciones sociales del trabajador.

Los gastos de transporte no se tienen como parte del salario, porque son por ley un instrumento del mismo trabajador, además los gastos que efectúe el trabajador para atender a la clientela, son de la misma categoría de los anteriores y por lo tanto no son parte del salario.

En el tipo de trabajos o trabajadores que son, por ejemplo, los agentes v
viajeros, los corredores de polizas, etc, que reciben un salario calcula
do sobre el porcentaje de las ventas que hacen, no puede afirmarse ni te-
nicamente ni socialmente que esté participando de las utilidades de la --
empresa. Una cosa es el porcen aje sobre ciertas mercancías o bienes a -
colocar y otra laparticipación en utilidades como ya se vió más atrás.

Esta aclaración es dable toda vez que en esto se ha presentado mucha con-
fusión, la que creemos quedó aclarada debidamente con estos conceptos.

8.8.- FALTA DE ACUERDO SOBRE SALARIO.-Preveé la ley que no exista estipula
ción sobre la cuantía del salario dentro del contrato de trabajo. La ley
laboral, orientada en todo sentido a proteger la situación del trabajador,
he previsto una solución que normalmente no es propia de un regimen contrac-
tual común, pues en materia civil, por ejemplo, sería escandaloso que fal
tando una condición esencial para la existenciadel contrato, se pudiera -
decir que el contrato existe. En materia laboral sinembargo, si puede fal
tar la estipulación del salario a devengar y sin embargo el contrato pued e
considerarse válido, permitiendo que se establezca pericialmente este va-
lor.

Esta valoración debe hacerse atendiendo a los principios concordantes --

establecidos en los artículos 129 y 144 del CST, el primero de los cuales se refiere exclusivamente a la parte del salario recibida en especie y el segundo a la inexistencia total del convenio sobre remuneración.

Síquese del primero que cuando las partes, al celebrar el contrato, no se han acordado del valor de la parte que se va a recibir en especie, su avalúo debe hacerse por expertos cuandoquiera que su precisión debe hacerse necesaria para el pago de prestaciones o indemnizaciones.

Y conforme al segundo, cuando falte estipulación sobre el salario, el patrono debe el que ordinariamente pague en la misma empresa por la misma labor, y finalmente el que se establezca teniendo en cuenta la calidad y cantidad del trabajo, las aptitudes del trabajador y las condiciones usuales de la región.

La ley no excluye la posibilidad de un acuerdo entre las partes cuando a este señalamiento se trata. Más si ello no es posible, tanto en uno como en otro caso, el mismo se deberá hacer pericialmente, tomando los puntos comparativos o de referencia que los preceptos citados establecen.

No se dice desde luego, cuando puede venir ese avalúo pericial, pero puede ser, razonablemente considerado el problema, en cualquier mo —

mento dentro de la vigencia del contrato de trabajo, o una vez que este ha terminado. Hay casos excepcionales que una persona presta servicios durante bastante tiempo y no recibe salario, lo cual puede obedecer a una de dos causas: O que se haya convenido expresamente recibir el salario más tarde; o que haya habido un completo olvido de las partes sobre el pacto de la remuneración. Sucedían con alguna frecuencia, en servicio domestico y rural por ejemplo, casos de trabajadores que duraban años en una finca o casa de una familia sin percibir remuneración monetaria, y despues de esos años, al terminar el contrato, demandaban para el pago del sueldo durante ese tiempo, Solicitudes de esa clase naturalmente no podían prosperar porque en primer lugar, la prescripción acababa con el salario de mucho tiempo y en segundo lugar porque se había venido manteniendo la tesis de que la parte que sufre, sin reclamar oportunamente, una desmejora en su contrato de trabajo, la ha admitido tacitamente y por consiguiente no puede reclamar más tarde, contra ella.

Contra este sistema se ha reaccionado en el sentido que se puede establecer el valor del salario, como se deja indicado, lo que, como dijimos puede ocurrir en el curso de la ejecución del contrato o a la finalización del mismo, cuando bien dentro del juicio respectivo. Lo esencial es que la ley no permite que el salario pueda ser pagado y nunca el trabajo gratuito.

8-9.- COMPENSACION, RETENCION, DESCUENTOS.- El principio general en esta materia es que el patrono no puede en ningún caso retener, compensar ni deducir suma alguna del salario de los trabajadores, sino que en determinadas circunstancias excepcionales y siempre que medie una autorización escrita del trabajador o con intervención de las oficinas administrativas del trabajo,

Este drástico sistema de prohibición extraño al derecho común ya que en las tres figuras de la retención, compensación o deducción son lícitas y operan por la sola decisión de las partes o por la presencia de los hechos que la determinen, no existe sin embargo en el CST y no se permite para impedir que puedan cometerse abusos con los trabajadores y con el único patrimonio con que cuentan que es el salario.

Dice el artículo 149 del CST:

"El patrono no puede deducir retener o compensar suma alguna del salario sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas, o útiles de trabajo, deudas del trabajador para con el Patrono - sus socios, sus parientes o sus representantes, indemnización por daños causados 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 alo-
jamiento"

" Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento ju-
dicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuandoquiera que se

afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario ---
declarada inembargable por la ley o en cuanto el total de la deuda supere
al monto del salario del trabajador en tres meses "

La retención es un fenómeno jurídico, que consiste en que el acreedor --
pueda mantener en su poder un bien del deudor en determinadas circunstancias
y en vista de determinados hechos para garantizar el pago de su crédito.

La compensación es un modo de extinguir las obligaciones, que consiste --
en solucionar dos deudas recíprocas que sean claras, del mismo origen, --
de la misma naturaleza, líquidas e igualmente exigibles (artículos 1714 y
1715 del Código Civil); y la deducción es el fenómeno que tiene por obje-
to descontar de una suma que se debe, otra menor, igualmente a título com-
pensatorio.

Los tres sistemas son rechazados dentro del código del trabajo, y lo han
sido siempre. Desde que se reglamentó el contrato de trabajo para empleados
particulares, por primera vez, la jurisprudencia se opuso a que el patrono

pusiera mano al salario del trabajador por ningún concepto, y distintas medidas vinieron entonces a complementar esa defensa, tales como la de no permitir el embargo de salarios, y la de hacer del salario, en determinadas condiciones una especie de patrimonio familiar intocable, inclusive por las autoridades judiciales.

Más tarde, la ley 6a de 1945, perfeccionó el sistema en el sentido de impedir la deducción, retención o compensación, salvo determinados casos en donde mediaran hechos que estuvieran expresamente autorizados por el trabajador o por un funcionario administrativo del trabajo. Finalmente el CST confirma el mismo sistema de prohibiciones, estableciendo, como principio general, que ni en casos de deuda del trabajador, daños en las herramientas que se le han entregado, ni de pérdida de los elementos de trabajo que se le hayan suministrado para realizar su labor, se pueda fundar una retención o una compensación, mientras, de otra parte, no exista la voluntad expresa del trabajador para que así ocurra.

Son muy comunes en el desarrollo del contrato de trabajo, ciertos fenómenos que se explican por el ambiente mismo de la relación económica y en ocasiones personal que lo determinan o a cuyo amparo se ejecuta, es por ejemplo, natural y frecuente que el patrono preste dinero al trabajador, mucho o poco, para sus necesidades personales y familiares y lo es frecuente -

también que el trabajador, por imprevisión o desconocimiento, en muchas oportunidades, en el manejo de las maquinas, dañe instrumentos de trabajo, -- sin embargo, en ninguno de estos casos, por el solo hecho de ocurrir el préstamo o el daño, el patrono queda autorizado para retener o disminuir el salario del trabajador. Para que pueda hacerlo, necesita, en primer lugar -- una autorización expresa del trabajador, siempre que el descuento que se le hace, no sobrepase a la tercera parte del salario de un mes. Si solamente se llega hasta ahí, basta con que el trabajador autorice expresamente el descuento, sea por razón del préstamo o del daño que él voluntariamente haya reconocido, porque debe advertirse, no se trata de daños o pérdidas de toda clase, pues la pérdida de un elemento de trabajo, en circunstancias en que no exista culpa del trabajador, no tiene porque determinar responsabilidades para el mismo.

Si la cantidad subiere a más de tres meses de salario o superase el mínimo o lo inabarcable, la retención exige además de la autorización del trabajador, la de la oficina de Trabajo, adonde concurren las partes a asentar un acta, en la que expresan ponerse de acuerdo para que el patrono descuenta una cantidad, que en ningún caso debe ni puede pasar del limite de la quinta parte del jornal o salario, hasta completar el valor de la deuda.

Se explica lo anterior, porque en general, el regimen del contrato, es un

regimen de desequilibrio en el cual las relaciones del obrero y patrono no marchan por lo común dentro de una completa armonía.

Es entonces muy facil, que cualquier imprevisión o necesidad suya que eventualmente pueda atenderla el patrono, sea aprovechada para abusar de su situación y retener sus salarios o convertirlo en un trabajador gratuito, en cierta forma. Y por ello para evitar todos los abusos, la ley establece esas medidas drásticas de garantía y protección del salario.

Existen las siguientes excepciones:

Las que se refieren a las cuotas sindicales, (ordinarias y extraordinarias)

La excepción referente a las cooperativas, para el pago de deudas que el trabajador ha contratado con ellas.

Cuotas y aportes para el Seguro social.

Descuento por multas de caracter disciplinario.

Retención para financiación de vivienda para el trabajador.

8-10.- EMBARGO DEL SALARIO.- El salario solo es embargable en los casos límites y por las personas que adelante se señalan:

- a.- Por cualquier acreedor, siempre que no se trate del salario mínimo convencional y legal ni de los primeros cien pesos de cualquier salario.
- b.- El excedente de cien pesos solo puede ser embargado en una quinta parte.
- c.- Las cooperativas, legalmente autorizadas, o los beneficiarios de pensiones alimentarias de acuerdo a los arts 411 y concordantes del Código civil, tienen acción para embargar cualquier salario hasta por el 50% de su monto.
- d.- El subsidio familiar es en principio inembargable. Por excepción puede serlo solo en juicio de alimentos y por aquellas personas a quienes tales alimentos se deban de conformidad con la ley.

8-11.- PRELACION DEL SALARIO.- Ya para finalizar el estudio del salario a nivel legal en Colombia, debemos examinar en forma concreta la prelación de los créditos por salarios, de suma importancia en cuanto al trabajador cuando se trata de quiebras, concordatos preventivos, etc a fin de obtener el pago de lo debido por el patrono:

De acuerdo al art 157 del CST, los salarios pertenecen al grupo cuarto de los créditos de primera clase de que trata el título 40 del Código Civil, El artículo 2495 del C.C. dice ".... 4a. subrogada ley 165 de 1941 art 10 : Los salarios, sueldos y todas las prestaciones provenientes del contrato de trabajo.

Manifiesta de por sí en forma justa en favor del trabajador el mismo artículo 157 que cuando la quiebra imponga el despido de trabajadores, los salarios pendientes se tendrán como gastos que deberán ser pagados de preferencia .

Este articulado, deberá ser tenido muy en cuenta por los trabajadores , sobre todo en esta época de recesión económica, cuando han sido muchas las empresas que han cerrado sus puertas a la producción, tratando de dejar a un lado los intereses patrimoniales de los trabajadores, en el pago de sus sueldos, primas, vacaciones, cesantías y demás prestaciones que por ley se le adeudan.

Norma por demás justa para con los intereses del trabajador, pues viene por el autentico impetu que movió la creación del derecho laboral -- cual es la protección de las masas trabajadoras.

9.- CONCLUSIONES A LA MONOGRAFIA

No puede dejarse de entregar dentro de esta monografía, las obvias conclusiones a la misma, en la esperanza que sean recogidas en amplio criterio por los que la lean, bajo ese postulado manifestamos:

Colombia como todos los pueblos de la tierra, ha venido buscando a través de largas y penosas luchas de los trabajadores, que la Justicia social deje de ser un anhelo para convertirse en una realidad grande y dorada para las generaciones presentes y futuras. Este camino, vibrante con la figura de cientos de trabajadores convertidos en heroes por buscar sus derechos, debe animar a todos los que comprometidos a nivel ideológico, político y de clase a seguir en el empeño ya manifestado.

Razón tiene RADBRUCH citado por GONZALEZ CHARRY y nos sirve de afirmación a lo manifestado arriba, cuando dice que "El derecho obrero, por su misma esencia clasista, es una reacción contra el espíritu del derecho civil que reconoce a entes y personas iguales ante la ley, y nada quiere saber de la posición de inferioridad del trabajador frente al empresario"

Las conquistas salariales de algunos grupos organizados sindicalmente y con una mira política definida, debe impulsar a todos los trabajadores -

a los que llegue esta monografía, a estudiar más extensamente este cuaderno, no con la mira de verse convertidos en pilares sin emulación en lo que se refiere al salario, sino en vigilantes prestos de la forma como sus patronos puedan estar utilizando la ley laboral aquí resumida — para sus propios intereses y en menoscabo de los derechos de la clase trabajadora. No debemos descontar que ya está obsoleto el concepto que la ley no se debe estudiar porque es "burguesa" sino por el contrario, el trabajador y quien lea esta monografía, debe tomarla con sentido crítico y consecuente, a fin de recordar o aprender los conceptos aquí reseñados en forma concisa, en la seguridad, que será otra arma de defensa — de los derechos que en algún momento pueden ser cuestionados.

El salario en Colombia, a pesar de constituirse en bandera de innumerables políticos tradicionales y de gobernantes de turno, a pesar de haber sido tasado en mínimos de supervivencia en base a pomposas reuniones de Consejos de Salarios, no cumple en lo más mínimo con las necesidades del trabajador, su mísero salario no alcanzará nunca para cubrir las necesidades en forma decorosa de su familia y las de él. Pero si esto decimos del trabajador que por lo menos es pagado con el salario mínimo vigente en Colombia, que diremos ante nosotros mismos y ante los gobernantes y ante el mismo estado, que actitud tomaremos, cuando exijamos por el 65% de los trabajadores que nunca han devenido ni nunca se les ha pagado su salario mínimo: Legiones de empleados nocturnos, de muchachas del servicio domés-

tico, dependientes de restaurantes y cafeterías y miles y miles de subempleados, claman ya no por un salario mínimo legal, sino por un radical cambio de estructuras en un país enfermo social y económicamente dependiente.

Pero a manera de corolario final, para el logro de estas y muchas aspiraciones laborales, debe haber ante todo un elemento de decisiva influencia cual es la unidad de los trabajadores, pues esta unidad reflejada a través de la unidad sindical y de la bravía y honrada combatividad de los trabajadores, será un elemento determinante como fuente real y no idealista de el derecho laboral. Es preciso que los trabajadores se unan en torno a sus necesidades, ya sean salariales o de otro tipo más amplio y así actúen con derecho propio ante la vida económica o social del país y entrar a exigir de la más radical de las formas, un cambio que se vé llegar en favor de los oprimidos de Colombia

ANALISTA CRISTINO

EL SALARIO EN COLOMBIA

LIBERTAD Y ESTIMULACION

TRABAJADOR COMO EL SALARIO

TRABAJADOR COMO EL SALARIO IGUAL

SALARIO SIN TRABAJO

EL SALARIO MÍNIMO

EL SALARIO MÍNIMO EN COLOMBIA

INDICE DE TEMAS

INTRODUCCION	-
CONTEXTO HISTORICO EL TRABAJO A TRAVES DE LA HISTORIA	1
EL SALARIO EN LA EDAD MEDIA	2
EL SALARIO Y LA REVOLUCION INDUSTRIAL	2
LEY DE BRONCE	3
EL PENSAMIENTO DE LA IGLESIA CATOLICA	33
CONSIDERACIONES DE TIPO ECONOMICO	7
PUNTO DE VISTA DEL TRABAJADOR	7
PUNTO DE VISTA DEL PATRONO	9
CONSIDERACIONES DE TIPO JURIDICO DEL SALARIO	11
NOCION JURIDICA Y SOCIAL DEL SALARIO EN COLOMBIA	16
ALGUNAS DEFINICIONES SOBRE EL SALARIO	21
TIPOS DE SALARIO VISION GENERAL	24
ANALISIS CRITICO	26
EL SALARIO EN COLOMBIA	32
LIBERTAD DE ESTIPULACION	34
IRRENUNCIABILIDAD DEL SALARIO	37
TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL	39
SALARIO SIN TRABAJO	41
EL SALARIO MINIMO	42
EL SALARIO MINIMO EN COLOMBIA	43

FORMAS Y LUGAR DE PAGO DEL SALARIO	45
VIATICOS Y GASTOS DE REPRESENTACION Y SALARIO	46
FALTA DE ACUERDO SOBRE SALARIO	48
COMPENSACION RETENCION DESCUENTOS	51
EMBARGO DEL SALARIO	56
PRELACION DEL SALARIO	57
CONCLUSIONES	59

BIBLIOGRAFIA

- DERECHO LABORAL COLOMBIANO Domingo CANTOS RIVERA Editorial
NUEVO MUNDO Bogotá 1978
- ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA Tomo XV y XVI Editorial BUENOS
AIRES Buenos Aires 1967
- CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Jorge ORTEGA TORRES Editorial
TEMIS Bogotá 1980
- EL HOMBRE AL DESNUDO Desmond MORRIS Editorial KAPELUSZ
Buenos aires 1979
- EL CAPITAL Carlos MARX EDITORIAL PLANETA
Bogotá 1970
- CURSO DE DERECHO LABORAL Guillermo GONZALEZ CHARRY Editorial
TEMIS Bogotá 1976
- LEGISLACION LABORAL COLOMBIANA Legislación Economica LEGIS
Bogotá 1981
- CONFERENCIAS DE DERECHO LABORAL COLOMBIANO.- Guillermo GONZALEZ
CHARRY Compendio de la UNIVERSIDAD
NACIONAL Bogotá 1975
- EL ESTADO Y LA REVOLUCION V. i. LENIN EDITORIAL MUNDO NUEVO
Cali 1974