

U N I V E R S I D A D D E N A R I Ñ O
FACULTAD DE DERECHO

T E S I S D E G R A D O

MAGDA MARTINEZ DE ESPAÑA

PASTO -1982-



UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE DERECHO

EL SALARIO

MAGDA MARTINEZ DE ESPAÑA

PASTO -1982-

T
344.01
M 385.5a

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
BIBLIOTECA
ALBERTO GUZMÁN GUERRERO

No. 68843 ☒ Derecho

Lib. _____

Val. 20 000- Don. ☒ Can. _____ Com. _____

Fecha Oct. 22 06 Resp. *Jamile*

Presidente de Tesis : Dr. RICARDO MARTINEZ MUÑOZ

MIS PADRES

MIS HIJOS

MIS PADRES

CON INFINITO CORAZÓN

La facultad no se hace responsable
de los apócrifos contenidos en la
obra, los cuales están sujetos a
corrección por el autor. Acuerdo
No. 100 de 1965, Artículo 29.
Reglamento Interno

A :

MI ESPOSO

MIS HIJOS

MIS PADRES

CON INFINITO CARIÑO

La Facultad no se hace responsable de las opiniones emitidas en la Tesis, las cuales deben considerarse como propias de su autor (Acuerdo No. 108 de 1965, Artículo 70.- Reglamento Interno de la Facultad).

CONCEPTO Y ASPECTOS DEL SALARIO	3
1.1. Concepto	3
1.2. Aspectos	4
1.2.1. Aspecto Jurídico	4
1.2.2. Aspecto Económico	7
1.2.3. Aspecto Ético o Moral	9
1.2.4. Aspecto Administrativo	12
1.2.5. Aspecto Sociológico	12
1.2.6. Aspecto Político	16
2.1. Teoría de la oferta y la demanda	17
2.2. Teoría de la oferta y la demanda	17
2.2.1. Teoría de la oferta y la demanda	17
2.2.2. Teoría de la oferta y la demanda	19
2.2.3. Teoría de la oferta y la demanda	21
2.2.4. Teoría de la oferta y la demanda	23
2.2.5. Teoría de la oferta y la demanda	24
2.2.6. Teoría de la oferta y la demanda	28
CAPÍTULO III	
CONCEPTO Y ASPECTOS DEL SALARIO	34
3.1. Concepto	34
3.2. Aspectos	34
3.2.1. Aspecto Jurídico	34
3.2.2. Aspecto Económico del Salario	42
3.2.3. Aspecto Ético o Moral del Salario	44
3.2.4. Aspecto Administrativo del Salario	44
3.2.5. Aspecto Sociológico del Salario	45
3.2.6. Aspecto Político del Salario	46

C O N T E N I D O

	Página
INTRODUCCION	1
CAPITULO I	
ASPECTO HISTORICO DEL SALARIO	3
1.1. La esclavitud	4
1.2. El Feudalismo	6
1.3. El artesanado	7
1.4. La Revolución Industrial	9
1.5. La Situación Actual	9
CAPITULO II	
NATURALEZA JURIDICA Y TEORIAS DEL SALARIO	12
2.1 Naturaleza Jurídica	12
2.2. Teorías sobre los salarios	16
2.2.1. Teoría de la subsistencia	17
2.2.2. Teoría de la Oferta y la Demanda	19
2.2.3. Teoría del Fondo de Salarios	21
2.2.4. Teoría de Marx	23
2.2.5. Teoría de los Salarios Altos	27
2.2.6. Teoría del Catolicismo Social	28
CAPITULO III	
CONCEPTO Y ASPECTOS DEL SALARIO	34
3.1. Concepto	34
3.2. Aspectos	34
3.2.1. Aspecto Jurídico	34
3.2.2. Aspecto Económico del Salario	42
3.2.3. Aspecto Etico o Moral del Salario	44
3.2.4. Aspecto Administrativo del Salario	44
3.2.5. Aspecto Sociológico del Salario	45
3.2.6. Aspecto Político del Salario	46

CAPITULO IV

CLASES DE SALARIOS	51
4.1. En dinero y en especie	51
4.2. Ordinario y Extraordinario	52
4.3. Fijo y Variable	53
4.4. Nominal y Real	56

CAPITULO V

DETERMINACION Y LIBERTAD DE ESTIPULACION DEL SALARIO	60
5.1. Determinación del Salario	60
5.1.1. Por unidad de tiempo	61
5.1.2. Por unidad de obra	64
5.1.3. Por tarea	65
5.1.4. Por tarea, mixto	65
5.1.5. Otras formas mixtas	66
5.2. Libertad de estipulación	

CAPITULO VI

NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO	69
6.1. Prohibición del Trueque	69
6.2. A trabajo Igual Salario Igual	71
6.3. Irrenunciabilidad del Salario	76
6.4. Deducción, retención y compensación de salarios	77
6.5. Embargo de Salarios	79
6.6. Pago del Salario	80
6.6.1. A quien debe pagarse	81
6.6.2. En donde debe pagarse	81
6.6.3. Períodos de Pago	82
6.6.4. Pago de trabajo suplementario o de horas extras	82
6.6.5. Pago por consignación	83
6.6.6. Indemnización por falta de pago	83
6.7. Prelación del Salario	84
6.8. Salario Mínimo	85

CAPITULO VII

LOS SALARIOS EN LAS ECONOMIAS SUBDESARROLLADAS	90
--	----

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

CITAS

INTRODUCCION

Profundizar sobre todos los aspectos que conforman un concepto tan complejo como el del Salario, rebasaría los límites de esta tesis. Es por ello que solo trataré aquellos puntos salientes relacionados con el mismo.

Motivo de interés cotidiano, su trascendencia conlleva proyecciones históricas y se halla vinculado estrechamente a las luchas políticas.

Se inicia este trabajo con su evolución histórica, en las diferentes etapas se verá como fué el salario en ellas; ya desde la época de la esclavitud se perfilaba apenas idealmente su existencia y fué solo ante la complejidad de las relaciones de producción cuando aparece claramente un criterio objetivo de su esencia. Es a partir de ese momento que el salario viene a constituir un elemento integrante de todos los elementos de las relaciones sociales, y bien puede decirse que su presencia se observa explícita o implícitamente en todas las formas de organización del estado moderno.

Se verá su naturaleza jurídica y las diversas teorías, trataré su aspecto jurídico como también el político, sociológico, económico, administrativo y ético o moral.

El problema de las relaciones entre quien presta su trabajo para otro mediante el pago de un salario, y aquel que solicita y utiliza el rendimiento de ese trabajo, estuvo abandonado a una libertad puramente teórica en el régimen de libre concurrencia. Hoy se reconoce al contrario, cualquiera que sea el signo ideológico que presida las luchas políticas, que el legislador no puede ignorar tales relaciones ni inhibirse ante ellas. Tiene al contrario, que intervenir en el hecho, que es fundamental en el campo económico y el más común en las relaciones de los hombres. Se habla de la necesidad de que los ideales políticos que rodean el concepto de Salario, tiendan a plasmarse en contenidos de validez jurídica.

La legislación moderna ha buscado una jurisdicción justa por el trabajo personal. Ello constituye apenas una aspiración social, pues se puede afirmar categóricamente que en ningún momento se ha presentado en la práctica una equivalencia entre la fuerza humana vinculada al trabajo y la retribución equitativa que debe serle asignada.

E L S A L A R I O

CAPITULO I

ASPECTO HISTORICO DEL SALARIO.-

En este capítulo trataré en primer lugar la manera como se llegó al sistema del salario, tal como se lo conoce en nuestro tiempo. Para ello es necesario remontarse al pasado y analizar las diferentes etapas en que ha evolucionado la organización económica, hasta llegar a nuestros días.

1.1. La Esclavitud

El primer sistema de salarios claramente definido que se puede identificar a través de un análisis histórico, aparece en la esclavitud. Bajo este sistema la persona (del trabajador) era propiedad de su amo, este estaba investido de facultades absolutas. Podía obligarlo a trabajar para su provecho, podía venderlo y aún eliminarlo, cuando su sostenimiento resultaba demasiado costoso o su trabajo improductivo. El esclavo como cualquier objeto estaba sujeto a la ley de la oferta y la

demanda. Este debía permanecer a disposición de su amo todo el tiempo que éste lo requiriera, como compensación a estos servicios recibidos, el amo alimentaba al trabajador en la medida que consideraba necesario para mantenerlo en condiciones de trabajo.

Cuando había abundancia de esclavos, resultaba poco costoso adquirirlos, el amo los hacía trabajar arduamente, los agotaba físicamente y reemplazaba estos desechos humanos por nuevas compras. Cuando estaban escasos lógicamente el precio subía, el amo los trataba con más consideración, les interesaba conservarlos en buenas condiciones, mantenerlos en condiciones eficientes de trabajo por más tiempo.

Social y jurídicamente los términos de la relación correspondieron a esclavo y amo. Así se los conoció en Egipto, Grecia y Roma. En esta última, dicha relación la regulaba el derecho de las cosas o de los bienes. Es por demás sabido de todos que el esclavo era asimilado por el derecho romano a una cosa, a un bien de su dueño y como tal se lo trataba.

1.2. El Feudalismo

En el período de la servidumbre o feudalismo, el esclavo fué susti-

tuído por el siervo y el amo por el señor. Podríamos ubicar este lapso entre la Caída del Imperio Romano y la Revolución Industrial.

Entre las características de este período y de este sistema debemos destacar que el desarrollo de las fuerzas productivas determinó la superación del esclavismo y trajo como consecuencia lógica el im-plantamiento de las relaciones feudales. Dichas relaciones se pu-sieron de manifiesto a través del latifundismo, que fué el sistema predominante de tenencia de la tierra, y de sus efectos inmediatos.

En este sistema el siervo no pertenecía como persona al señor, pero estaba ligado a la tierra de éste sin poderla abandonar. De la tierra el siervo tenía garantizada la posesión hereditaria, reservándose el señor el dominio de los latifundios.

El latifundio lo integraban tres clases de tierras:

- a. - Las que el señor feudal reservaba para sí, como su exclu-siva propiedad y que cultivaba a veces valiéndose de es-clavos.
- b. - Las que dejaba para asignar a sus siervos.
- c. - Las comunes que aprovechaba tanto el señor feudal como el siervo.

El siervo obtenía los medios necesarios para su subsistencia trabajando en las tierras que le había asignado el señor y como retribución, compensación a esto se comprometía a lo siguiente:

- 1.- Trabajar gratuitamente una parte de la semana en las tierras del señor.
- 2.- Pagar en especie un tributo por las tierras que tenía en posesión.
- 3.- Pertenecer al ejército del señor feudal y defenderlo cuando así lo exijan las circunstancias.

Su condición de dependencia respecto del señor era no solo de índole económica; lo era también de orden personal. Desde el momento en que se vinculaba al señor debía permanecer afecto a él, hasta la muerte. Igual cosa ocurría con sus descendientes, era un doble vínculo: personal y económico, era transmisible de generación en generación. En esta época se nacía señor o se nacía siervo.

1.3. El Artesanado

Durante este período el trabajador o artesano es un ser libre, inde-

pendiente, que trabaja con utensilios propios y en su propio taller. El mismo realiza la función de mercadeo de sus productos. Una de las características esenciales, consiste en que el trabajador es en cierta forma su propio patrón, que no depende de nadie, el artesano hace y vende sus productos y percibe las utilidades que arroja el desempeño de su actividad.

1.4. La Revolución Industrial

Durante este período comprendido entre el siglo XVIII y el siglo XIX se produjeron una serie de cambios que repercutieron notoriamente sobre el fenómeno laboral.

Se debe destacar el notorio avance técnico logrado en la elaboración de artículos y productos para el consumo, así como el crecimiento del número de individuos capacitados en alguna de las varias ramas de la manufactura. Estas circunstancias produjeron en Inglaterra la Revolución Industrial, fenómeno que se extendió luego a los demás países europeos.

La superación de las formas productivas fué su consecuencia natural

y lógica. La pequeña industria casera o familiar se transformó por completo al ocurrir la mecanización de las labores. La demanda de materias primas para la fabricación de los tejidos, le dió importancia al trabajo del campo. El mayor consumo de lana determinó la formación de grandes rebaños de ovejas, con lo cual se benefició grandemente el trabajo rural.

Otro de los mayores impulsos dados por este movimiento lo constituye la explotación de minerales, como el carbón, el hierro, el acero. Todas estas actividades hicieron necesario un alto grado de especialización de los trabajadores en la respectiva industria, surgió de ello el carácter profesional de las actividades laborales; aparecieron especialistas en la industria de los hilos, en la explotación de las minas de carbón, lo mismo que en las actividades relacionadas con la explotación del hierro y de sus derivados.

El volúmen de producción de toda clase de artículos, intensificó el intercambio comercial. Ello motivó la apertura y mejoramiento de las vías de comunicación, la construcción de puentes, etc.

Aparecieron nuevos y revolucionarios conceptos sobre la propiedad,

la productividad y la economía, que hicieron cambiar fundamentalmente las relaciones entre señor y siervo, y aún más, las costumbres establecidas durante el artesanado. Pero uno de los principales inventos fué la utilización de la máquina, especialmente en la industria textil, que dió origen al nacimiento y crecimiento del sistema de fábricas. Si bien es cierto que la máquina implicó un desplazamiento del elemento humano y produjo la consiguiente desocupación de infinidad de personas dedicadas antes a las labores manuales, causa de posteriores trastornos sociales de suma gravedad, no es menos cierto que este paso constituyó el eslabón que dió comienzo a la Edad Moderna. Todo esto condujo al establecimiento de nuevos sistemas de compensación a los trabajadores, que a pesar de ser injustos, se acercan un poco al concepto actual de salario.

1.5. La Situación Actual

Comparativamente con los sistemas anteriormente mencionados, la característica más importante de los sistemas de salarios modernos, la constituye el relativo grado de libertad económica de que goza el trabajador. Existe ya un tratamiento más justo para el trabajador, que está más de acuerdo con la dignidad de la persona humana. El

salario dentro de esta 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 contribuya de manera eficaz a establecer un clima favorable de trabajo dentro de la empresa.

El trabajador ya ha obtenido derechos políticos, ya no trabaja de doce a catorce horas diarias, su salario es más aceptable, ha obtenido garantías en caso de accidentes o de invalidez, no se le prohíbe asociarse, pero el Estado representante de la colectividad, cada día debe tener iniciativas que favorezcan al trabajador, que se traduzcan en leyes protectoras cada vez más amplias.

Debe intervenir una triple iniciativa: la patronal, la del trabajador y la del estado. La iniciativa patronal es de la que menos se puede esperar; el patrono moderno, que generalmente es una sociedad anónima, busca el máximo de beneficios con un mínimo de gastos, no es ya el maestro de las corporaciones que trabaja en familia con los compañeros y aprendices.

Las iniciativas obreras cada día van creciendo, fomentándose con ello no solo un mejoramiento económico, que se traduce en el mejoramiento de su remuneración, sino también en un mejor nivel cultural y moral de las clases proletarias y creando en ellas sentimientos de solidaridad social. Estas iniciativas se exteriorizan por diversas clases de asociaciones, ya sean sindicales, cooperativas, cuya acción puede ayudar a la transformación de la sociedad.

Es de esperar que el desarrollo de esta triple iniciativa, orientada de una manera armónica, llegue a suavizar las asperezas del régimen existente y dé una solución de justicia a la cuestión social contemporánea.

CAPITULO II

NATURALEZA JURIDICA Y TEORIAS DEL SALARIO.-

2.1 Naturaleza Jurídica

Es discutida la naturaleza jurídica de la remuneración. Por lo general, se considera la contraprestación del patrono que éste debe por los servicios prestados. Se trataría de obligaciones dependientes la una de la otra. Sin embargo, con esto se reduciría el contrato de trabajo a una mera relación de intercambio de valores (trabajo contra remuneración), igual al contenido de la mayoría de los contratos de derecho común, sin tener en cuenta su aspecto de relación personal que también reviste. Por eso parece más exacto definir la remuneración como la contraprestación del patrono que éste debe no solo por los servicios prestados, sino, en general por el hecho de que el trabajador se pone a disposición (por regla general), enteramente, se somete y se subordina al plan y a la organización de 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 aquella depende muchas veces de éste. Pero, por otro lado, permite extraer la consecuencia de que el trabajador, en ciertas condiciones u oportunidades, tiene un derecho a la remuneración, aunque el trabajo no se preste, porque el patrono no puede o no quiere ocuparle. Pierde este derecho, en principio, solo cuando la no prestación se debe a culpa del propio trabajador.

Dice Pérez Botija: "Si se admitiera que el contrato de trabajo es equiparable a la compraventa, bastaría aplicar toda la doctrina del precio. El salario sería el precio del trabajo. Si se aceptase que la relación de trabajo es una relación asociada, podría equipararse el salario a la participación de los socios en las pérdidas y ganancias de la sociedad. Si se estimara que el trabajador es un "arrendador de trabajo", serviría la teoría de la merced en el arrendamiento. Pero el contrato de trabajo no corresponde a la realidad de aquellas obligaciones, por tener naturaleza propia, y el salario no responde tampoco al régimen legal de aquellas instituciones, pues su disciplina jurídica es distinta".

Tres son las principales teorías jurídicas sobre el salario:

- a.- La que lo considera como pensión alimentaria.
- b.- La que lo asimila a los frutos civiles, y
- c.- La que lo considera como contraprestación del trabajo.

Quienes afirman que el salario tiene carácter alimentario, afirman que la ejecución del contrato absorbe la fuerza de trabajo del asalariado, y no le permite ejercer ocupación. Además, esta situación de dependencia económica priva frecuentemente al trabajador de otro medio de subsistencia. El salario le es indispensable para satisfacer los gastos corrientes de : alimentación, arriendo, vestido, etc. Se puede pues decir, en este sentido que el crédito de salario tiene por su destino, un carácter alimentario.

El salario como explica Durand, "No responde a un simple deber moral de asistencia: él es, para el patrono, la traducción de un deber de justicia y de una obligación contractual. No dá lugar a una ejecución en especie como pasa con la obligación alimentaria. En fin, la inejecución de la obligación del patrón no tiene idénticas sanciones que la de la obligación de suministrar alimentos. Aunque el régimen diferente de las dos deudas no puede hacer obligar la identidad en cuanto a su fin: asegurar la subsistencia del acreedor.

"Esta relación siempre aliviada por la doctrina y la jurisprudencia francesa, y hacia la cual se inclinan la mayor parte de las legislaciones extranjeras, se traduce, en derecho del trabajo, por un conjunto de consecuencias: el legislador interviene para organizar un régimen protector del salario. Se esfuerza en evitar la indigencia en el hogar del obrero y en implantar medidas de asistencia".

b.- Para otros, el salario guarda analogía con los frutos (C.C. arts. 714 a 718). Los que así piensan sostienen que se trata de un crédito periódico, que se adquiere a medida que se realiza el trabajo, y es exigible a intervalos regulares; el salario se paga normalmente sin que se altere la consistencia del patrimonio; además, está sometido a impuestos y contribuciones.

Los frutos según nuestra legislación, son civiles y naturales; unos y otros pertenecen al dueño de la cosa.

c.- Finalmente, otros consideran el salario como contraprestación del trabajo: es lo que el trabajador percibe a cambio de su esfuerzo o actividad profesional. Tiene carácter contractual:

el contrato de trabajo es oneroso, conmutativo, de tracto sucesivo. Los tratadistas recuerdan las palabras de Lotmar: "El salario debe considerarse solamente como el equivalente del trabajo".

Desde un punto de vista social, su significado es diferente. Las diversas escuelas filosóficas, por diferentes caminos y partiendo de puntos 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 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 núcleo con el cual convive.

2.2. Teorías sobre los Salarios

Las teorías de los salarios es una abstracción de una realidad económica que relaciona los precios que se pagan por la fuerza de trabajo con los precios que se pagan por otros bienes económicos y con otros factores de orden social. Naturalmente una teoría de salarios podrá

ser valedera solamente dentro de ciertos límites y ciertas circunstancias porque las relaciones que se describen pueden no ser un retrato exacto de la realidad, o porque se hayan omitido relaciones de vital importancia que deberían tomarse en consideración, o simplemente porque las relaciones mencionadas no existen. A pesar de estas limitaciones, un análisis de las teorías de los salarios brin dará un marco conceptual dentro del cual puede puntualizar los fac tores críticos determinantes de un salario.

Existen numerosas teorías sobre los factores determinantes de un sal a rio, la mayoría de ellas de naturaleza bastante rígida y en las cua les solo se enuncia de una manera muy sencilla los elementos que determinan el nivel de salarios.

2.2.1. Teoría de la subsistencia

Se la conoce también con el nombre de Teoría del Salario Natural. El trabajador según esta teoría, el salario es igual a la cantidad necesaria para alimentar y vestir a un trabajador y a su familia, no puede ganar más que el míni mo para su existencia. La teoría se fundamenta en la famo

sa tesis Malthusiana de la población según la cual, mientras los recursos económicos aumentan en proporción aritmética, la población crece en proporción geométrica.

En esta teoría, los trabajadores tienen derecho a ganar solo aquello que naturalmente necesitan para su subsistencia. De ganar menos que lo naturalmente necesario, la población perecería 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 tendría familias más numerosas y por consiguiente, un aumento en la oferta de la mano de obra. Esto provocaría una mayor competencia por ocupar los puestos y daría como resultado inevitable un abaratamiento en los salarios y sus naturales consecuencias.

Se podría resumir, diciendo 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 provoca 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 en aquella época cualquier mejora en los ingresos de los trabajadores, tendría a salvar la vida de muchas personas, que de otra manera hubieran perecido por falta de alimento o condiciones apropiadas de salubridad. Esta teoría ha recibido serias críticas de manera especial después de haberse comprobado que las predicciones de Malthus resultaron no ser ciertas. Esta teoría 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 uno.

2.2.2. Teoría de la Oferta y la Demanda

Esta teoría nos dice simplemente 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 serán relativamente bajos y al

contrario, cuando la mano de obra escasea en el mercado, los salarios serán relativamente altos.

El liberalismo económico niega al Estado todo título para intervenir en este problema. El precio de la jornada del obrero, o de cualquier otro trabajo o servicio, se regula como el precio corriente de toda cosa, conforme a la ley de la oferta y la demanda. COBDEN, resume así la teoría: "Cuando dos obreros corren tras un patrono, los salarios bajan; cuando dos patronos corren detrás de un obrero el salario sube".

También sostienen los partidarios de esta teoría que hay un nivel mínimo por debajo del cual el salario no puede descender, lo indispensable para la subsistencia del trabajador y su familia. Pero existe también un límite máximo imposible de rebasar por el salario: el valor del producto. Si el salario fuera superior a este, entonces la industria perecería. Entre ese mínimo y máximo, oscilan los salarios por influencia de la oferta y la demanda.

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, grupos de presión, etc.

2.2.3. Teoría del Fondo de Salarios

Los economistas ingleses del siglo XVIII, entre ellos Adam Smith y Stuart Mill, sostenían que los salarios dependían fundamentalmente de dos factores: a) El monto del capital, b) La población.

El nivel de los salarios podía obtenerse dividiendo el monto del capital que los capitalistas estuvieran dispuestos a invertir por el número de trabajadores que constituyera la oferta. En aquella época se consideraba el capital simplemente como un "anticipo de salarios", a los trabajadores, es decir, como una suma destinada a salarios, y para comprar fuerzas de trabajo antes de que el producto fuera terminado y vendido.

Se decía que la tarifa de salarios subía con el aumento de capital y si el volumen de capital no cambia, la tarifa de salarios caería a medida que el número de trabajadores aumente, y subirá cuando disminuye, o como lo expresarían los matemáticos: La tarifa de salarios varía en razón directa a la cantidad de capital e inversamente al número de trabajadores ... El pobre tendrá siempre trabajo cuando haya capital y la demanda de mano de obra sea proporcional al volumen de capital (1).

El mayor peligro que se derivaba de esto, debido a la ley de socorro social, es que se reducía el precio de la mano de obra; la suma que el capitalista se ve obligado a pagar como impuesto para tal fin, reduce necesariamente los salarios de sus trabajadores, pues si aquellos no existieran su capital sería mayor, lo que permitiría aumentar la demanda de mano de obra, y en consecuencia, su remuneración.

Dice Pérez Botija: " La Teoría del fondo de salarios mira desde el aspecto de la demanda de la mano de obra, a di

ferencia de la teoría del salario natural, que mira desde el lado de la oferta".

Esta teoría inglesa se aproxima a la de la oferta y la de manda.

2.2.4. Teoría de Marx

Para Marx las cosas solo tienen valor por la transformación que se logra en el trabajo. El trabajo es según esta teoría la medida del valor de cambio de todas las cosas. Sobre este supuesto básico Marx construye todo su pensamiento económico.

Inicia el estudio del salario afirmando que en una sociedad capitalista en la categoría de salarios se oculta el hecho de que el obrero se le paga su fuerza de trabajo, es decir su capacidad potencial para trabajar y no su trabajo. Cuando el poseedor del dinero va al mercado no se encuentra con el trabajo sino con el obrero, que se ve obligado a vender su fuerza de trabajo en razón de que es la única posibilidad que tiene para poder subsistir.

Una vez éste vende su fuerza de trabajo pasa a la fábrica a ponerla en función y deja de pertenecerle a él. Desde este momento es el capitalista que depende de ella por el tiempo convenido para la venta. Durante este lapso el comprador tratará de utilizar la fuerza de trabajo, y producir mercancías que son más tarde vendidas en el mercado de productos.

Divide el trabajo en trabajo socialmente necesario y trabajo suplementario. El primero es el tiempo de trabajo socialmente necesario para producir los medios de subsistencia del trabajador. El segundo es el trabajo que genera ganancia de la cual se apropia el capitalista (cuyo valor constituye la plusvalía) y de donde surge la acumulación de capital.

Así por ejemplo: Si en ocho horas un obrero produce mercancías cuyo valor expresado en dinero es de doscientos pesos (\$200) y el valor de los medios de vida necesarios para su subsistencia es de cien pesos (\$100), quiere decir que el valor de estos es cuatro horas. Las cuatro horas restan-

tes no son remunerados. La plusvalía la constituye pues, la diferencia entre el salario que un trabajador percibe y el valor del artículo que produce.

" La cuota de plusvalía dependerá si las demás circunstancias permanecen invariables, de la proporción existente entre la parte de la jornada de trabajo necesaria para reproducir el valor de la fuerza de trabajo y el tiempo suplementario o plustrabajo destinado al capitalista. Dependerá por tanto, de la proporción en que la jornada de trabajo se prolongue más allá del tiempo durante el cual el obrero, con su trabajo, se limita a reproducir el valor de su fuerza de trabajo o reponer su salario" (2). La injusticia no la constituye, según Marx la creación de la plusvalía, sino la apropiación de que de ella hace el empresario.

El salario justo sería para Marx un salario de subsistencia que se paga directamente al obrero y una especie de salario social que el Estado distribuye a través de servicios financiados por un Fondo Nacional de Plusvalías.

En cuanto al salario directo de subsistencia Marx sostiene que "dos elementos constituyen el valor de trabajo: uno meramente físico y el otro histórico y social. El elemento físico determina su límite final, esto es, la clase trabajadora, para mantenerse y producir, para perpetuar su existencia física, debe recibir las cosas absolutamente indispensables para vivir y multiplicarse . . . Además del elemento meramente físico el valor del trabajo se determina en cualquier país, por un patrón de vida tradicional".

Marx, resaltó de manera especial la importancia del hábito y la costumbre dentro de la teoría de la subsistencia pero fué poco más allá al considerar que, si bien es cierto que la fuerza de trabajo era un bien económico, se diferencia de cualquier otra mercancía por el hecho de estar ligada al aspecto humano.

Según sus palabras: "El salario no es más que un nombre especial con que se designa la fuerza de trabajo, o lo que se puede llamar precio del trabajo, el nombre peculiar de esa mercancía que solo toma cuerpo en la carne y la

sangre del hombre".

Añadía que los seres humanos a través de los sindicatos podrían hacer elevar el nivel de los salarios ya que por ser ellos parte del "elemento social" podrían moldear el patrón de vida tradicional.

2.2.5. Teoría de los Salarios Altos

Se conoce también con el nombre de Teoría del Consumo. Fué expuesta por Henry Ford, en el año de 1915. La filosofía básica de Ford es la creencia de que los salarios altos conducen a un mayor consumo, un incremento en la demanda de productos y como consecuencia de esto, productos a precios bajos.

Ford sostenía que para que su empresa pudiera vender carros, era necesario que sus trabajadores pudieran comprar los. Su compañía pago en su tiempo salarios más altos que cualquiera otra compañía en los Estados Unidos.

Henry Ford expresaba que si la productividad crecía, ello

aumentaba las utilidades y daba lugar a nuevas inversiones que impulsaría a una mayor producción y mejoraban los métodos de trabajo . Como consecuencia los precios de los productos podrían disminuirse. Al aumentar los salarios se incrementaba el consumo e impulsaba de nuevo una mayor producción. De esta manera era posible reducir la jornada de trabajo y teniendo más tiempo para gastar, los trabajadores gastarían más bienes y ello haría aumentar la producción.

2.2.6. Teoría del Catolicismo Social

O Teoría de un Salario Justo, sostenida por León XIII, en la Encíclica Rerum Novarum, por Pío XI en la Cuadragésimo Anno, por Juan Pablo II, en la reciente sobre el Trabajo Humano y defendida por los economistas de la escuela católica - social.

Dice León XIII, "Sustentar la vida es deber común a todos y a 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 con su trabajo. Luego, aun concedido que el obrero y su amo libremente convienen en algo y particularmente en la cantidad del salario, queda, sin embargo, siempre una cosa que dimana de la justicia natural, y que es la de más peso y anterior a la libre voluntad de los que hacen el contrato, y es ésta que : El salario no debe ser insuficiente para la sustentación de un obrero que sea frugal y de buenas costumbres. Y si así acaeciere alguna vez que el obrero, obligado por la necesidad y movido del miedo de un mal mayor, aceptase una condición más dura y aunque no lo quisiera, la tuviera que aceptar por imponérsela absolutamente el amo o el contratista, sería hacerle violencia, y contra esta violencia reclama la justicia".

Pío XI, agrega: "El trabajo no se estimará en lo justo no se remunerará equitativamente si no se atiende a su carácter individual y social. De este doble aspecto, intrínseco por naturaleza al trabajo humano, brotan consecuencias gravísimas, por las cuales deben regirse y determi-

narse 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 así mismo 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 reputarse causa legítima para disminuir a los obreros del salario, la ganancia menor debida a la negligencia, pereza o descuido en atender 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 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 a aceptar un salario inferior al justo".

El Sumo Pontífice Juan Pablo II, en su Encíclica "Sobre el Trabajo Humano", al cumplirse los 90 años de la Rerum Novarum, se refiere al Salario en los siguientes términos: "El problema clave de la ética social es el de la justa remuneración por el trabajo realizado. No existe en el contexto actual otro modo mejor para cumplir la justicia en las relaciones trabajador-empresario que el constituido precisamente por la remuneración del trabajo. Independientemente del hecho de que este trabajo se lleve a efecto dentro del sistema de la propiedad privada de los medios de producción o en un sistema en que esta propiedad haya sufrido una especie de "socialización", la relación entre el empresario (principalmente directo) y el trabajador se resuelve en base al salario: es decir, mediante la justa remuneración del trabajo realizado.

Hay que subrayar también que la justicia de un sistema socio-económico y, en todo caso, su justo funcionamiento merecen en definitiva ser valorados según el modo como se remunera justamente el trabajo humano dentro de tal



sistema. A este respecto volvemos de nuevo al primer principio de todo el ordenamiento ético - social : el principio del uso común de los bienes. En todo sistema que no tenga en cuenta las relaciones fundamentales existentes entre el capital y el trabajo, el salario, es decir, la remuneración del trabajo, sigue siendo una vía concreta, a través de la cual la gran mayoría de los hombres puede acceder a los bienes que están destinados al uso común: tanto los bienes de la naturaleza como los que son fruto de la producción. Los unos y los otros se hacen accesibles al hombre del trabajo gracias al salario que recibe como remuneración por su trabajo. De aquí que precisamente el salario justo se convierta en todo caso en la verificación concreta de la justicia de todo el sistema socio-económico y, de todos modos, de su justo funcionamiento. No es esta la única verificación, pero es particularmente importante y es en cierto sentido la verificación clave.

Tal verificación afecta sobre todo a la familia. Una justa remuneración por el trabajo de la persona adulta que tiene responsabilidades de familia es la que sea suficien-

te para fundar y mantener dignamente una familia y asegurar su futuro ". (3).

La Iglesia Colombiana y los sindicatos consideraron que la Encíclica "Laborem Exerces", del Papa Juan Pablo II, es un llamado a la reflexión para humanizar al mundo y poner en guardia a todas las instituciones para evitar una crisis social e impedir que los sindicatos se conviertan en instrumentos políticos.

Se ha dicho que el Pontífice es un sindicalista en el Vaticano y los jefes colombianos declaran que este llamado que hace Juan Pablo II, es a la sociedad para que opere inspirada en una ideología que no sea simplemente materialista.

CAPITULO III

CONCEPTO Y ASPECTOS DEL SALARIO.-

3.1. Concepto

En términos generales, salario se puede definir como: "toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo". Es la principal fuente de ingresos del trabajador y como contraprestación, la principal obligación del empresario o patrono.

3.2. Aspectos

El salario tiene diversos aspectos, según el campo desde donde se lo considere:

3.2.1. Aspecto Jurídico

La definición de salario desde el punto de vista jurídico está estipulado en el Código Laboral Colombiano, en su

artículo 127, que dice: " Constituye salario, todo lo que implique retribución de servicios, sea cual fuere la forma o denominación que se le dé. Es salario, por tanto, la remuneración que por trabajo ordinario o extraordinario recibe el trabajador, lo mismo que las primas, bonificaciones, sobresueldos, porcentajes sobre ventas, comisiones, participación en las utilidades de las empresas, subsidio de transporte, etc. ".

Que se excluye en el salario?

a.- Primas, bonificaciones y gratificaciones.

No forman parte del salario, las sumas que por estos conceptos se den ocasionalmente. Ahora bien, por ocasionalidad, debe entenderse lo que se opone a lo periódico, a lo continuo, lo que es habitual, 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 presentan cierta periodicidad o habitualidad que permite tenerlas como parte de la remun

neración.

b.- Propinas

La legislación colombiana no acepta como forma de pago las propinas, y es así como en el artículo 131 del C. S. del T., es categórico al afirmar que no pueden pactarse como remuneración, ni se tienen como tal, aquellas que reciban los trabajadores. La propina consiste en pequeñas o grandes remuneraciones, según el sistema que exista, por los servicios que se reciben en un determinado establecimiento.

En Colombia, el salario está concebido como una contraprestación del servicio, por lo cual de él debe responder exclusivamente el patrono o la persona que de conformidad se considere como tal. Como la propina no la paga el patrono, sino terceros extraños a la relación del trabajo, la legislación colombiana no la prohíbe, pero no la entiende como sistema de remuneración ni como contra-

prestación del servicio que se está cumpliendo.

Toda remuneración que no provenga del patrono o de una persona a quien jurídicamente se considere obligado a pagar el servicio dentro del contrato, no es aceptada por la legislación.

Sin embargo, algunos dicen que no deben descartarse totalmente las propinas, ya, que si bien es cierto ellas no provienen directamente de la caja patronal, en una forma indirecta, si provienen de la actividad patronal.

Pero el problema sería el de establecer de una manera aceptable, la cuantía del salario en un régimen de propinas y para lograrlo, habría que imponer la obligación de llevar libros que registrarán las que se reciben diariamente, lo cual sería imposible, ya que al patrón no puede obligárselo a llevar libros para registrar dineros que no entran en sus cajas.

Se ha dicho, de otro lado, que las propinas implican un "regalo", y la noción de regalo como retribución del servicio ha sido repudiada del derecho positivo. El salario, no es obra de caridad que se hace al trabajador, sino el cumplimiento de una obligación emanada de un contrato. A pesar de todo no se acepta en nuestro país.

c.- Viáticos y Gastos de Representación

Los viáticos no constituyen salario cuando tengan por finalidad proporcionar al trabajador medios de transporte o los gastos de representación. Las sumas que se destinan a proporcionar gastos nominales de alimentación y alojamiento, se tienen como salario. En todo caso, el empleador, al pagarlos deberá especificar el valor de cada uno de estos conceptos (art. 130 CST).

Tampoco constituye salario, lo que recibe en dinero o en especie para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios

de transporte, elementos de trabajo u otros semejantes . . . " (art. 128 C. S. T.).

"Las sumas que se entregan por el patrono al trabajador en calidad de gastos de representación, deben considerarse como destinadas a ser invertidas en beneficio de aquel, no ingresan al patrimonio particular de éste y, por tanto, no pueden ser reputadas como parte integrante del salario, para que sirvan de base para liquidar la cesantía (Casación del 12 de Marzo de 1969).

Existen algunos trabajos y trabajadores que no laboran dentro de los establecimientos, presentan por lo tanto una modalidad especial de salario, consistente en disponer de una cantidad diaria para realizar el contrato de trabajo, fuera de su salario básico. Dichas sumas se llaman viáticos y gastos de representación.

En lo tocante a viáticos, ha hecho la ley una dis-

tinción, atendiendo a que pueden tener una doble finalidad; De una parte, subvenir gastos de alimentación y alojamiento fuera del domicilio de la empresa, y por otra, gastos de transporte o de atención a la clientela, que son necesarios para entrar en conexiones comerciales con ella. (Sería el caso, por ejemplo del Gerente de un banco).

Ese doble aspecto ha permitido establecer que la primera parte o sea la relacionada con alimentación o alojamiento, se considere como integrante del salario; pero la segunda, o sea los gastos de transporte y atención a la clientela, no se consideraran como gastos de trabajo sino como instrumentos del mismo.

En tales casos se debe establecer, por mandato legal (art. 130), que parte de los viáticos se consideraran destinados a alimentación y alojamiento, para efectos de saber cual es la que va a integrar el

salario, y por tanto, la que va a servir posteriormente para la liquidación de prestaciones.

De acuerdo con los artículos 127 y 128 del C. S. T., tres elementos deben tenerse en cuenta para decidir, en un caso dado si las sumas o especies entregadas por el patrono al trabajador constituyen salarios:

1.- El carácter retributivo y oneroso: Es de la esencia del salario que la suma o especie que se den sea de naturaleza retributiva, es decir, correspondan a la prestación de un servicio, cualquiera que fuere la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos

2.- El carácter de no gratuidad o liberalidad: Este principio es correlativo a la naturaleza onerosa referida en el anterior. Por lo cual no constituye salario, las sumas que ocasionalmente y por liberalidad recibe el trabajador del patrono, como bonificaciones,

gratificaciones ocasionales. Por ejemp. un regalo de navidad.

3. - El carácter de ingreso personal : Que dichas sumas ingresen realmente al patrimonio del trabajador, o que lo enriquezcan como dice la ley, sirviendo para subvenir a sus necesidades. Por lo cual no será salario lo que el patrono dé al trabajador para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo u otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales (4).

3.2.2. Aspecto económico del Salario

El salario es importante desde el punto de vista económico, puesto que el ingreso de la mayoría de 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 so-

ciudad. 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 bienes y servicios para asegurar de esta manera un adecuado funcionamiento y estabilidad en la economía del país.

El trabajo no puede ser tratado como una mercancía cualquiera, dada la dignidad del trabajador, que es inseparable de él, es indiscutible que tiene características de bien económico y no deja de estar sujeto a la ley de la oferta y la demanda.

La determinación de un salario es una labor difícil y compleja. Si la remuneración del trabajo estuviera influenciada únicamente por consideraciones de orden económico, el salario por trabajos similares sería igual para todos los empleos y las diferencias de remuneración entre los puestos reflejarían solamente la escasez que el mercado no hubiera tenido tiempo de ajustar a las diferencias reales en habilidad.

3.2.3. Aspecto Etico o Moral del Salario

La mayoría de las personas están de acuerdo en que la remuneración debe ser justa. Sin embargo, las opiniones difieren mucho en cuanto al significado de la palabra justicia. El significado de la frase "justicia salarial", difiere mucho entre lo que piensa por ejemplo, un sindicalista y lo que piensa un industrial. En general no existe un patrón de medida de la equidad, absoluto y objetivo, que sea universalmente aceptado. Pero en todo problema salarial la consideración ética juega un papel muy importante y se apela siempre al concepto de justicia para resolverlo.

Porque en la realidad son muchos los patronos que les falta ética y moral y actuando de mala fé, se aprovechan de la necesidad de sus obreros y les hacen firmar recibos, por sumas superiores a las pagadas, ya sea de salarios, prestaciones, etc.

3.2.4. Aspecto Administrativo del Salario

Este aspecto se lo puede tomar en varios sentidos. En pri-

mer lugar representa el costo originado por la mano de obra en una unidad de producción. En este 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 el período determinado.

El salario aunque no es el único interés del trabajador, constituye una de las mejores formas de estimular su cooperación. De allí la gran importancia que tiene una buena remuneración y una buena administración de sueldos y salarios para la motivación de los empleados y para las relaciones obrero-patronales.

3.2.5. Aspecto Sociológico del Salario

La remuneración 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 una persona se determina a través de muchos juicios de valor, tales como la familia, la ocupación, se piensa por ejemplo que

el arquitecto, el médico, el abogado, son individuos con dinero, influye también el círculo social, donde opere, etc. Pero cuando estos valores se empiezan a juzgar en términos monetarios, el salario se convierte en un indicativo de otros patrones de valoración; de tal manera que en la medida que el ingreso salarial se incrementa esto hace que aumente el status de la persona.

Si el status se mide en términos de ingresos es posible entender porque aún pequeñas diferencias de salario tienen un gran significado y un valor simbólico dentro de los empleados de una organización.

3.2.6. Aspecto Político del Salario

La fijación de un salario comprende aspectos de poder y de influencia que son en cierta forma consideraciones de orden político. Los sindicatos 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 indirectamente el salario de un

trabajador.

El salario determina el nivel de vida de un país o de una comunidad y si dicho salario no es adecuado, el lo puede afectar la estabilidad política de un gobierno que a su vez afecta la estructura de poder y de influencia.

En los países en desarrollo como el nuestro, donde se presentan los más graves problemas sociales de injusticia y miseria, cuya solución es muy difícil, dondequiera que prevalece los sistemas demagógicos, que no les interesa propiciar condiciones de equidad y bienestar colectivo. Donde la insuficiencia del Estado no cuenta con recursos para atender la educación, para cuidar la salud de los habitantes, para extender redes de comunicación y electrificación rural, para asegurar servicios eficaces de justicia y policía.

En un país como el nuestro donde la mala distribución de la tierra, su escasa productividad, el minifundio esterilizante y el latifundio estéril, donde al trabajador se lo

nombrado no por su preparación, su eficiencia, su destreza profesional sino porque lo patrocina un buen padrino, un político de turno, al cual le debe ayudar en la campaña y luego ya nombrado, muchas veces con un porcentaje de su salario, para financiar el partido.

Es en Colombia en donde debido a la falta de vivienda, al salario bajo, a la desnutrición y comida escasa, a el alto costo de la producción industrial y agrícola, es el nomadismo de grandes sectores campesinos a la caza de salarios ocasionales. Es la impotencia para adquirir las máquinas y artículos que no se producen en el país, solamente con los recursos de la exportación de un grano de precio fluctuante en los mercados exteriores.

Nuestros campesinos abandonan sus parcelas, con la ilusión de una mejor retribución y llegan a los centros urbanos donde no encuentran sino desempleo y de ahí la gran delincuencia, el tugurio, la vagancia, la infancia desamparada, la prostitución; y aceptan cualquier salario debido a su miseria y la necesidad de llevar alimento

a su familia.

Afortunadamente poco a poco se va igualando el salario rural con el urbano y es así como en el momento a partir del 2 de Enero del presente año, fecha en que entró a regir el nuevo salario mínimo, únicamente hay una diferencia de \$390.00 (trescientos noventa pesos), puesto que el urbano es de \$ 7.410.00 (siete mil cuatrocientos diez pesos) y el rural de \$7.020.00 (siete mil veinte pesos).

Hubiera sido una buena política del gobierno, el dejar el salario rural y urbano unificado, para que así nuestros campesinos no emigren a las ciudades, se queden dedica dos a la agricultura y produzcan más trigo, cebada, sor go, etc., productos que Colombia tiene que importar y de esta manera convertirnos en exportadores, que no sea el café nuestra única divisa.

Pero este problema no es únicamente de salarios, el cam pesino también busca en la ciudad a más de una mejor remuneración: comodidades, educación para sus hijos.

Lo ideal fuera una Colombia rural electrificada, con acueductos, escuelas, centros de salud cercanos; y así de esta manera se detendría al campesino en sus parcelas y tendríamos mejores cosechas, menos delincuencia, prostitución, etc.

En varios países se ha implantado ya 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. En nuestro medio, esta política la propuso el Dr. Alfonso López Michelsen, pero tropezó con dificultades, de manera especial 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 incorporar y organizar núcleos de campesinos y obreros que formen parte de la fuerza laboral del país.

Aunque muchas veces estos proyectos no pasan de ser proposiciones de momento, cuando se aproxima una campaña electoral.

CAPITULO IV

CLASES DE SALARIOS. -

Salario es todo lo que el trabajador recibe como retribución a sus servicios, y se puede agregar que tal retribución se la puede hacer de diversas formas, a saber :

4.1. En dinero y en especie

El salario en dinero debe estipularse en moneda nacional. En caso de que se estipule en moneda o divisas extranjeras, el trabajador puede exigir el pago de su equivalente en moneda nacional, al tipo de cambio oficial del día en que debe efectuarse el pago.

El salario en especie puede comprender alimentación, habitación, o vestuario, pero es indispensable que se evalúe en dinero, como ocurre con la generalidad de las obligaciones. En caso contrario, su valor puede estimarse posteriormente, por medio de peritos. En ningún caso el salario puede estipularse totalmente en especie. El trabajador debe recibir alguna parte de él en dinero. Fué esta una forma primitiva de pagar el trabajo, ya que no se conocía el dinero;

hoy es una herencia de los viejos tiempos, solo prevalece en aquellas regiones del mundo donde la libertad no existe, o en zonas agrícolas de países poco avanzados.

Está prohibido, así mismo, remunerar el trabajo por el sistema de trueque, en virtud del cual el patrono paga al trabajador su salario en artículos o mercancías, excepto cuando se trata de una remuneración parcialmente suministrada en alojamiento, vestido o alimentación, para el trabajador y su familia.

En el salario del trabajador campesino, debe incluirse el valor de la parcela, pasto de ganados y otras contraprestaciones en especie como leche, frutos, etc., con que suelen pagarse en el campo colombiano los servicios prestados por aquel. Todos aquellos factores que los propietarios de fincas rurales agrícolas o ganaderas suele ofrecer y dar a quien le presta sus servicios personales, como contraprestación de los mismos y como halago que provoca una permanencia en el trabajo y un enriquecimiento de sus propiedades, deben tenerse en cuenta para definir el salario del trabajador.

4.2. Ordinario y Extraordinario

El salario ordinario es el que recibe el trabajador como remuneración

por los servicios prestados dentro de su jornada ordinaria de trabajo. Sería por ejemplo el sueldo de \$9.000 (Nueve mil pesos) que gana una secretaria de Cedenar, que labora sus ocho (8) horas diarias.

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

Por ejemplo una empleada de Amorel, que en el mes de Diciembre, por el mayor número de ventas labora 10 horas diarias, ya que trabaja hasta las ocho de la noche, siendo su horario hasta las seis de la tarde. En este caso las dos horas extras de 6PM. a 8 PM, se considerará extra nocturno, y se la deberá remunerar con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%), sobre el valor de su salario.

4.3. Fijo y Variable

Es corriente que el salario se pacte por ejemplo, por unidad de tiempo, caso en el cual se denomina fijo. Pero puede pactarse también por unidad de obra o con base en porcentajes sobre ventas, comisiones o participación en las utilidades de las empresas, casos en los

cuales será variable.

Un ejemplo de salario fijo sería el sueldo de una mecanógrafa o un mensajero en "Dromayor", en cambio salario variable el que se gana un agente vendedor, quien tiene un sueldo básico de \$10.000 (diez mil pesos) mensuales, más un 10% (diez por ciento) de lo vendido en sus correrías, por los municipios del Departamento.

Cuando no se trate de salario fijo como en los casos de remuneración por tarea, a destajo, o por unidad de obra, el salario computable, según el artículo 176 del C.S.T., para los efectos de remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados.

Según jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, para liquidar la remuneración por descanso dominical, si el salario es variable debe probarse lo devengado en la semana y no lo pagado.

Generalmente en los juicios en que se reclame remuneración de descanso dominical por salario variable, la prueba se dirige equivocada

mente a demostrar lo que se pagó por ese salario, cuando la prueba lo que debe establecer es lo devengado en cada semana, como lo dice el artículo 176 del C. S. T., ya que esa es la base del promedio requerido.

Se ha dicho que la norma citada no indica la manera como se ha de probar lo devengado en la semana, por lo cual se trata de establecer a través de lo pagado en otros períodos. Pero el precepto que establece el derecho no ha de consagrar la manera de probar los hechos que dan nacimiento a él. Lo devengado en la semana se demuestra por cualquiera de los medios probatorios establecidos en la ley.

La prueba se debe dirigir a establecer las tareas realizadas en la semana, o el trabajo a destajo del mismo tiempo, o las obras que se remuneran por unidad y se ejecutan en la semana, o las ventas u otros actos que se producen, las comisiones, para que resulte lo que se haya devengado en el período señalado por la ley, y se puede obtener el promedio, pero no lo pagado, porque ello puede no corresponder a lo devengado.

Constituye interpretación errónea del artículo 176 del C.S.T., entender que lo devengado en la semana es igual al promedio del salario variable pagado en cualquier período".

El artículo 228 del C.S.T., señala que en caso de que el trabajador no devengue salario fijo, para pagar el auxilio en caso de enfermedad no profesional, se tiene como base el promedio de lo devengado en el año de servicios anterior a la fecha en la cual empezó la incapacidad, o en todo el tiempo de servicios si no alcanzare a un (1) año.

Y en caso de entierro del trabajador el artículo 248 del C.S.T., comenta: "si no tuviere salario fijo se aplica la norma del artículo 228 del C.S.T."

4.4. Nominal y Real

En las primeras fases de desarrollo del capitalismo eran muy pocos los casos en que se pagaba el salario en dinero. Por lo general la empresa tenía su tienda de víveres y artículos industriales. Los obreros adquirían allí las mercancías y al final del mes o de la temporada, el patrón calculaba lo que había ganado el obrero y el

importe de las mercancías adquiridas en la tienda. Generalmente resultaba que el trabajador no percibía dinero alguno o le entregaban una suma insignificante.

En la actualidad, el pago del trabajo en especie ya no se utiliza y si lo hacen es en pequeña escala en los países económicamente atrasados y subdesarrollados. En Colombia es prohibido estipular el salario totalmente en especie, el trabajador debe recibir alguna parte en dinero, o sea lo que se llama salario mixto.

El salario expresado en dinero se denomina salario nominal, pero este no puede mostrar el verdadero nivel de la retribución del trabajo. Para determinar este nivel existe el concepto de salario real. El salario real es el expresado en medios de sustento para el obrero, es decir indica que medios de sustento y que cantidad puede comprar el obrero para él y para su familia con la suma de dinero que gana.

Para determinar el salario real del trabajador es necesario tener en cuenta: la cuantía de su salario nominal, el nivel de precios de los artículos de uso y consumo, de los servicios, la cuantía de los impuestos, el costo del arrendamiento y otros gastos. Suponiendo que

aumenta un tanto el salario nominal de los obreros, pero si los precios de las mercancías crecen en mayor proporción que el salario, cada vez puede comprar menos el trabajador.

En resumen, se puede decir que el salario nominal hace referencia a la cantidad de unidades monetarias que se entrega al empleado a cambio de su trabajo; el real representa la cantidad de bienes y servicios que el trabajador puede adquirir con el salario que recibe. Los dos conceptos están estrechamente relacionados por cuanto ambos 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.

En términos generales el salario real, resulta de dividir el salario nominal entre el índice de precios, es decir:

$$\text{Salario Real} = \frac{\text{Salario nominal}}{\text{Índice de precios}}$$

Los trabajadores en realidad no están interesados en la cantidad de dinero, sino más bien en las mercancías y servicios que puedan adquirir con ese dinero, para satisfacer sus necesidades inmediatas y

lograr niveles de vida superiores. El salario nominal puede permanecer inmóvil o, puede subir, y si los precios de las mercancías que necesita el obrero para su subsistencia han subido a un ritmo mayor, el nivel del salario ha descendido.

CAPITULO V

DETERMINACION Y LIBERTAD DE ESTIPULACION DEL SALARIO. -

5.1. Determinación del salario

Se lo puede determinar de manera muy variada y distinta, ya que los autores lo dividen de acuerdo con su propio criterio. Así algunos hablan de: salario directo o indirecto, justo y convencional, determinado e indeterminado, salario por unidad de tiempo, salario por unidad de obra, por tarea, a comisión, etc.

Sea cualquiera la forma que se adopte en lo que respecta al salario, las más importantes de las ya nombradas, son las siguientes:

5.1.1. Por unidad de tiempo

Este tipo de salario es el de más frecuente ocurrencia. Consiste simplemente en determinar un valor específico por un tiempo determinado de trabajo. Así se hace constar en el respectivo contrato escrito o en convenio verbal celebrado entre las partes. Por el servicio pres

tado por el trabajador se reconocerá una determinada cantidad de dinero. O sea, que el salario por unidad de tiempo la remuneración se calcula teniendo en cuenta la cantidad de tiempo que el empleado invierta en su actividad, prescindiendo del resultado obtenido en su labor, y se tiene así que la remuneración que recibe el empleado es fija en cuanto se refiere a la unidad de tiempo tomada en cuenta para el pago del trabajo.

Así por ejemplo, se pacta un salario semanal de \$2.000.00 (dos mil pesos), sin tener en cuenta el resultado que se obtenga en esa semana de trabajo.

Cuando la remuneración es mensual, ya que se puede calcular por días, semanas, quincenas, etc., comprende no solo los días y horas de trabajo, sino también los descansos semanales y días feriados de descanso obligatorio.

5.1.2. Por unidad de obra

El salario por unidad de obra, llamado comúnmente a destajo o por resultado, se fija en proporción al resultado

obtenido, o sea, por unidad obtenida, sin tomar en cuenta el tiempo empleado para su producción. Este salario es el producto del esfuerzo personal realizado por el trabajador, y en donde el salario va en relación directa con el resultado. Es decir, que el salario depende de la obra efectuada por el trabajador.

En el salario por unidad de tiempo la medida es siempre la misma; por el contrario, en el salario por unidad de obra o a destajo se pueden presentar modalidades, pues es natural que la medida sea distinta, según los diferentes objetos a que se aplique la actividad del trabajador.

El salario a destajo ha sido objeto de numerosas críticas por la doctrina. Se dice que el obrero, deseoso de mayores beneficios, se excede en el esfuerzo que debe realizar, con notorio perjuicio para su salud. Una segunda objeción es que los empleadores fijan límites elevados a la productividad del empleado (que es la base para determinar la remuneración) tomando como ejemplo tipos de trabajadores de excepcional capacidad. También se cri-

tica así mismo, afirmándose que cuando la habilidad del empleado ha obtenido una mayor producción, el patrón trata de rebajar la remuneración a fin de que ésta descienda el nivel normal, con lo cual el mayor esfuerzo del trabajador redunda en beneficio del empleador.

Es indudable que el salario a destajo presenta ventajas, especialmente para el patrón, quien podrá calcular con mayor exactitud la incidencia del trabajo en el costo de la producción.

Adam Smith, en su libro "Las riquezas de las naciones", afirmó que es agotador y perturba seriamente la salud; y Marx, puso de manifiesto que este sistema se prestaba a una mayor explotación del trabajo.

El solo empleo, por parte del empleador, de un salario a destajo, conduce a lo que los autores han llamado sistema del sudor.

Las dos formas de salario anteriores, no pueden concretar

se en su bondad y si una de ellas es mejor que la otra. Por esta razón se emplea con mucha frecuencia sistemas mixtos, en donde alternan los dos, es decir, un salario fijo determinado y un incentivo con base en la producción del trabajador.

En el salario a destajo hay que tener en cuenta, que no son aplicables las normas sobre salario mínimo si el trabajador no está obligado a cumplir la jornada ordinaria y, al contrario, cuando si lo esté debe recibir el salario mínimo, aunque el valor de las unidades producidas o procesadas no alcance dicho límite.

5.1.3. Por tarea

Consiste en la obligación del obrero de realizar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada u otro período de tiempo establecido, entendiéndose cumplida dicha jornada o período de tiempo en cuanto se ha ya ultimado el trabajo fijado en la tarea.

Sería el caso de una modista en la industria manufactura

tera, a quien le remuneran su trabajo por docenas, pagándole por ejemplo a \$600.00 (seiscientos pesos) la docena, al empleador no le interesa si el trabajo lo realiza en tres días o más.

5.1.4. Por tarea, mixto

Es la combinación de dos sistemas, consiste generalmente en que, a partir del cumplimiento de la tarea, el obrero gana por unidad de obra adicional una proporción mucho mayor que la unidad de obra dentro de la tarea.

Como en esta modalidad se tiene en cuenta también el factor tiempo sería el ejemplo de la modista que cose la docena de blusas en X tiempo y a partir de haber cumplido la tarea o sea la confección de la docena de blusas, gana por cada blusa \$ 60.00 (sesenta pesos), o sea le pagan con un incremento del 20% (veinte por ciento), de lo que gana en la docena.

5.1.5. Otras formas mixtas

Otras formas mixtas de remuneración, muy en boga hoy,

consisten en un salario básico por unidad de tiempo y porcentajes o sobreremuneraciones por unidad de obra, o bonificaciones porcentuales y progresivas de acuerdo con planes fijados para períodos anuales o semestrales, de acuerdo con la producción o las ventas.

5.2. Libertad de estipulación

La ley dice que el patrono y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, vale decir, si es por unidad de tiempo, de obra, a destajo, por tarea, etc., siempre que se respete el salario mínimo o el que se haya establecido como básico en convenciones colectivas, en fallos arbitrales y en contratos colectivos. Este principio es de mucha importancia, porque es una de tantas reglamentaciones que se distancia no poco de la realidad social.

En el régimen contractual ordinario, la libertad de las partes para contratar es un factor de primera importancia, y, en general, el fe nómeno de la libertad para llegar a la contratación como para estimar sus causas y medir sus consecuencias, es sin duda fundamental. Pero en el derecho del trabajo no sucede lo mismo, a él se ha hecho

un trasplante de ciertas instituciones obligatorias del derecho civil, que no corresponden a la realidad, más socialmente hablando y desde el punto real de las cosas, tal libertad no existe. Porque se trata de una relación jurídica y económica en donde una de las partes es la débil, o sea la que va a prestar sus fuerzas de trabajo a cambio de lo que necesita para vivir, que es la remuneración, no hay así efectivamente, libertad contractual y la realidad a diario es distinta.

El sistema salarial así esté intervenido como lo está en nuestro país con disposiciones sobre salario mínimo, si el obrero está en condiciones precarias y necesita el sustento para su familia se pacta por lo que el patrón quiera pagarle, inclusive se llega a coaccionarlos para que firmen recibos como si en realidad se les pagara el sueldo mínimo y les pagan lo que el empleador tiene a bien, y se termina en un régimen de bajos salarios, inequitativos e injustos; puesto que el obrero no está en condiciones sociales ni económicas de discutir su remuneración.

La libertad de estipulación se podría presentar excepcionalmente en algunos casos muy contados, por ejemplo de personal técnico o

de alta jerarquía en la dirección de las empresas; 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 ofi-cios, pudiendo ellos en tales casos regatear, como se dice el precio de su trabajo, y al amparo de estas circunstancias, resistirse a aceptar condiciones de retribución que no les conviene; y además porque ese personal posee un concepto de su posición o de su condición económica que sin ser fuerte por lo menos aventaja a la de aquel, y por ello puede haber discusión y convención sobre el salario. Pero generalmente en el contrato de trabajo con empleados y obreros, tal libertad no existe.

CAPITULO VI

NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO.-

En vista de que el salario, por regla general, constituye el único medio del trabajador para sustentar su vida y la de su familia, el legislador ha establecido numerosas medidas encaminadas a garantizarle el pleno y regular disfrute de ese ingreso y a protegerle contra su pérdida.

Entre las más importantes se pueden señalar:

6.1. Prohibición del trueque

La ley prohíbe el sistema de trueque en materia de trabajo, es decir, que no es permitido cambiar trabajo exclusivamente por especies.

La regla consiste en que el trabajador reciba en dinero una cantidad determinada, que teóricamente debe corresponder a sus necesidades; debe recibirla en moneda de curso forzoso y se permite que una parte de la remuneración sea en especie (alimentación y alojamiento), que también se tiene como parte del salario; más no es permitido que todo el salario se compute en especie.

Además, en cuanto a las especies, bien puede ser que el patrono, por razones distintas, tenga establecido o quiera establecer un sistema de esas especies para los trabajadores. Esto ocurre por ejemplo con algunos sistemas de comisariatos o almacenes que son de propiedad de las empresas. Cuando verbigracia, las explotaciones industriales existen a grandes distancias de los centros urbanos, es propio de estas empresas tener establecimientos comerciales en donde se expenden víveres y mercaderías, los cuales van a ser vendidos a los trabajadores.

La ley prohíbe que se pacte que el trabajador tenga que conseguir esas materias en los almacenes de dichas empresas; ello tiene una explicación muy clara, cual es la de impedir la explotación comercial de las empresas a los trabajadores.

Se permite que los trabajadores puedan adquirir esas especies o mercancías en los almacenes o establecimientos de las empresas, siempre y cuando se reúnan las siguientes condiciones: en primer lugar que haya libertad absoluta del trabajador para hacer sus compras en donde bien tenga, de modo que no sea un sistema exclusivo, que no sea una obligación del trabajador comprar en determinada parte;

en segundo lugar, que haya publicidad de las condiciones de venta, o sea que no se trate del sistema comercial normal de precios cuyo monto se ignora, sino que se conozca públicamente las condiciones de expendio, para que los trabajadores puedan escoger las que les ofrece la compañía donde trabajan o la de cualquier otro establecimiento comercial, en donde puedan advertir las condiciones mejores o peores que les ofrece la empresa o el patrono.

6.2. A trabajo igual salario igual

El artículo 143 del C. S. T., consagra uno de los principios más interesantes en materia de salario, que se reduce a la frase: A trabajo igual, salario igual.

Dice textualmente la norma citada:

" 1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127.

" 2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales " .

De acuerdo con el anterior principio, tres son los requisitos necesarios para su aplicación:

1. Puesto igual ;
2. jornada de trabajo igual ;
3. condiciones de eficiencia también iguales.

En lo concerniente a los dos primeros principios, no existe mayor dificultad en su aplicación, porque tanto el puesto como la jornada, al ser iguales, en la práctica permiten fácilmente establecer la respectiva medición para estructurar la igualdad requerida para la aplicabilidad del principio mencionado. La dificultad está en las condiciones de eficiencia igual es que la norma exige, puesto que no todas las personas tienen un coeficiente de eficiencia igual o común , para poderlos equiparar y, junto con los otros dos requisitos, establecer la nivelación salarial.

DEVEALI, por ejemplo, critica el principio en referencia, manifestando que " no es posible conseguir dos personas que tengan el mismo nivel de capacidad, un mismo coeficiente de inteligencia, por lo que el principio es ineficaz en la práctica. Personas hay que tienen gran capacidad y rapidez de asimilación y por eso son hábiles

les en el desempeño de su cargo; otras, en cambio, sin tener la habi-
lidad y la capacidad suficiente de rápida asimilación, pueden desem-
peñar un cargo con los mismos resultados prácticos y objetivos de las
primeras, de donde resulta que la eficiencia que pregonaba el artículo
es difícil de concretar en la práctica".

DE LA CUEVA, en cambio explica que lo preceptuado en el art. 143
de nuestro código, que es igual al art. 86 de la Ley Federal del tra-
bajo mexicana, obedece a normas elementales de una justicia social,
y que es lógico suponer que dos empleados de cargo, jornada y efi-
ciencia iguales, necesariamente deben devengar el mismo sueldo. Y
dice textualmente el profesor mexicano: "... porque trabajo igual
no puede ser sinónimo de puestos o empleos a los que se les dé el mis-
mo nombre, sino que tienen que aplicarse a la actividad que los hom-
bres desempeñen, pues de otra suerte bastaría que el patrono pusiera
nombres distintos a los puestos para que el principio de igual devinie-
ra inoperante. El concepto de trabajo igual debe tomarse en el senti-
do de que no puede referirse a la terminación que se le dé al puesto,
sino que corresponde más directamente y sobre todo a la cantidad del
trabajo desempeñado. El Diccionario de la Academia define la efi-
ciencia como la virtud y facultad de lograr un efecto determinado, y

como la acción con que se logra. Estas observaciones no pretenden ir demasiado lejos; su propósito es únicamente hacer notar que la igualdad de trabajo no debe ser entendida con una igualdad matemática que no podrá darse nunca en la vida real . . . ■

Es cierto que esta nivelación salarial contenida en el art. 143 obedece a reglas de una sana justicia social, y debe por ello admitirse la existencia del principio; pero en la práctica es difícil aplicarla a un caso concreto, por la inclusión del elemento eficiencia que le dá un carácter de apreciación personal y subjetivo al intérprete, que puede o nó aplicarlo de acuerdo con su íntimo convencimiento.

En todo caso, el principio de "a trabajo igual, salario igual" hay que aplicarlo con cautela y cuidado, por el elemento subjetivo denominado eficiencia, y porque la prueba que debe presentar el trabajador que pretenda ampararse con esta nivelación ha de ser plena y fehaciente, con el fin de evitar notorias injusticias.

Es interesante recalcar que para la correcta aplicación del principio analizado es necesario que los dos extremos comparativos, es decir, los dos cargos que tienen diferencia salarial, sean desempeñados en

época y lugares iguales, ya que de otra manera se imposibilitaría establecer su aplicación. Los dos extremos de comparación deben funcionar al tiempo, simultáneamente, para poder analizar la realidad del cargo, la jornada y la eficiencia.

Con respecto al artículo comentado, la Corte Suprema de Justicia ha dicho:

" Para la aplicación del art. 143, se requieren entre otras condiciones, las siguientes: que un trabajador desempeñe igual función que otro en la misma empresa, en jornadas iguales y con salarios desiguales. No basta que la labor de dos empleados de la misma empresa sea igual y que lo sea también la jornada, para que opere el artículo citado, pues el precepto exige, además, que desempeñe la función con la misma eficiencia. Estos requisitos son esenciales en la aplicación del artículo en estudio, cobrando mayor importancia la eficiencia del ser vicio de los dos extremos de la comparación, elemento este de carácter subjetivo y de difícil aclaración, pero que es sumamente importante no solo para la nivelación justa de los salarios establecida por el artículo 143, sino para acentuar una verdadera justicia social entre las relaciones de trabajador a patrono". (5)

Por último vale la pena precisar que este principio fué proclamado por el artículo 427 del Tratado de Versalles al preconizar un salario igual, por un trabajo de valor igual, sin distinción de sexo, y que lo han acogido casi todos los códigos de trabajo iberoamericanos.

6.3. Irrenunciabilidad del salario

El art. 142 del C. S. T., dispone que el derecho al salario es irrenunciable y que no se puede ceder en todo ni en parte, a ningún título. Solo se autoriza darlo como garantía en los casos en que así lo aprueben los funcionarios del trabajo para financiación de vivienda, previo acuerdo con los patronos. Además, se ha prohibido a los patronos efectuar deducciones, retenciones o compensaciones del salario, con esa misma finalidad.

La prohibición de la cesibilidad y la renuncia al salario es absoluta; tales actos estarían viciados de una nulidad igualmente absoluta.

Este artículo, se encuentra en concordancia con los siguientes artículos que dicen textualmente:

Art. 27 del C. S. T. : "Todo trabajo dependiente debe ser remunerado". y

Art. 343 del C. S. T. : "No produce ningún efecto la cesión que haga el trabajador de sus prestaciones".

6.4. Deducción, retención y compensación de salarios

Está prohibido a los patronos deducir, retener o compensar suma alguna del salario que adeuden a los trabajadores, sin orden escrita de éstos para cada caso, o sin que medie mandamiento judicial.

Queda comprendido de esta prohibición los descuentos o compensaciones 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, indemnizaciones por daños ocasionados 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 o precio del alojamiento.

Tampoco pueden efectuarse retenciones o deducciones sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, si la deduc-

ción o la retención afectan el salario mínimo legal o convencional, o la parte del salario declarada por ley inembargable, o si el total de la deuda supera el monto del salario del trabajador en tres meses.

Sin embargo, puede el Inspector del Trabajo, autorizar por escrito, a solicitud conjunta del patrono y del trabajador, y previa calificación en cada caso, préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, aunque afecten el salario mínimo o la parte inembargable del salario o el total de la deuda supere el monto del salario del trabajador en tres meses.

En estos casos, en la providencia que autorice la operación, el funcionario debe fijar la cuota que puede deducirse o compensarse por parte del patrono, y el plazo para la amortización de la deuda.

La ley autoriza a los patronos para efectuar descuentos y retenciones por concepto de cuotas sindicales, cooperativas y cajas de ahorros legalmente autorizadas, cotizaciones con destino al seguro social obligatorio, y por sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el respectivo reglamento interno de trabajo.

Las multas o sanciones impuestas al trabajador por este último concepto, no pueden exceder de la quinta parte del salario de un día, y su valor debe destinarse a una cuenta especial para premios o regalos de los trabajadores del establecimiento.

6.5. Embargo de salarios

Los embargos judiciales no pueden afectar el salario mínimo legal o convencional, ni los primeros cien (100) pesos del cómputo mensual de un salario. El excedente de los primeros cien pesos (\$100), solo es embargable en una quinta parte.

Como el embargo de un salario presenta diversas eventualidades, daremos un ejemplo de los más comunes:
Andrés trabaja como asalariado en un predio ganadero en el cual devenga una asignación mensual de siete mil veinte pesos (\$7.020.00), que corresponde exactamente al salario mínimo rural. Conforme al principio visto, este salario sería inembargable.

Pablo, en cambio trabaja en una entidad bancaria, en la cual devenga una asignación, un salario convencional de ocho mil pesos (\$8.000).

A este trabajador tampoco podría embargársele ninguna cantidad de su salario.

Carlos, por su parte, gana diez mil pesos (\$10.000), en una actividad en la cual el salario mínimo legal es de siete mil cuatrocientos diez pesos (\$7.410). Como en este caso el salario devengado por el trabajador supera el salario mínimo legal, solo son inembargables los primeros cien pesos (100). El resto, o sean nueve mil novecientos pesos (\$9.900), serían embargables en una quinta parte. A este trabajador se le podrían embargar mensualmente dos mil cuatrocientos setenta y cinco pesos (\$2.475).

Solamente en dos casos permite la ley embargar hasta el cincuenta por ciento (50%) de un salario. Esos casos son: cuando trata de favorecer créditos a favor de cooperativas legalmente autorizadas y cuando se trata de pensiones alimenticias que se deban de acuerdo con los artículos 411 y concordantes del Código Civil.

6.6.

Pago del Salario

El pago es uno de los modos de extinción de las obligaciones. Equi

vale , pues, a la satisfacción de la prestación debida. Para el patrono el pago del salario al trabajador representa la satisfacción de la principal de sus obligaciones nacidas del contrato o de la relación de trabajo.

6.6.1. A quién debe pagarse

Por la razón antes dicha, es que el pago del salario de be efectuarse por el patrono o su representante en forma directa al trabajador o a la persona que éste autori ce por escrito. El menor de diez y ocho (18) años, debida mente autorizado, es plenamente capaz de recibir el pa go respectivo. La mujer casada que trabaja tiene, así mismo, plena capacidad para recibir el salario sin res tricciones maritales.

6.6.2 En donde debe pagarse

Debe pagarse en el lugar donde el trabajador presta sus servicios, salvo convenio por escrito que determine otro lugar. Queda si prohibido efectuar ese pago en cen- tros de vicios o en lugares de recreo, en expendios de

mercancías o de bebidas alcohólicas, a menos naturalmente, que se trate de trabajadores del establecimiento donde se haga el pago. El pago hecho contraviniendo esta disposición, se tiene por no efectuado. Se busca así evitar que el trabajador pueda dilapidarlo y alejarlo del fin social que la ley busca con él.

6.6.3. Períodos de pago

Debe pagarse además dentro del período estipulado expresamente en el contrato o en el reglamento, o en su defecto en la ley; que sean períodos iguales o vencidos, o sea que si se trata de jornales no puede ser mayor de una semana y si se trata de sueldos no puede ser mayor de un mes.

6.6.4. Pago de trabajo suplementario o de horas extras

El pago de trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno debe cumplirse junto con el del salario ordinario del período en que se ha causado, a más tardar con el salario del período siguiente.

6.6.5. Pago por consignación

Como es frecuente el caso de que el trabajador se niegue por diversas circunstancias a recibir el salario que el patrón le paga, éste puede suplir esa negativa del trabajador, consignando a su nombre ante el juez del trabajo, la suma que crea deberle. Esta medida es una aplicación en derecho laboral del principio universal del derecho civil que dá validez al pago hecho por consignación, aún contra la voluntad del acreedor.

La consignación debe ser proporcional a la deuda, pues sería inadmisibile que cualquier depósito irrisorio exima al patrón de la sanción por falta de pago.

6.6.6. Indemnización por falta de pago

El incumplimiento a la obligación que tiene el patrón frente al trabajador dá lugar al fenómeno conocido en laboral de "salarios caídos". Comenta el Art. 65 del C. S. T.: "El patrón tiene la obligación de cubrirle al trabajador espontáneamente como imperativo no solo le

gal sino de conciencia, los salarios y las prestaciones a la terminación del contrato de trabajo". Si no lo ha ce, la norma citada lo sanciona a pagarle al trabajador, como indemnización, una suma igual al último sa lario diario por cada día de retardo, salvo en los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes; o en aquellos casos en que de acuerdo con la repetida y uniforme jurisprudencia laboral, el empleador duda justificadamente sobre si está obligado o nó al pago de prestaciones sociales o de alguna de ellas, eventos en los cuales puede exonerarse de la sanción mencionada por ampararlo de la buena fé con que pudo haber procedido ante esa duda sobre la existencia de los derechos reclamados, cuando quiera que la obligación es exigible cuando es cierta y no cuando es dudosa.

6.7. Prelación del salario

El salario es crédito privilegiado, esto es, que goza del beneficio de ser pagado antes de otros créditos que existan en contra del patrono, con el producto de la venta de todos o algunos de sus bienes.

Los valores que deba pagar el patrono por concepto de salarios, ocupan el cuarto grupo de los créditos privilegiados de la primera clase, o sea, que una vez que se han cancelado las deudas por costas judiciales causadas en interés general de los acreedores, las expensas funerarias del patrono difunto y los gastos de la enfermedad que causó la muerte, se pagan los salarios.

6.8. Salario mínimo

De acuerdo al artículo 145 del C. S. T., salario mínimo es : "el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural".

Se trata pues, de aquella asignación que se considera básica para que una persona que depende de su trabajo personal pueda vivir en condiciones acordes con las exigencias de la vida. Del hecho de ser mínimo se desprenden diversas consecuencias importantes, entre ellas la de que es de cumplimiento obligatorio, pues por debajo de él no es posible pactar remuneración alguna.

Lo fija el gobierno, previo estudio del costo de la vida y de las con

diciones de la industria o actividad respectiva, de modo que no atente ni contra la estabilidad de las empresas ni contra el legítimo derecho de los trabajadores de una subsistencia digna.

Al fijarlo debe tener en cuenta:

1. El costo de la vida, las modalidades del trabajo, la capacidad económica de las empresas y patronos y las condiciones de cada región y actividad.
2. Para los trabajadores del campo el salario mínimo debe fijarse tomando en cuenta las facilidades que el patrono proporciona a sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación, cultivos, combustibles y circunstancias análogas que disminuyen el costo de la vida.
3. La circunstancia de que algunos patronos puedan estar obligados a suministrar a sus trabajadores alimentación y alojamiento también deben tomarse en cuenta para la fijación del salario mínimo.

Se puede fijar por:

1. Pacto o convención colectiva o en fallo arbitral.

2. El gobierno por medio de decretos que regirán por el término que en ellos se indique, puede fijar salarios mínimos de carácter general o para cualquier región o actividad profesional, industrial, comercial, ganadera, agrícola o forestal de una región determinada, después de oír comisiones paritarias de patronos y trabajadores.

A partir del 2 de Enero del presente año, entró a regir en nuestro país el nuevo salario mínimo, para los trabajadores del sector urbano pasó de cinco mil setecientos pesos (\$5.700.00) a siete mil cuatrocientos diez pesos (\$7.410.00) y para los del área rural de cinco mil trescientos diez pesos (\$5.310.00) a siete mil veinte pesos, lo que representa un aumento del treinta por ciento (30%) para el primer caso y del 32.2% para el segundo, o sea de mil setecientos diez pesos (\$1.710.00) para cada uno.

A través del procedimiento de concertación, se logró también pasar a 51 municipios del sector rural al urbano, o sea que en la actualidad son 161 municipios del área urbana, puesto que únicamente existían 110.

En Nariño, pasaron del área rural a la urbana los municipios de : Túquerres, Sandoná y Samaniego, ya que anteriormente solo eran: Pasto, Ipiales y Tumaco, este traspaso se debió a que se redujo la cifra, ya que antes cobijaba a los municipios que tuvieran 50 mil habitantes, hoy esa cifra pasó a 30 mil habitantes.

Según el Art. 148 del C. S. T. : "La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se halle estipulado un salario inferior".

Esto implica, en primer término, que el establecimiento del nuevo salario modifica los contratos de trabajo en curso para que, de un lado los que tengan señalado un salario mínimo menor, se entienda que contienen una estipulación acorde con los nuevos salarios, y para que, de otro, los que no tengan ningún salario mínimo, lo tengan como estipulación sustancial de ahí en adelante.

Significa además, que en todos aquellos casos en que no ha habido, al iniciarse el contrato, una convención expresa sobre salario, o en donde él no es determinable por labores iguales o semejantes de la misma o de otras empresas, o donde la fijación del jornal o sueldo,

no sea posible por medio de peritos o ésta resulte ineficaz, imperarán las normas sobre el salario mínimo.

CAPITULO VII

LOS SALARIOS EN LAS ECONOMIAS SUBDESARROLLADAS.-

Los fenómenos estructurales de las economías capitalistas dependientes, aun- que forman parte del esquema capitalista mundial, presentan sus modalidades propias, a la luz de las cuales es necesario indagar los diferentes problemas que aquejan a los países subdesarrollados, entre los cuales está el nuestro.

El desarrollo y el subdesarrollo son hechos inseparables del proceso de desenvolvimento desigual del capitalismo. Uno y otro no pueden estar separados. Sería como analizar la situación del obrero desposeído sin tener en cuenta al patrón. O indagar sobre la acumulación ignorando la plusvalía o la explotación.

En determinadas etapas del desarrollo capitalista, los países europeos aprovecharon sus ventajas técnicas productivas (industriales, bélicas y de transporte) para conquistar otros continentes, distorsionar su desarrollo natural e imponer el capitalismo dependiente. Desde entonces, el desarrollo capitalista de las metrópolis ha generado el subdesarrollo dependiente, a la vez que el subdesarrollo, fruto de la explotación y dependencia, ha alimentado el desarrollo

llo dominante. De ahí que a diferencia de la famosa frase de los ideólogos de la dependencia que suelen exclamar con simplicidad, que los países dependientes son subdesarrollados porque son subdesarrollados, mientras los otros son desarrollados, porque son desarrollados, un exámen estructural histórico permite afirmar que los países capitalistas, como consecuencia de las leyes del crecimiento desigual de ese sistema, son desarrollados o han podido llegar a etapas elevadas de desarrollo en dicho sistema, por la existencia de continentes subdesarrollados tributarios.

Porque así como en una economía nacional capitalista, en razón de la plusvalía se va dando el fenómeno de la acumulación del capital en manos de los propietarios de los medios de producción, a escala internacional del mundo capitalista, los países subdesarrollados representan el papel de los proletarios productores de una plusvalía que se traslada a los países dominantes.

En el caso de Colombia, y de muchos otros países similares a el nuestro, las grandes empresas son únicamente subsidiarias de compañías internacionales, ya sean norteamericanas, alemanas, etc., por ejemplo Coca Cola, Johnsons, Laboratorios como Roche, Bayer, Pfizer, Industrias de la Manufacturera como Vanytex, Canon, y un sin número de ellas, todas dependientes de la matriz de países extranjeros, donde los directivos o representantes también son ex-

trajeros y son ellos los que devengan los buenos salarios, los obreros u operarios únicamente con el mínimo y si son sindicalizados obtendrán algún aumento.

En las economías desarrolladas el nivel del empleo está sujeto a las fases del ciclo económico. Así en la expansión económica, en la tendencia a la ocupación de los recursos, la demanda de mano de obra aumenta, determinando niveles más altos de ocupación. En la contracción o crisis por el contrario, predomina el desempleo. Pero en términos generales, el proceso de acumulación, alimentado en buena parte por la plusvalía de las regiones dependientes, que permite ampliaciones de producción y de los ingresos, asegura cierto ritmo relativamente ascendente en la ocupación.

En las economías subdesarrolladas el desempleo es crónico, aunque también se agudiza la situación en las épocas de crisis. La limitación en las posibilidades de acumulación, por la merma notable que se hace del ahorro, al salir del país al extranjero, por concepto de las utilidades de las empresas multinacionales, utilidades exorbitantes, los altos intereses de los préstamos, la fuga de capitales, los depósitos en sus bancos, etc., y el fenómeno conocido y que tanto castiga los ingresos provenientes de las exportaciones, del deterioro de los precios en el comercio exterior, reduce la demanda de mano de obra.

Otras formas de dependencia contribuyen también al desempleo, por ejemplo la dependencia tecnológica facilita el uso de equipos no necesarios que desplazan la mano de obra : máquinas calculadoras, computadores electrónicos, etc., la mayoría de las veces ya obsoletos, en las casas principales, que se remiten a las subsidiarias y con esto desplazan a los trabajadores.

Por otra parte, internamente las características de formas de tenencia de la propiedad, actúan como agente complementario de la debilidad de la demanda de mano de obra : dos de los factores de la producción, el capital y la tierra, mantienen peculiaridades que los alejan de las concepciones hipotéticas de plena ocupación; aunque la demanda se amplía por fenómenos naturales, como el crecimiento de la población, la posibilidad de ampliación de la producción y por lo tanto de la ocupación de nueva mano de obra o de una mejor remuneración, no responde a la situación potencial, por el carácter monopolista de la oferta, que se encamina a buscar los mejores beneficios a través de los precios más altos de las mercancías.

Los niveles de los salarios en las economías subdesarrolladas son, en su conjunto, notoriamente más bajos en comparación con los países desarrollados. Esto, lógicamente señala un grado de explotación. La limitación de la demanda de mano de obra por las razones anteriormente anotadas, la debilidad de la or

ganización de los trabajadores, ya porque los sindicatos solo abarcan una parte de la masa trabajadora, o por las divisiones o dispersiones de muchas organizaciones sindicales que no actúan solidariamente, etc., facilitan tasas elevadas de plusvalía que pueden apreciarse en los bajos niveles de vida de los trabajadores.

En Colombia, por ejemplo de acuerdo con estadísticas oficiales los salarios reales han venido bajando en los últimos años en promedio de más de 3% anual. Estudios realizados demuestran que mientras en el período de 1972 a 1977, el salario promedio registró aumentos de 35.4%, el costo de la vida subió en 55%. Esta situación se hace más marcada en los últimos años, como consecuencia de la inflación galopante que azota la economía nacional.

Estudiada la situación por sectores, puede apreciarse que en los últimos 20 años el salario real de los trabajadores oficiales de Colombia ha disminuido aproximadamente en 10%. O sea que con la remuneración nominal de 1962 el trabajador podía adquirir más mercancías que con el salario que recibe en 1982.

Lo explicado sirve para comprender, en el marco de la estructura dependiente, los fenómenos que determinan el desempleo y los bajos salarios en las

economías subdesarrolladas. Sin embargo debe tenerse en cuenta que el efecto repercute sobre la causa: los bajos salarios reales, y su tendencia a la disminución, condicionan y alimentan la dependencia. La parte del ingreso nacional que se le resta al salario real significa simplemente mayores utilidades de los capitales extranjeros y nacionales. Las empresas extranjeras como anteriormente dije, expatrian sus utilidades, restando toda posibilidad a la acumulación en término de inversión. Por su parte los ricos nacionales que se aprovechan de la baja de los salarios reales de los trabajadores, malgastan sus nuevos ingresos en consumos suntuarios, buena parte de ellos representados en artículos de lujo que tienen que importarse. Lo ideal sería que estos ingresos sirvieran para ampliar la empresa, creando nuevos frentes de empleo.

Los procesos de acumulación se realizan, fundamentalmente, mediante la implementación de mejoras tecnológicas. Pero la aplicación de éstas tienen en los países subdesarrollados, efectos diferentes y contrarios a los que tienen en los países desarrollados. Pues, mientras en estos últimos se dan las condiciones necesarias para la aplicación de las nuevas tecnologías - bajo índice de desempleo y salarios más o menos parejos en las distintas ramas de la actividad económica - condiciones que permiten que la acumulación lograda mediante las mejoras tecnológicas no afecte en gran medida, la relación ganancia/salarios; en los primeros, la carencia de estas condiciones hace que la

aplicación de las tecnologías agudicen el problema de la desocupación de la fuerza de trabajo, incrementa la subutilización de la capacidad instalada y que se modifique, además, la estructura distributiva del ingreso en favor del sector ganancias, el cual de apropia, casi íntegramente de los beneficios obtenidos por el progreso técnico, con lo cual se profundiza la concentración del ingreso ya existente en estos países.

El alto grado de concentración de los medios de producción, la dependencia, el elevado índice de desempleo y otros factores que desequilibran las economías de estos países, se resuelven dentro del marco de un fuerte proceso inflacionario a que permanentemente están sometidas las mismas, el cual, como se sabe, tiene efectos netamente redistributivos en favor de los propietarios de los medios de producción y en consecuencia, en detrimento de los trabajadores.

De ahí pues, que el carácter dependiente que revisten los países subdesarrollados, determine en los mismos un proceso de acumulación de capital, el cual a su vez induce en estos países un tipo de desarrollo económico cuyo proceso se traduce en un significativo empeoramiento de la estructura distributiva, es decir en un proceso de concentración continua y creciente, de los medios de producción y por lo tanto, en un empeoramiento de las condiciones de vida de las inmensas mayorías de la población, para las cuales, dentro del marco de esas economías, las condiciones mínimas de subsistencia quedan muy lejos de ser satisfechas.

CONCLUSIONES

Nadie duda de la incidencia del salario dentro del contexto económico y social del país. Su importancia como elemento del ingreso nacional o como factor de los costos empresariales, su repercusión en el mercado monetario y en los precios, su efecto en los consumos y en el nivel de vida; pero ante todo su significación humana y social al constituir el único ingreso vital de que dispone la mayor parte de nuestra población.

La mujer que cada día más compite en el campo laboral con el hombre, debido a su preparación, a su igualdad tanto en derechos como obligaciones, debe ser igualmente remunerada, porque se da muchos casos, que su salario es inferior al del hombre y su trabajo es realizado con la misma eficiencia, dinámico y más responsabilidad. El Estado debe proporcionarle las mismas oportunidades, que se cumpla la norma laboral de trabajo igual, salario igual, sin distinción de sexo, raza, religión, etc., y está en la obligación de colaborar con ella en la educación de sus hijos menores, mientras trabaja, con salacunas, guarderías, pre-escolares, ya que ella está contribuyendo con su trabajo a formar una familia, núcleo de la sociedad.

Los trabajadores en el área rural, cada día emigran hacia la ciudad en busca

de una mejor remuneración y si el gobierno quiere solucionar en parte la delincuencia, la prostitución, desempleo, está en la imperiosa necesidad de hacerles la vida más amable en sus parcelas, donde puedan educar a sus hijos, tengan asistencia médica cercana, electrificación, acueductos, un mínimo de seguridad con puestos de policía, organizarles comisariatos. Hacer cumplir el salario mínimo, ya que debido a su pobreza e ignorancia, no se acercan a una Inspección de trabajo y reciben lo que el patrón quiera pagarles.

Para determinar los salarios reales y fijar el salario mínimo, debe tener en cuenta el nivel de precios de los artículos de uso y consumo, de los servicios, de los impuestos, el costo de los arrendamientos y otros gastos. Si aumenta el salario nominal de los obreros, pero si los precios de las mercancías crecen en mayor proporción que el salario, cada vez puede comprar menos el trabajador y se cumple el adagio de que : "Mientras los precios suben por ascensor, los salarios suben por las escaleras".

El trabajador no está tan interesado en la cantidad de dinero que recibe, sino en las mercancías y servicios que pueda adquirir con ese dinero, para satisfacer sus necesidades y lograr niveles superiores y si los precios de lo que necesita el obrero para su subsistencia han subido a un ritmo mayor, el nivel del salario ha bajado.

La evasión por parte de algunos empleadores en el pago del salario mínimo y el de los obreros de aceptar estas injusticias, se debe a la necesidad de llevar sustento a su familia. Según datos suministrados por el DANE, Nariño es uno de los departamentos donde más se evade el salario mínimo.

En Pasto su capital, la aguda concentración del ingreso, reviste todas las características negativas para el desarrollo económico y social, esta alta concentración no ha sido aprovechada para la formación y acumulación de un capital que permita mediante las inversiones productivas, impulsar positivamente al desarrollo económico local, sino que se ha dirigido al consumo suntuario y a la inversión productiva, de ahí la proliferación en la ciudad de establecimientos comerciales "distribuidores" de vehículos automotores, motocicletas, artículos electrodomésticos, etc., y el notable crecimiento de entidades bancarias y captadoras de ahorro. Entidades y establecimientos que contribuyen muy poco a la generación de empleo por la alta relación entre el capital y el trabajo que ellas tienen.

En Nariño casi el único empleador es el gobierno, y muy contados establecimientos tienen un número considerable de trabajadores, donde se expenden artículos y confecciones del interior del país. La falta de oportunidades de empleo, que no permite la absorción productiva de una inmensa mayoría de la po-

blación económicamente activa y menos aún, absorber la nueva mano de obra que continuamente fluye hacia el mercado de trabajo, por lo cual se vé abocada a recurrir como fuente de empleo a aquellos sectores que, como el de servicios y el del comercio al por menor tienen una utilidad irrisoria.

Para mejorar la situación actual en materia salarial, debe existir una triple cooperación : gobierno , el asalariado y el patrono.

El Estado obligatoriamente debe aportar su cuota en las buenas relaciones obrero-patronales. Incrementar al máximo los controles para impedir alzas desmesuradas en el costo de la vida. Mejor dicho estabilizar estos costos, ya que luego de un alza en materia de salarios, inmediatamente siguen aumentos en la canasta familiar, combustible, vestuario, es decir se convierte en un círculo vicioso, mientras el gobierno reajusta los salarios en un 30%, la inflación es de un 50%.

Haciendo cumplir las leyes en materia laboral, que no sean leyes únicamente escritas y que el obrero se encuentre desprotegido ya en la realidad. Frenar la carrera de los impuestos, que lógicamente pesaría aún más en el ya castigado presupuesto de los industriales. Ampliando créditos con bajos intereses, para que de esta manera incentive el crecimiento de las empresas y estas a su vez

hagan más digna la vida de los trabajadores y de su familia; pleno empleo que cree un mercado competitivo, en donde el mejor se beneficie más y el menos bueno se vea impelido para luchar y subsistir, permanecer y tal vez ascender en el libre juego de la oferta y la demanda, pleno empleo que permita que la estabilidad laboral se gane con esfuerzo, con capacitación constante, con responsabilidad y aprecio por la empresa y que de esta manera ganada, haya estabilidad, que el empresario o el patrono reconozca en sus subalternos un colaborador que con su esfuerzo hace posible el mejor desarrollo de su industria y el incremento de la producción.

Que sean los salarios, remuneraciones que les permita vivir con dignidad, que no sea sobornable el empleado de la aduana y de esta manera ingrese al país cantidad de contrabando en detrimento de nuestra industria nacional; que no sea sobornable el policía y contribuya al robo y la delincuencia, que no sea sobornable el empleado de la rama jurisdiccional y así un sinnúmero de funcionarios, que con estas entradas extras redondean su remuneración, que muchas veces está muy lejos de cubrir sus necesidades y las de su familia.

Que no tengan que salir muchos de nuestros compatriotas, porque en su país no hay fuentes de empleo y si se consiguen un puesto no es con un salario aceptable, emigran a Venezuela un millón y otro millón lo hacen a Ecuador, Esta

dos Unidos y Panamá. En Venezuela son explotados, enganchados sin estar de acuerdo con ninguna ley laboral, donde luego por no pagarles sus salarios atrasados o prestaciones, son denunciados como indocumentados, para que sean deportados masivamente y estos son: generalmente campesinos que se van en época de cosechas de las regiones fronterizas y con lo que ganan en cuatro meses resuelven su subsistencia del año entero, artesanos, empleadas del servicio doméstico y muchas veces estas emigraciones terminan en violaciones y hasta genocidios fronterizos.

También emigran profesionales, éstos si como emigrantes legales y son buscados y atraídos por los propios venezolanos, profesionales como lo ha comprobado la Universidad Francisco de Paula Santander de Cúcuta y la Universidad Industrial de Santander en Bucaramanga, quienes se van porque serán mejor remunerados en ese país.

Otro tanto ocurre en la frontera con el Ecuador, donde el problema no es tan acentuado, pero que también en algunas oportunidades ha terminado en malos tratos y abusos para los colombianos.

Que al hacer un nombramiento y fijarle su remuneración, no se tenga en cuenta su filiación política, sino su capacidad, responsabilidad, preparación, etc.

Pero no todo es negativo, el gobierno anunció protección efectiva a todos los niños trabajadores y su pronta afiliación al Instituto de Seguros Sociales, como aplicación sobre la ley No. 22 de 1981, que establece una serie de normas a las que debe sujetarse el empleador de los menores de 18 años de edad.

Ya que la situación salarial injusta es muchas veces desde la niñez, el niño trabaja fundamentalmente en actividades de servicio y comercio y lo hace durante muchas horas y todos los días de la semana. Recibe ínfimos salarios, si es que recibe algún salario, puesto que se halla al margen del sistema de seguridad social y no tenía formas institucionales para defenderse.

Otro que debe contribuir a un salario justo es el patrono, quien debe dejar a un lado su desmesurada ambición de enriquecerse cada día más y más y las ganancias invertir en la empresa, crear nuevas fuentes de empleo, remunerar mejor a sus obreros, proporcionarles bienestar, construir lugares de descanso y recreación para los días libres.

Y los trabajadores, mirar la capacidad de la empresa, porque sucede que a veces se exige más de lo que ésta les puede conceder, ya que no es lo mismo trabajar para Ecopetrol, que con una empresa privada que recién está iniciándose, no están en las mismas condiciones económicas y los perjudicados serían ellos,

puesto que se vería en la necesidad de cerrarla y los trabajadores quedarían cesantes.

El Estado, los patronos y los trabajadores, deben poner una dosis de generosidad, si queremos una Colombia más justa.

B I B L I O G R A F I A

- MARK KARL "Salario, Precio y Ganancia" -Ediciones en Lenguas Extranjeras.
- LOPEZ MORALES JAIRO "Jurisprudencia Laboral " De la Corte Suprema de Justicia Año 1979. Ediciones Lex Ltda. Bogotá 1980.
- ORTEGA TORRES JORGE "Código Sustantivo del Trabajo" Editorial Temis, Bogotá 1978.
- GONZALEZ CHARRY GUILLERMO "Derecho del Trabajo" Editorial Temis 1978.
- Legislación Económica Ltda. "Régimen Laboral Colombiano" Legis Editores Bogotá 1978.
- CONSUEGRA HIGGINS JOSE "Teoría de la Inflación, el interés y los salarios". Plaza Janes Editores Colombia Ltda. 1979
- NIKITIN P. "Economía Política" -Fondo de Cultura Popular Mexico D.F. 1977.
- LLERAS RESTREPO CARLOS "Revista Nueva Frontera" No. 252 de Octubre 8 de 1979.
- CONSUEGRA HIGGINS JOSE "Salarios Ingresos e Inflación" Plaza Janes Editores Colombia Ltda. 1979
- LLERAS RESTREPO CARLOS "Revista Nueva Frontera" No. 223 de Marzo 19 de 1979.
- EL ESPECTADOR "Revista sobre la Carta Encíclica del Sumo Pontífice Juan Pablo, sobre el Trabajo Humano en el 90 Aniversario de la Rerum Novarum, 14 de Septiembre de 1981.
- EXTRACTOS DE SENTENCIAS DICTADAS EN LOS AÑOS 1976 - 1977. "Jurisprudencia Laboral Corte Suprema de Justicia". Editorial Visión Bogotá, Octubre de 1978.

Recortes de "El Tiempo", de Diciembre 11 de 1981. Pag. 8A.

C I T A S

- (1) Conversation on Political Economy, pp. 117, citado por Maurice Dobb en su obra "Salarios".
- (2) Marx, K. "Salario, Precio y Ganancia". pag. 99
- (3) Revista publicada por El Espectador sobre la Encíclica "A través del Trabajo" pag. 8, numeral 19.
- (4) Jurisprudencia Laboral - Corte Suprema de Justicia 1974 - 1975.
Pag. 143, 144.
- (5) Ortega Torres Jorge. "Código Sustantivo del Trabajo" pag. 252, Editorial Temis, Bogotá 1979.

T
344.01
M385sa

UNIVERSIDAD DE NARIÑO

Inventario: 68843

Autor: Martinez De España, Magda

Título: El Salario

Fecha Dev.	Nombre	Carnet
	FERNANDO RIVERA	22041302
	FERNANDO RIVERA	22041302



T
344.01
M385sa

68843

Universidad de Nariño
Pasto (Nariño)

Universidad de Nariño
BIBLIOTECA
ALBERTO QUIJANO GUERRERO

68843