348.63 M839





S C | B

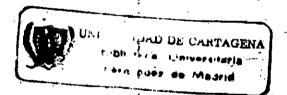
REPUBLICA DE COLOMBIA

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

" EL SALARIO Y SUS INCIDENTES EN EL CAMPO SOCIAL"

ABEL MORELO CHICA

4730G



Tesis presentada en cumplimiento de uno de los requisitos exigidos para optar al título de Abogado.-

Cartagena, Diciembre de 1.984

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE DERECHO

Y

CIENCIAS POLÍTICAS

REMOTOR:

Doctor LUIS H. ARRAUT ESQUIVEL

SECRETARIO GENERAL :

CARLOS MENDIVEL C.

DECANO:

Doctor FABIO MORON DIAZ

SECRETARIO

Doctor PEDRO MACIA HERNANDEZ

CARTAGENA, DICIEMBRE 1 9 8 4

PRESIDENTE DE TESIS:

Doctor: GUILLERMO BAENA PIANETA

PRESIDENTE HONORARIO

Señor: ABEL MORELO PACHECO

EXAMI^NNADORES:

Doctor: PEDRO MACIA HERNANDEZ

Doctor: EDUARDO CAMACHO PIÑERES



REGLAMENTO DE LA FACULTAD DE DERECHO

ARTICULO 83

" LA FACULTAD NO APRUEBA NI DESAPRUEBA LAS OPINIO-NES EMITIDAS EN LA TESIS: TALES OPINIONES DEBEN CONSIDERARSE COMO PROPIAS DE SU AUTOR ".

.

DEDICATORIA:

A mis padres
A mi esposa Margarita
con todo cariño.-

Abel

١,,

EDUARDO CAMACHO PIÑERES A B O G A D O

CALLE DEL CUARTEL Nº. 36-29 EDIFICIO POMBO, OFICINA 207 CONJUEZ SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE CARTAGENA TELEFONO: 40-375 CARTAGENA COLOMBIA

Cartagena, enero 30 de 1.985.

Señor Doctor:

GUILLERMO BAENA PIANETA.

Director Centro de Investigaciones Jurídicas.

Facultad de Derecho. U. de Cartagena.

He leido con detenimiento el trabajo que como tesis de grado ha presentado el alumno ABEL MORELO CHICA, el cual lleva como título "EL SALARIO Y SUS INCIDENTES EN EL CAMPO SOCIAL".

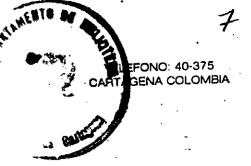
Desde hace mucho tiempo se sostiene que la temática ha cedido importancia al tratamiento de la misma. Principio que es muy discutible en Derecho, ya que la evolución del acontecer social abre campos insospechados a la ciencia jurídica. Sea como sea, el alumno trata, con méritos que aquilatan la seriedad investigativa, un tema común dentro de la ciencia del derecho.

Capítulos hay que indican madurez conceptual, no por lo rebuscado e intrincado de su desarrollo, sino, precisamente, por úna sencilla claridad, propia del que honestamente busca una orientación casi que podríamos decir que vital.

Integran el contenido de la tesis una muy interesante reseña nis tórica, una sólida síntesis de las más importantes teorías económicas, sociales y políticas que tratan de comprender la esencia de la

EDUARDO CAMACHO PIÑERES A BOGADO

CALLE DEL CUARTEL Nº. 36-29 EDIFICIO POMBO, OFICINA 207 CONJUEZ SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE CARTAGENA



de la figura, un tratamiento jurídico importante, y, finalmente, se detienen en algunos aspectos muy concretos sobre la reglamentación legal colombiana.

Conceptúo, pues, que esta tesis tiene mérito suficiente como para nacer a su autor merecedor del título a que aspira.

atentamente:

EDUARDO CAMACHO PIÑERES.

TABLA DE CONTENIDO

	TIVI NUDU	CCION			*		
2.	HISTORI	A	•	٠.			
•	2.1.	Pueblos Primitivos	Pág:	ina	#s -	2	
,	2.2.	Antiguo Oriente		,,	.#	2 .	
	2.3.	Grecia y Roma		,,	#	4	•
	2.4.	Edad Media		,, .	#	7	
	2.5.	Epoca Moderna		, ,	# .	9 .	
3.	PRINCIPA	ALES TEORIAS DEL SALARIO		,,	.# .#	12	
	3.1.	Teoría del Fondo del Salario		,,	# .	12	•
(.	3.2.	Teoría del Salario Natural			#	14	
	3.3. : .	Teoría de la Oferta y la Demanda		, ,	#	14	,
	3.4.	Teoria dél Justo Salario		, , .,	·· #	15	
	3.5.	Teoría de la Subsistencia		, ,	#	20 .	
•	3.6.	Teoria Liberal		, ,	#	21	
	3.7.	Teoria del Derecho al Producto Ini	tegr	o de	l Tra	abajo #	22
4.	DETERMI	NACION CONCEPTUAL		,,	#	24	
	4.1.	Naturaleza Jurídica	•	, ,	#	24	
	4.2.	Diferencias de otras figuras afine	es	, ,	#_	27	
	4.3.	Definición		,	#	29	. '

5.	DIFEREN	rES CLASES DE SALARIO	Página	#	31			
6.	ESTIPUL	ACION DEL SALARIO	11	#	39			
	6.1.	Determinación del Salario		#	40			
	6.2.	Pago del Salario	11	#	43	•		
	.6.3.	Pago por consignación	Ħ	#	45			
	6.4.	Deducción, Retención	ŧŧ	#	50			
7.	SALARIO	MINIMO	# .	#	52			
	7.1.	Factores para fijarlos y efect	os juri	di/	_	# 54 # 55		
	7.2. Factores para fijar el salario mínimo							
		Argumentos en favor del salari						
mr. Armite	7.4.	Argumentos en contra	Sept a series series	(3.5)	* .	# 59		
	7.5.	Efectos Jurídicos			.•	# 59		
8.	POLITIC	A SALARIAL EN COLOMBIA	,			.# 61		
	CONCLUSIONES							
	DIDLINCDATIA							

INTRODUCCION

El presente trabajo es el fruto de mis esfuerzos a través del largo camino de la disquisición benévola o adversa de las personas que la van - a dilucidar, opinar y corregir.

Concluyo mi estudios correspondientes al Derecho y Ciencias Políticas, escogiendo el tema que he denominado " EL SALARIO Y SUS INCIDENTES EN
EL CAMPO SOCIAL".

Este tema surgió de los hechos que cotidianamente se suceden en materia laboral, y cuyo enfoque es el obrero frente al patrono, quiero decir, que en los capatulos siguientes tienen una orientación exclusivamente a un sólo sujeto, el cual es el obrero.

Las situaciones que se analizan se hacen desde el punto de vista del asalariado, no por un sentido "clasista", sino por ser ésta la materia central de mi trabajo y no el Patrono, ya que éste tiene una situación más clara y definida en el Derecho Laboral.

Agradezco finalmente a mi Facultad de la cual soy su hijo adoptivo, de mis catedráticos de los cuales fuí uno de sus discipulos, quiénes tienen autoridad para emitir un juicio adecuado e imparcial.

2. HISTORIA



2.1. PUEBLOS PRIMITIVOS.

Es muy poco lo que nos enseña la historia sobre las condiciones de trabajo del hombre primitivo, pero resulta fácil deducirlo por sus condiciones de vida; pueblos cuya actividad económica se reducía principalmente al apoderamiento de los frutos espontáneos de los árboles no cultiva dos, de la caza y de la pesca. Era una época muy difícil en que el hombre tenía que luchar cuerpo a cuerpo con la naturaleza por su subsistencia, con las armas y herramientas más rústicas, que luego fué perfeccionando y tallándolas hasta llegar a la edad del bronce y del hierro en que pudo producir artículos de lana, hueso y madera.

Luego, el hombre se dedicó al pastoreo, épocas de pueblos nómadas que iban en busca de pastos para alimentar sus ganados, entre los cuales sobresale el pueblo hebreo de la época de los patriarcas.

Una vez se hizo imposible esta clase de vida, debido al desarrollo de la civilización, las tribus dejaron de ser errantes, estableciéndose - en territorios determinados, para dedicarse al cultivo de tierras, cons - trucción de ciudades y a la industria doméstica, en especial la del vestido.

2.2. ANTIGUO ORIENTE.

ESCLAVITUD: CODIGO DE HAMMURABI

El espíritu de conquista entre los clanes o tribus engendró guerras y con ella llegó la esclavitud que fué la apropiación del hombre por el - hombre, aplicada a los prisioneros del enemigo, cuyo trabajo fué gratuito. La fuerza y los ingresos del amo, quien podía comprar y vender el esclavo a su libre arbitrio, eran medidos por el número de esclavos. Era frecuente entonces ver el fenómeno que, al aumentar la oferta de esclavos, el amo, al poderlos adquirir fácilmente, los obligaba a trabajar en las condiciones más duras hasta agotarlos, encadenados y sin procurarles si quiera el alimento necesario para su subsistencia; y cuando, por falta de conquistas, dichas ofertas disminuían, entonces el amo sí se preocupaba por su manutención y trato, y hasta tuvo que procurarle facilidades para su procreación.

No obstante, la esclavitud, con toda su monstruosidad y la repug - nancia que ella suscita, fué defendida por pensadores como Platón y Aristóteles, diciendo que los hombres no nacen todos iguales, ya que unos nacen para trabajar, para servir a los amós, a la "democracia", como se decía en aquella época, la cual no trabajaba. Y el primero de los citados llegó a - considerarla "necesaria" para su República.

Pero al lado de la esclavitud, existió también en el Antiguo Oriente el trabajo libre, lo que se prueba claramente por el Código de Hammurabi, mandado a grabar por el rey Hammurabi de Babilonia, más de 2.000 años antes de Jesucristo, y descubierto por J. de Margan en las excavaciones de Susa, parte en diciembre de 1901 y parte en enero de 1902. Por el Código de Hammurabi se conoce que la sociedad de Babilonia estaba formada de tres clases: los hombres libres, los esclavos y una clase intermedia llamada "muchkinu". La esclavitud fué de dos formas: doméstica y patrimonial. La doméstica se -

origina en el caso de madre esclava, y la esclavitud patrimonial, era voluntaria e involuntaria.

En cuanto al aprendizaje y al salario, las disposiciones del Código de Hammurabi son las más antiguas que se conocen. Los artículos 188 y 189 se refieren a los aprendices :

"Si un artesano ha tomado un niño para educarlo y le ha enseñado su oficio, ese educado puede volver a casa de su padre".

El artículo 273, hace alusión al salario de los jornaleros así:
"Si un hombre ha alquilado a un jornalero, dará 5 che de plata desde el principio del año hasta el fin del año dará 5 che de plata por
día".

El artículo 274 fija el salario del artesano, tejedor, cortador, sastre, carpintero, albañil.

2.3. GRECIA Y ROMA

Tanto en Grecia como en Roma, al igual que en el antiguo oriente existió el salario, al lado del trabajo gratuito de los esclavos que aunque alimentados y alojados por sus respectivos amos, trabajarán únicamente en bene eficio de éstos.

En Grecia, en los primeros siglos, el trabajo no fué motivo de menosprecio. Solón lo estableció como obligación en la Constitución de Atenas y se
permitía a los diversos colegios existentes, particularmente a los de los mavegantes, darse así sus reglamentos internos, mientras no fuesen contrarios a
las leyes del estado. Por ello Atenas y Corinto alcanzaron gran propiedad eco-

nómica, aunque no múy brillante, ya que en Grecia, para unos cuatro o cinco millones de hombres existían doce millohes de esclavos, la mayoría de procedencia étnica, no griega.

En la Grecia clásica, se despreciaba el trabajo manual y aún el de artistas fué considerado como actividad de esclavos. No faltaron artesanos y obreros libres, que trabajaban por cuenta propia o mediante un salario determinado, quiénes constituyeron dos clases de asociaciones de trabajo que no tenían carácter profesional, bajo el título de Hotarias y Eramas. Las Hotarias eran organizaciones políticas toleradas, pero no reconocidas por la autoridad; las Eramas eran asociadas fraternales de socorros mutuos. Se le ha atribuído a Numa Pompilio la primera clasificación de los oficios al dividir la plebe en siete grupos que fueron músicos, orfebres, constructores, tintoreros, zapateros, curtidores, bronceadores, alfareros, y demás profesiones — manuales.

Los esclavos no tenían derecho a salarios, sino a alimentos; si trabajaban para terceros, todas sus ganancias pertenecían a sus amos. Servio Tulio estableció tres conturias de obreros privilegiados, engrosados los demás oficios a la plebe o proletariado.

Los trabajadores libres se agruparon en asociaciones llamadas "collegia artificum"

En el imperio, las facultades de los "Collegia", fueron muy limitadas y cooperaron en la percepción de los impuestos; adquieren el carácter de personas jurídicas con derecho a tener su propio patrimonio, y pudieron darse su propio reglamento.

Es notable la ausencia en esta época de un régimen juridico de tra bajo, lo que es fácil de explicar si se recuerda que el asalariado se en cuentra excepcionalmente en Roma, ya que la mano de obra era suministrada en gran parte por los esclavos.

La única norma que parece referirse a la retribución, fijaba los salarios correspondientes a los miembros de los colegios públicos. Posterior
mente en el año 300 A.C., Diocleciano estableció un régimen de salarios máxi
mos, reprimiendo con la pena de muerte a los artesanos, que exigían salarios
mayores a los fijados por la autoridad, como retribución máxima. Hasta el
reinado de este monarca, no se encuentra una lista de salarios, quien la hizo
a causa del encarecimiento de las mercancías y del trabajo. El edicto fijó el
salario de un obrero del campo en 25 dineros; de un conductor en 50 dineros dia
rios; de un pintor en 70 dineros, y de un obrero calificado, en 150 dineros.

La prestación de servicios laborales tuvo encaje dentro del contrato de arrendamiento, ofreciendo tres modalidades, según recayera sobre cosas, servicios y obras.

La "locatio conducto operarum" o arrendamiento de servicios u obras, consistía en la prestación remunerada de una cantidad de trabajo, como por ejemplo, el contrato celebrado con el sirviente doméstico o con el jornalero. El arrendamiento de obra o "locatio conducto operis" versaba sobre la ejecu - ción remunerada de un trabajo, como el transporte de cosa o personas y la elaboración de un objeto. El que se comprometía a esta última, podía ejecutarla cuando quisiera, sin someterse a las órdenes del arrendador, puesto que solo obliga a poner a su disposición la obra acabada.

El problema de la remuneración libre del trabajó, pasó con la emancipación progresiva de los esclavos a ocupar su puesto de importancia en la vida socio-económica de los pueblos, transformando la fisonomía jurídica de las relaciones entre capital y trabajo.

2.4. EDAD MEDIA.

Las invasiones bárbaras destruyeron todo el sistema político y social del Imperio; la economía floreciente de la época romana, quedó destruída. El aislamiento, la falta de comercio y la carestía y carencia de la materia prima, dieron a Europa un nuevo sistema político y social, el feudalis mb y una economía local.

SERVIDUMBRE-FEUDALISMO

La servidumbre prevaleció en la mayor parte de la Europa Medieval, - durante el feudalismo.

El siervo no era de propiedad del señor, pero por costumbre le debía ciertos servicios y estaba atado a la tierra de éste, sin poderla abandonar, ya que de hacerlo se le aplicaban penas severísimas, y llegando a ser muchas veces objeto de trueque juntamente con la tierra.

Más tarde los siervos de algunos estados feudales, pudieron asociarse para contratar el cultivo de la tierra del señor, especialmente en el centro de Europa; la tierra y el tiempo que les eran propios debían bastarle para mante - nerse juntos con sus familias. El trabajo colectivo terminó con la manumisión de la servidumbre y la labor individual de cada uno de los sometidos. Poco a poco fueron disminuyendo las diferencias entre los siervos y los vasallos y villanos.

17

Aprovechando las ausencias prolongadas de los señores feudales, ocupados en las Cruzadas, los siervos rurales se refugiaban en las ciudades para trabajar en asociaciones gremiales. Si las Cruzadas no cumplieron con su fin, fueron en cambio importantísimas por las consecuencias económicas queltrajeron, las cuales se tradujeron en la reanudación del comercio entre el Oriente y el Occidente, entre Asia y Europa, y por lo tanto, en el desarrollo de la industria y el enriquecimiento de otra clase social: los ecomerciantes e industriales. Los señores feudales, caídos en la pobreza debido a los gastos de las Cruzadas, no pudieron resistir el avance del poder real que quiere acabar con el feudalismo. La industria familiar desaparece para ser sustituída por otra más amplia que guarda relación con las necesidades y exigencias de la población.

Para evitar la competencia que podría traer la ruina de sus intere - ses, los que trabajan en un oficio determinado forman asociaciones que reglamentan la actividad que ejercen, naciendo así el régimen corporativo.

El capitalista que no puede obtener mano de obra coercitivamente, tiene que alquilar el tiempo de un trabajador por días o semanas, pagando por el alquiler el precio corriente del mercado. Así obtiene su utilidad de la diferencia entre el salario que paga y el precio de venta del producto acabado. — La servidumbre desaparece en francia en el siglo XVIII, por un decreto del — rey Luis XVI, lo mismo que en Alemania, Holanda y demás países europeos. Sin embargo, Rusia no la abolió el año 1861 en que el emperador publicó un decreto libertando 23 millones de siervos de la corona, 22 millones de siervos particulares y 3 millones de siervos pertenecientes a los heredamientos.

2.5. EPOCA MODERNA

MAQUINISMO - LA GRAN INDUSTRIA

Hemos visto ya cómo con el descubrimiento de América, las condiciones de trabajo y del mercado varía, según produciendo una verdadera revolución espiritual y económica, que se aceptúa con el progreso de las ciencias;
en realidad, ello marca el paso de la Edad Media a la Moderna.

Todos esos hechos transforman también el sistema de producción y el de distribución, la conquista de colonias y la creación de grandes marinas — mercantes, cambia el mercado de nacional a internacional.

Aparece entonces un nuevo elemento, el comerciante, que, a la larga, dominará a los productores que adelante dependerán de aquél. Y por debajo de estos dos, se encontrarán los trabajadores dominados por ambas clases.

El edicto de Turgot y la llamada Ley de Chapelier, prèceden y acompafan al momento en que se inician y adquieren impulso la Revolución Industrial y la Revolución Francesa. Para Cabanellas constituyen un proceso de carácter teónico y económico y otro de indole político.

El primero se manifiesta en la máquina de vapor de Watt y el segundo en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, votada por la Convención Nacional Francesa el 2 de octubre de 1789.

A partir del siglo XIX, las condiciones de la economía cambian radicalmente como consecuencia de la aparición del maquinismo, daddo nacimiento
a la gran industria. La máquina, al ensanchar su campo de acción y aumentar la producción en un corto número de manos. Se produce entonces el éxodo de los

trabajadores del campo a las ciudades, atraídos por mejores salarios ante condiciones de vida más provocativas, lo que ocasiono la pobreza ruina de la agricultura y ganadería.

La revolución industrial comienza cuando se produce en serie nuevas máquinas. El hombre deja de ser aprovechado en su trabajo físico, con
virtiéndose en un auxiliar de la máquina en aquellas labores no resueltas
por medios mecánicos. La máquina destinada a librar al hombre de esfuerzos
penosos, lo condujo fabal y consecuencialmente a la crisis y la miseria. Desaparece la pequeña industria y los artesanos que trabajan por su cuenta se
transforman en obreros asalariados dependientes siempre de un patrono.

El obrero se encontró desamparado frente al industrial, que impulsó a las condiciones de trabajo sin que el Estado pudiera intervenir en nada, - pues la fórmula liberal del "Laissez Faire; Laissez Passer", no admite reglamentaciones y la legislación no tiene más fin que el de respetar la libertad y el orden. Las fábricas, constituídas la mayor parte de ellas en sociedades por acciones que reúnen grandes capitales y emplean ejércitos de obreros, restituyen el producto, en forma de dividendos, no a los trabajadores que devengan salarios infimos, sino a los capitalistas.

Tal como lo concebía el liberalismo, el trabajo es una de tantas manifestaciones de la libertad individual, y por lo tanto el Estado no debe intervenir en las relaciones laborales, salvo lo que disponga respecto a ellas el Código Civil, que consideraba al contrato de trabajo como uno de los aspectos de la locación de servicios.

El salario debía ser proporcional a la importancia del servicio o al

20

valor de la obra; si esto no sucedía, el obrero sólo tenía la acción de rescisión por causas de lesión. Cuando, por no existir contrato escrito,
que era lo didinario, surgía algunas controversia sobre monto o pago del
salario, o sobre la cantidad que el patrono adeudaba al trabajador, el Código Civil francés (suprimido por la ley de 1868), decía:

"La afirmación del patrono es aceptada respecto por el monto del salario, pago de los salarios del último año y por los adelantos hechos al trabajador en el año que corra".

Como se ve, la desigualdad era absoluta entre las partes contratantes, lo que permitió a los patrones pagar a sus trabajadores las cantidades que querían. El Código Francés influyó notablemente en la legislación americana, pero afortunadamente en ella se supo corregir la preponderancia patronal.

El desarrollo de la industria, el empleo de mujeres y niños en las tareas y general en la falta absoluta de protección al trabajador, da nacimiento a la legislación propiamente obrera en un principio y laboral más - tarde.

Inglaterra en 1802, Francia en 1841, Italia en 1843, Alemania en 1839, iniciaron su legislación laboral dictando normas protectoras del trabajo de niños y mujeres.

3. TEORIAS A CERCA DEL SALARIO

PRINCIPALES TEORIAS:

Obvio es que el salario se encuentra profusa e intimamente ligado a las formas de producción de cada época, ó sea, el sistema económico que sigue en cada momento. Y por eso el salario tiene por propia naturaleza un fondo necesariamente económico del que no se puede pres cindir.

Basta apenas, para este estudio que lo trata desde el punto de vista jurídico, una enumeración de las diversas teorías que pretenden - explicarlo y que se configuran, o por la idea del libre cambio, o por una concepción ética, o social, o un sentido moral cristiano, etc.

3.1. TEORIA DEL FONDO DEL SALARIO

Esta teoría fuenformulada por Senyor y por Mac Culloch y defendida ampliamente por John Stuart Mill. Según ella, el salario será el cociente resultante de dividir el número de trabajadores existentes del país con la cantidad de dinero o bienes económicos que se destinan al pago de salarios. Esa cantidad será el fondo de salarios, si el salario sube, o si disminuye el número de trabajadores, los salarios sufren un alza, y viceversa, en caso contrario. En otras palabras, la tarifa de salarios varía en razón directa a la cantidad de capital e inversamente al número de trabajadores.

De lo anterior se deduce que los trabajadores tendrán influencia sobre el nivel de salarios, lo qual podía subir regulando ellos su propio número, retardando el crecimiento de la población para hacerla aumentar a un paso más lento que el de acumulación de capital. Por ello, el único co camino que la clase trabajadora tenía de mejorar, era limitando el crecimiento de sus propias familias, y ayudando a la mayor prosperidad de sus amos. Cualquier otro esfuerzo de los obreros por aumentar sus salarios — (formando sindicatos o mediante leyes), era contraproducente y favorecía sólo a unos pocos, ya que lo único que hacía era reducir el fondo de salarios disponibles para otros trabajadores, lo que se traducía en la baja del nivel de salarios y aún al despido.

En cambio si los trabajadores aceptaban un salario anormalmente bajo, una parte mayor del fondo de salarios quedaría disponible para emplear nuevos obreros.

Eugenio Pérez Botija alude a que según autorizada opinión, la teoría del fondo de salarios mira desde el aspecto de la demanda de la mano de obra; a diferencia de la teoría del salario natural, que mira desde el lado de la oferta. Los salarios son pagados, según Sturat Mill, no gracias a la venta de los productos sino a merced de un capital preexistente.

La petición de productos no significaria, pues, demanda de trabajo, sino el "fondo de salarios" dependería de las disponibilidades de capital.

Esta teoría, según Dobb, se la usó, sobre todo para demostrar el in flexible corolario de que el poder de contratación o de acción sindical era importante para alterar en su conjunto el nivel de salarios y que cualquier medida que estorbarab la acumulación de capital (v. gr. impuestos para el rico para otorgar subsidios al pobre) estaba destinada a bajarlos, al reducir -

el fondo de salarios.

3.2. TEORIA DEL SALARIO NATURAL.

El economista alemán Johann Heinrich von Fhunen, expresa su teoria del salario natural en la siguiente fórmula matemática:

S = V a.p. en la que a representa las necesidades del trabajador y p la producción del mismo; el resultado de la operación será el salario que exactamente le corresponderá percibir al trabajdor para satisfacer sus necesidades y continuar produciendo.

El economista alemán, creyendo haber legado a la humanidad un descubrimiento genial que resolvía el problema aconómico del salario, mandó grabar sobre la losa que habría de cubrir su sepulcoro, la célebre fórmula matemática.

Al respecto, Pérez Botija dice: "Pero sus disposiciones testamentarias no tuvieron tanto eco en la ciencia económica y social. Su fórmula era
harto simplista, a fuer de sencilla llegó a prescindir de otros factores que
hemos visto juegan importante papel en la determinación de los salarios, y
si bienfhumen decía que algunos de éstos factores estaban insitos en lo que él daba, otros, en realidad, quedaban al margen de su matemático cálculo".

3.3. TEORIA DE LA OFERTA Y LA DEMANDA.

Muchas de las doctrinas económicas sobre salario se basan en la ley de la oferta y la demanda. Mediante esta teoría de estimación económica del trabajo, la escuela liberal ha pretendido que, el precio de la jornada del obrero, o de cualquier otro trabajo o servicio, queda fijado como el precio

corriente de una coŝa, de acuerdo con la ley de la oferta y la demanda y que por ello los salarios suben o bajan en razón idversa del número de obreros que se ofrece para trabajar y en razón directa de la cantidad de trabajo disponible.

"Un mecanismo automático, auto-regulador, especie de termostato, aseguraría, según Adam Smith, el equilibrio entre el salario que prácticamente pagasen las empresas y el salario natural. Si aquel era demasiado bajo, los trabajadores no tendrían lo suficiente para vivir y cuidar de sus hijos: se convertirían en presa fácil de las enfermedades y de la muerte; en consecuencia, el número de operarios disminuiría, em la insuficiencia de mano de obra, obligaría pronto a los patronos a elevar los salarios. Inversamente, si los salarios pagados en la práctica eran elevados, los obreros se multiplicarían con exceso, y la abundancia de mano de obra y el paro impondrían un nuevo descenso de las tasas de salario".

Cobden resumió esta teoría en la célebre frase de que cuando dos obreros corren tras un patrono, los salarios bajan y cuando dos patronos corren detrás de un obrero, los salarios suben.

TEORIA DEL JUSTO SALARIO

La situación obrera en el siglo XIX, era espantosa y aterradora, los representantes de ciertas teorías económicas o corrientes se pronunciaban contra la clase dominante; contra la equidad, contra los sufrimientos de la clase trabajadora, creando su doctrina e impulsando a la clase obrera a las reivindicaciones.

Todos éstos acontecimientos hicieron intervenir a la Iglesia Cató-

lica, en la polémica del nivel de los salarios a través de encíclica de gran contenido social, emitida por algunos Pontífices.

El Papa León XIII, en su universalmente conocida encíclica
"RERUM NOVARUM", se expresa del salario en los siguientes términos: Dice que la mantidad de jornal o salario la determinan el consentimiento
libre de los contratantes, es decir, el amo y el obrero y que, por lo tan
to, si el amo ha pagado el salario que prometió, queda libre y nada más tiene que hacer, ya que sólo se viola la justicia, cuando rehusa el amo
dar el salario entero, o el obrero al entregar la tarea completa, la tarea que se obligó, y en esos casos para que cada uno se guarde su derecho,
puede la autoridad pública intervenir, pero fuera de éstos, en ninguno.

A este modo de argumentar, difícilmente y no del todo, quien sepa jugar las cosas con equidad porque no es exacto en todas sus partes y fáltale una razón de mucho peso, ésta es que el trabajo no es otra cosa que el ejercicio de la propia actividad enderezada a la adquisición de aquellas cosas necesarias para los varios usos de la vida, y principalmente para la propia conversión.

El trabajo humano tiene dos cualidades que en él puso la natúraleza misma: la primera es que el personal porque la fuerza de trabajo es inherente a la persona y enteramente própia de aquél que con ella trabaja y para actividad de él se la dió la naturaleza.

Si se considera el trabajo en cuanto es personal, no hay duda de que está el obrero en libertad de pactar por su trabajo un salario, o de no pactar ninguno. Pero muy distinto es, si a esta actividad personal,

se le asuma lo necesario, cualidad que podría con el entendimiento separarse de la personalidad, pero que la realidad, de verdad, nunca estade ella separada.

De aquí nace necesariamente el derecho de procurarse aquellas cosas que sean menester para sustentar la vida, y estas cosas no las ha—llan los pobres, sino ganando un jornal por su trabajo.

Luego, aún concebido que el obrero y su amo convienen libremente en la cantidad del salario, queda sin embargo una cosa que dimana de la
justicia natural que el de más peso y anterior a la doble voluntad de los
que celebran el contrato y esto, es que el salario no debe ser insuficiente
para la sustentación de un obrero que sea frugal y de buenas costumbres.

Y si acaeciere alguna vez que el obrero obligado por la necesidad o movido por un miedo de un mal mayor acepto una condición más dura y aunque no la quisiere la tuviere que aceptar por imponérsele absolutamente el amo o el contratista, sería hacer la violencia y contra esa violencia reclama la justicia.

Se inspira la teoría católica del salario, en la opinión de Santo Tomás, quien decía: En una sociedad equilibrada, todo hombre válido, labo - rioso y económico, ha de poder vivir de su trabajo, dar vida a los suyos y ahorrar para los días malos.

De ahí que el salario justo debe ser suficiente para la sustenta - ción de un obrero frugal y de buenas costumbres, y se dice que es vil aquel salario que no llega a cubrir las necesidades más apremiantes que tiene el ser humano como trabajador.

De modo que el salrio debe ser justo y a ello ha contribuído la Iglesia Católica, a fin de que se le dé al trabajador lo suficiente y que corresponda al trabajo prestado.

CONCEPTO JURIDICO

En esta teoría merece destacarse dos aspectos fundamentales:

En primer lugar, la repugnanciapor la tesis de que la libertad es y debe ser soberana de la contratación en materia salarial, en los que no le falta razón y su punto coincide con todas las doctrinas filosóficas acerca del contenido del contrato de trabajo.

En realidad, esa libertad de contratación, como ya se había visto en la práctica, y además desde el punto de vista individua l, no es posible equipar las condiciones sociales y económicas en que se presentan, en el plano contractual, una empresa o actividad económica y un trabajador.

Esa igualdad podría aceptarse en el campo de la contratación colectiva, donde la fuerza consuetúdinaria y a veces agresiva de los sindicatos, es capaz de contrarrestar y enfrentarse al poder del capital en determinados momentos, en donde precisamente es condición de la unidad sindical determinar, presionar u obligar a las empresas en ciertos momentos a pactar contra su voluntad ciertas ventajas que vayan a redundar en beneficio de los contratos de trabajo y, por consiguiente, de los trabajadores.

En términos generales esta clase de salario obtenido por medio de las Convenciones Colectivas, vienen a constituir el salario mínimo de una - empresa.

Frente a esta clase de salario que representa la idea moral y justa, tenemos el salario INFIMO, y que es aquél que está por debajo de las necesidades que el trabajador tiene para poder subsistir.

Puede suceder que el salario MINIMO, el conceptuado por el ${\rm tr}\underline{a}$ bajador, resulte ínfimo, por debajo de sus necesidades.

El salario infimo ha sido expuesto en forma magistral por la enciclica Rerum Novarum, "así, si obligado por la necesidad o denominado por el temor de un daño más grave, del obrero acepto condiciones duras, que no puede rehusar, sufre una violencia contra la cual protesta la justicia.

El salario no sólo sirve para atender necesidades esenciales del trabajador, sino de los que de él dependen por eso nunca está el trabajador en libertad de aceptar un salario que no guarde relación con el servicio — prestado, y dejar una parte de los beneficios de su trabajo al patrono, sin antes haber cubierto las necesidades de los suyos.

Por esto, el consentimiento entre el trabajador y el patrono sobre el salario infimo, está viciado de nulidad pero no en cuanto al contrato en sí, sino en cuanto al salario, y el trabajador puede dirigirse a las autorida des del trabajo, para que fije el salario que corresponda, como si no hubiere convenido remuneración alguna.

Además, las partes no pueden fijar un salario infimo, ya que no puede ser inferior del salario minimo y no cabe aceptar la igualdad entre el salario minimo y el infimo, ya que los conceptos de uno se oponen, y sería absurdo creer que la costumbre o el uso de oportunidad para pactar un salario inferior a las necesidades más apremiantes del trabajador.

Service State of Alberta

3.5. TEORIA DE LA SUBSISTENCIA

Su principal exponente es David Ricardo, y es una de las teorfas más antiguas que encontramos; Maurice Dobb la clasifica entre las teorías ofertas, porque explica los salarios predominantes en función de factores que determinan el costo de producción.

Afirma que elprecio de la mano de obra depende de la subsistencia del trabajador. Es decir, de la cantidad de artículos necesarios para alimentar y vestir a un trabajador y a su familia, lo cual representa para la sociedad, el costo para permitir a los trabajadores subsistir y perpetuar su raza. Este precio de la mercancía-trabajo, le llama Ricardo, "Precio Natural", distinguiéndolo del precio fluctuante del mercado, resultando de la fuerza de la oferta y la demanda.

La validez de esta teoría descabsaba en la famosa Malthusiana, - expuesta y explicada por el religioso Malthus, cuya base esencial es la ley del crecimiento de la población.

Esta teoría tiene un sentido anti-obrero, al fijar como límite constante la subsistencia del trabajafor, pues según eľ, si los salarios aumentaban por encima de lo necesario, para mantener la oferta de mano de obra, los trabajadores tendrían familias más numerosas y la oferta aumentaría. Lo cual daría como resultado inevitable una nueva caída de los salarios. A la inversa, si los salarios cayeran por debajo del nivel de subsistencia, los morirían y no nacerían nunca, lo que se traduciría en una reducción de la oferta de mano de obra en la siguiente generación, y la competencia de los patronos provocada por la disminución de trabajadores elevarían nuevamente —

los salarios. Se trata de un caso de equilibrio mecánico, como el péndu lo del reloj, esta conexión entre los salarios y la población puede estar más cerca de la verdad cuando se aplica a trabajadores de un nivel de vida muy bajo quiénes por razón de su pobreza, no se preocupan del futuro en cuyas familias dejan de crecer, solamente porque sus hijos mueran a cau sa de una alimentación insuficiente.

Como vemos, para David Ricardo, lo necesario para la subsistencia del trabajador es una necesidad constante, estable y no relativa, inmutable, pero la realidad es otra, lo necesario para el obrero varía en el tiempo y el espacio, porque, a pesar de que el trabajo es una mercancia acometida a las leyes que regulan toda mercancia, sin embargo tiene algo que la especifica, algo que la hace diferente, y ésta, infierente a ella misma.

Por lo tanto, lo "necesario" para el obrero es variable, depende de de dos factores, uno físico, y otro histórico-social. EL FISICO está determinado por lo indispensable para la protección y conservación del traba jador. Y el elemento histórico-social, producto de las condiciones del desarrollo, del medio de vida de los trabajadores en cada país y de las condiciones fruto de la vida moderna, las necesidades culturales de cada época.

Además, lo necesario, no fija el salario, sino lo contrario, el salario fija el nivel de lo necesario, determina la subsistencia, las condiciones del trabajador.

3.6. TEORIA LIBERAL

Los economistas liberales exponen su teoría del salario de la siguiente manera: El contrato de trabajo es un contrato como cualquier otro. - Es a las partes a quienes les toca establecer las condiciones del mismo. Con tal de que los contratantes sean libres y no contengan falsedad o engaño, en cerrando el contrato, cada una de las partes debe observar - las cláusulas; pero no está obligado a más. Luego, cuando el obrero a - cepta libremente la cantidad de salario estipulada en el contrato, ese - salario debe considerarse justo y el patrón pagándolo, cumple con su deber sin quedar en justicia obligando a otra cosa.

Però puede ocurrir una de estas dos cosas: O al salario libremente concertado por las partes cubre la tasa que se pretende por la ley Natural, o la de inferior. Si es lo primero, el salario es evidentemente justo pero si es lo segundo, es justo también al salario, porque, aúneadmitiendo el derecho natural que asiste al obrero para obtener mayor salario, y la posibilidad de poder pagarselo, nadie puede afirmar que carezca el obrero de libertad necesarra para renunciar, si quiere hacerlo, a una parte que le pertenesca.

3.7. TEORIA DEL DERECHO AL PRODUCTO INTEGRO DEL TRABAJO

El primer representante científico de la teoría del "DERECHO AL PRO-DUCTO INTEGRO DEL TRABAJO", es William Godwin. Le siguen Carlos Hall, Owen y William Thompson.

Según numerosos sistemas socialistas, todo miembro de la sociedad, tiene derecho a exigir el producto integro de su trabajo le sea ase gurado por la organización jurídica.

Anton Monger expone así la teoría: "El bien que es producto del trabæjô de una sola persona, debe pertenecerle a ella sola. Si ese bien es el producto de la elaboración contemporánea o sucesiva de varias personas cada uno de los obreros no debe recibir sobre el valor del cambio del bien, más de lo que haya añadido por su trabajo. Como, según ese principio de distribución, el producto del trabajo se reparte todo entre los obreros, la renta o rendimiento sin trabajo, como por ejemplo, la renta de un inmueble, el interés de un capital, y su causa jurídica, son imposibles.

Este derecho tiene en las teorías socialistas, dos funciones: Una positiva y otra negativa.

En virtud de la primera, los rendimientos sin trabajo, rentas de la tierra o beneficio sin capital, aparecen como una injusticia que es preciso suprimir.

En virtud de la segunda. cada obrero debe retirar del conjunto de la producción tanto valor como el que él mismo ha creado con su trabajo,

4. DETERMINACION CONCEPTUAL

4.1 NATURALEZA JURIDICA

Constituye salario, desde un punto de vista estrictamente juridico, 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, reciba el trabajador, lo mismo que las primas, bonificaciones, sobresueldo, porcentaje sobre ventas, comisiones, participaciones en las utilidades de las empresas, subsidio de
transporte, etc. Em síntesis, para que exista salario, debe existir una contraprestación que surge de un contrato de trabajo, por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natura
ral o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

En todo el transcurso del tiempo, éste ha sido en lo que se refiere a la naturaleza del salario, uno de los puntos más discutidos por su diversidad e imprecisión nos obliga a clasificarla en tres posiciones. La primera afirma la naturaleza alimenticia del salario (De la Cueva, Scatana). Esta teoría no ha sido núnca objeto de una sistematización completa por parte de sus parciales.

Quienes aseguran el carácter alimentario del salario, afirman que el contrato de trabajo absorbe toda la energía del asalariado, lo cual no le permite ejercer cualquier otra ocupación, privándole de otro medio de subsistencia. Con su salario satisface su alimentación, arriendo, vestido, etc., por lo que tiene necesariamente un carácter alimenticio. En verdad -

tiene el salario ciertos elementos alimenticios, pero no puede a firmarse que sea una cuota alimentaria.

Por otra parte, la obligación de pagarlo sólo existe mientras dura el contrato de trabajo, lo cual demuestra que tiene como base a este último.

La segunda posición afirma el carácter oneroso del salario, sosteniendo que constituye la contraprestación del trabajo. Quienes así piensan, chocan contra el hecho indiscutible de que hay ciertos casos en los cuales debe pagarse el salario sin que exista trabajo, lo cual no se puede explicar sin quebrar la lógica del sistema.

La tercera posición, que parece ser la másajustada desde el punto de vistatécnico, sostiene que el salario constituye una obligación contractual del empleados. Defienden este punto de vista, entre otros, Ramírez y Krotoschin. Este último dice :

Por eso parece más exacto definir la remuneración como la contraprestación del patrono, que éste debe no sólo por los servicios prestados
sino, en general, por el hecho de que el trabajador se pone a su disposición
se acomete y se subordina al plan y a la organización del trabajo de un ajeno, basando su existencia en ello. Esto no excluye que la remuneración sigue
estando vinculada en gran parte al trabajo efectivamente prestado, ya que el
cómputo de aquélla depende muchas veces de éste".

Igualmente, las escuelas filosóficas han debatido este concepto de la naturaleza jurídica y concurren a sostener que el salario es lo que el trabajador debe recibir por su trabajo, atendiendo no sólo a la calidad del mismo, sino sus necesidades específicas, familiar y sociales. De manera que la noción

jurídica del salario se complementa con la noción económica o signi del mismo en el sentido de que no es solamente lo que recibe por el servicio prestado, sino que, además ese servicio prestado sea causa de una remuneración que sirva al trabajador por lo menos para atender en forma decorosa, las necesidades familiares y sociales propias del núcleo en el cual convive.

No puede afirmarse categóricamente que la legislación nacional se inclina por una u otra corriente doctrinaria en lo relativo al establecimiento del salario. En realidad las normas que lo rigen hoy son las mismas que lo regian mediante la Ley 10 de 1034, y, más desarrolladamente, la Ley 6 de 1945; pero las aplicaciones dosctrinarias dadas a la misma disposición en los regimenes polóticos que la dictaron son distintas, cada una infromada en sus corrientes ideológicas, pero ambas encausadas hacia identica finalidad, es decir, a dar al brabajador y al grupo familiar, la asistencia que debe prevenirles de la remuneración, del servicio que algunos o alguno de sus miembros prestan a una empresa o patrón.

El salario está integrado por todo lo que recibe el trabajador en forma permanente y habitual y que, directamente o indirectamente, implique remuneración o retribución, de sus servicios. Por tanto, no sólo se entiende comotal, lo que periódicamente recibe, sea semanal, mensual o por décadas, sino lo que recibe, aparte de tener un sentido estrictamente monetario, implique una retribución de trabajo y venga a significar un mejoramiento en sus condiciones de vida.

Por eso se entiende como salario, no sólo lo que recibe en dinero, aino lo que se recibe en especie, es decir, en alojamiento, en alimentación

en vestuario, o sea aquellas ventajas, cuyo valor en especie se entrega en dinero. Y además, desde un punto de vista social y económico, porque se c onoce así la base para liquidar las prestaciones sociales del trabajador.

Sin embargo, ocurre con frecuencia entre nosotros que el avalúo del salario en especie no se efectúa, y que las partes se limiten simplemente a convenir alojamiento, alimentación, etc. sin estipular en qué forma expresa su valor. En caso, la ley permite el avalúo pericial, para establecer su precio. No se ditênexpresamente que ello ocurra dentro del juicio y es posible que ni siquiera sea necesario para establecerlo; puede ser que las partes, al terminar el contrato, y ante la duda del valor cierto que pueda tener la parte del salario en especie, resuelvan privadamente hacer avalúi consecuencialmente equitatito, de es parte, o nombrar una persona, que pudiéramos llamar árbitro, para que determine ese valor. Y no se req uiete que se trate de un juicio, porque el trabajador puede obtener el pago de sus prestaciones y derechos, sin necesidad de el; pero de todas maneras, si no se establece el valor de la parte del salario en especie en el texto del contrato, se puede hacer avaluar pericialmente, bien dentro o fuera del júicio.

4.2. DIFERENCIAS DE OTRAS FIGURAS AFINES.

Claramente lo establece el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo se dice:

"Pagos que no constituyen salario: No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del patrono, como las primas, bonoficaciones y gratificaciones ocasionales, y lo que

recibe en dinero o en especie no para su beneficio, sino para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino para de
sempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación,
medios de transporte, elementos de trabajo, u otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales de que tratan los TITULOS VIII y IX".

Tampoco constituyen salario la prima anual de servicio que, en ningún caso, se computa como factor del salario, el subsidio familiar; una bonificación podrá ser concedida por mera liberalidad, pero si el acto se repite en forma que constituya hábito, se impondrá su estimación como salario por haber dejado de otorgarse ocasionalmente.

Los viáticos que suelen clasificarse en accidentales, que no constituyen salario por su carácter excepcional, y los permanentes, que son aquellos que están destinados a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento, o sea que sirven para compensar las molestias y privaciones que soporta al ausentarse del hogar o de su domicilio.

Otro de los pagos que nuestro Código excluye de la remuneración que constituye el salario, son las propinas, y el artículo 131 del Código Sustantivo del Trabajo así lo afirma categóricamente cuando dice que "las propinas que recibe el trabajador no constituyen salario" y en su inciso 2 propinas pactar como retribución del servicio lo que el trabajador recibe por concepto de propinas.

Generalmente las propinas consisten en pequeñas o grandes remuneraciones que el trabajador recibe por los servicios que presta en determinados establecimientos. Esta retribución no es permitida en muchos países y la costumbre la ha impuesto en otros.

Hay tratadistas que consideran que el sistema de propina implica un regalo, y que, jurídica y socialmente, la nación de regalo como retribución del servicio ha sido repudiada del derecho positivo.

Esto es un argumento importante porque el salario no es obra de caridad que se hace al trabajador, sino el cumplimiento de una obligación que se realiza en desarrollo de un sistema jurídico, donde el trabajador comparece en las mismas condiciones morales, por lo menos que el patrono tiene derecho a una serie de prestaciones y contra-prestaciones que no pueden ser desconocidas ni vulneradas.

4.3. DEFINICION

El Código Sustantivo del Trabajo define el salario así:

"Constituye salario no sólo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como las primas, sobresueldo, bonificaciones, habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas, comisiones, o participaciones de utilidades".

Considerese incorporado el sabario, para todos los efectos de liquidación de prestaciones sociales el auxilio de transporte decretado por la Ley 15/59 y decretos reglamentarios. También para liquidar el 6% de aportes patronales a las Cajas de Compensación Familiar y el Sena, debe incorporarse

a la nómina del salario el valor del auxilio de transporte.

El salario para Pérez Botija es: la forma de compensar a una persona la actividad que otra persona realiza en su provecho, es el medio técnico de que se vale el hombre para utilizar la fuerza y la destreza, la habilidad, y la inteligencia de otros hombres.

El salario también puede ser definido desde tres puntos de vista: económico, político, social y jurídico.

Desde el punto de vista económico, es la suma de capital circulante destinada a remunerar la prestación de servicios dependientes o realizados en beneficio de otros.

Por el aspecto político-social, es la retribución que el hombre recibe por su trabajo.

Y desde el punto de vista jurídico, es la prestación que el patrono paga al trabajador como retribución de sus servicios personales cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé y la regularidad en que se le pague.

5. DIFERENTES CLASES DE SALARIO

El salario, generalmente, adopta distintas formas según sea la región, industria, forma de pago, cantidad pagada, etc. por la cual - me he permitido hacer una clasificación que, si bien nó son todas las modalidades que se pueden adoptar, por lo menos me referiré a la más - importante, porque ellas determinan una serie de cambios que son concomitantes con las distintas situaciones y condiciones de los trabajadores.

Estas clases de salario a su vez, tienen especiales características que las diferencian unas de otras y que a la vez sirven para determinar y proteger al trabajador de cualquier intento para desmejorarlo en sus situaciones e ingresos, y como medida para tasar el salario a los trabajadores que ingresan a la empresa con posterioridad al establecimiento de éstos. Asimismo puede ser utilizada para determinar los valores que co rresponden a los jornales de su trabajo, liquidar cesantías, jubilaciones, etc.

A continuación enumeraré algunas clases o formas del salario:

NOMINAL Y REAL

En el campo de la política social para la efectividad práctica de sus realizaciones, resulta sumamente interesate esta distinción. El verdadero - valor del dinero es el valor de cambio, la facultad de troncarlo por cosas necesarias para la vida. De suerte que lò que realmente gana un trabajador son las utilidades que puede adquirir con su sueldo.

Por salario nominal se entiende, pues, la remuneración del trabajo expresada en unidades monetarias, la cantidad de dinero que recibe el obrero como retribución de su trabajo.

El real consiste en la cantidad de subsistencia o elementos que con tal dinero puede adquirir en el mercado, es decir, el que resulta del po - der adquisitivo de aquél. El concepto del salario real, es un concepto - substantito económico, y es la forma como este salario, en dinero se transforma en bienes necesarios para la subsistencia del trabajador.

El interés común exige que la fijación de salarios se haga en forma que el salario nominal se aproxime, lo más exactamente, al salario real, - permitiéndole llevar una vida decorosa. Por ello es por lo que se aspira a fijar el salario en relación al índice del costo de vida.

Con el desarrollo del capitalismo aumenta la tendencia del salario real. La deducción del salario real bajo el capitalismo se debe a varias - causas. La prîmera, es el alza de los precios. Supongamos que aumentan tanto el salario nominal de los obreros, pero si los precios de las mercancias crecen en mayor proporción que el salario, cada vez puede comprar menos el obrero, es decir, baja el salario real. Eso es, precisamente, lo que ocurre en los países capitalistas, los precios suben más de ptisa que los salarios. Otra causa que determina la baja del salario real es la elevación de los impuestos y de otros gastos (alquiler, gas, electricidad, agua, etc.)

En cuanto a los niveles de salarios nominales en una economía como la nuestra, son el resultado de una serie de factorrs que inciden en ellos, como el desplazamiento de las masas campesinas a hacia las ciudades, que permanentemente se convierten en problemas para las clases trabajadoras de la —

ciudad, empeñadas en la lucha por nuevas conquistas sociales, grado de desarrollo económico, situaciones de expansión o contracción monetaria que se reflejan en los beneficios de los empresarios, etc.

SALARIO EN DINERO, EN ESPECIE, Y MIXTO

Salario en dinero es el que se paga al trabajador en moneda de curso legal. Es la forma más práctica para hacer el pago al trabajafor de loque corresponde por sus servicios prestados, su manera sencilla de computarlo y por sus facilidades de percepción. Permite también la fácil demostración de su cancelación por medio de las firmas del recibo individual o de las nóminas colectivas. Todo esto hace del salario en dinero, el salario por excelencia:

El salario en especie es el satisfecho integramente en tal forma, esto es, en productos o artículos para el uso o la venta del trabajador, Es la forma más antigua de retribución. Al trabajador se le pagaba generalmente con los mismos artículos que él producía, los cuales vendía, o bien se le procuraban medios de vida. Actualmente este sistema de pago ha quedado relegado casi para la agricultura.

Este sistema, de origen especialmente inglés, conocido con el nombre de "Truck System", sistema del trueque, obligada a los trabajadores, más o menos directamente a adquirir del industrial los artículos de primera necesidad a precios abusivos. Por esto ha perdido su vigencia y la doctrina general repudia como norma general el pago en especie, aparte de la mayor facilidad de cambio que supone la moneda, por una razón de evidente justicia objetiva.

SALARIO MIXTO, como su nombre lo indica, es aquel que resulta de la combinación de los dos antefiores, o sea, tanto en prestaciones en metálico como en disfrute de ventajas y beneficios en especie.

En Colombia, el artículo 136 del Código Sustantivo del Trabajo, prohibe el pago del salario en mercancías, fichas u otros medios semejantes, a menos que se trate de una remuneración parcialmente suministrada en alojamiento, vestido y alimentación para el trabajador y su familia.

Y el artículo 137 del mismo Código, prohibe vebder a sus trabajadores mercancías o viceversa, a menos que se cumpla con estas condiciones:

- 1) Libertad absoluta del trabajador para hacer sus compras;
- 2) Publicidad de las condiciones de venta.

Se consagra así en nuestro país, la prohibición del sistema liamado del trueque "Truck Syatem". A pesar de todo, el artículo 129 del Código del Trabajo, reconoce como salario en especie la alimentación, habitación o vestuario que el patrono suministra al trabajador o a su familia, "como parte de la retribución ordinaria del servicio...

Debe, además, cuando se pague en especie, valorarse expresamente en el contraro de trabajo, y cuando no se establezca claramente el valor, se apreciará pericialmente. Por lo tanto, de acuerdo con la ley colombiana, el salario no puede ser en especie solamente; debe ser o en dinero o mixto.

En cuanto a las empresas de petróleo, el artículo 316 de nuestro Código de Trabajo establece que deben suministrar a sus trabajadores, en los lugares de explotación y exploración, alimentación sana y eficiente, o el salario que sea necesario para obtenerla, de acuerdo con su precio en cada

región.

La alimentación que se suministre en especie, se computará como parte del salario y su valor se estimará en los contratos de trabajo, en las libretas o certificaciones que expida el patrono. En cuanto al salario como base para la liquidación del auxilio de cesantía, el artículo 252 consagra una excepción en cuanto a la parte que reciben los trabajadores del servicio doméstico, en especie. El inciso 2 del citado artículo dice que "para la liquidación del auxilio de cesantía de los trabajadores del servicio doméstico, sólo se computará el salario que reciben en dinero". La forma mixta de salario es la más acostumbrada en nuestro país.

DIRECTO E INDÍRECTO

El salario directo consiste en todo aquello que el patrono entrega al trabajador en virtud del contrato establecido entre ellos, comprendiendo en éste el salario ordinario y el extraordinario. El salario extraordinario se componce de sobresueldos, las primas y las participaciones en los beneficios.

El indirecto no es otra cosa que las subvenciones otorgadas por el patrono como gracia voluntaria, tales como habitaciones baratas, socorros a enfermos, etc.

JUSTO Y CONVENCIONAL

El salario será justo cuando remunera con equidad el esfuerzo del obrero, y le asegura en la participación de los beneficios la parte proporcional al trabajo conque ha contribuído a producirlo. Lo pagado deberá alcanzarle al trabajador para cubrir todas sus necesidades y darle una vida

congrua. El salario Convencional consiste en lo establecido entre el patrono y el obrero; es el resultado de su contrato o convenio sianiagmético, pudiendo elevarse hasta el salario justo, confundiéndole con él, o bajar hasta serle inferior violando los derechos del obrero. Lo justo sería que estas dos clases de salarios se confundieran, el ser el salario convencional un salario justo.

FIJO DETERMINADO Y FIJO INDETERMINADO

Algunos autores hacen esta distinción, según que al trabajador se le pague una cantidad precisa de dinero siempre por el mismo trabajo, sin tener en cuenta las ganancias del empresario, o que se le pague mediante — un porcentaje en los beneficios de industria o comercio.

En algunos casos puede presentarse un sistema mixto, en que el patrono paga un salario fijo y a la vez una participación de las utilidades de la empresa.

INDIVIDUAL Y FAMILIAR. VITAL

Se llama salario individual aquel que se ajusta teniendo en cuenta nada más sus necesidades personales, sin tener en cuenta las de su familia.

Salario familiar será aquél que se ajusta atendiendo a la condición Mabitual del obrero y a las de su familia, que deberá sostener con su trabajo. El salario se divide a su vez, en :

- Relativo
- Absoluto
- Colectivo

SALARIO RELATIVO es el que varía según el número de personas de componen la familia, su edad, salud y otras diversas necesidades. Así el padre de tres hijos tendrá derecho a un salario más elevado que el padre de un hijo.

El SALARIO ABSOLUTO es una retribución del trabajo que permite el obrero, sobrio y honrado, hacer frente a las circunstancias ordinarias de la vida. Entre esa circunstancia, es preciso tener en cuenta, en primer - lugar, el estado de matrimonio y cierto número de hijos.

Se trata evidentemente del obrero adulto y valido, que hace el trabajo suministrado por sus iguales. Es el salario que se desprende de la premisa de la Rerum Novarum.

Se llama SALARIO COLECTIVO aquel que se determina teniendo en cuenta a las personas que trabajan en la familia, de manera que todas en su conjunto reúnen lo necesario para la cómoda subsistencia general. Se parte en este caso del supuesto de que en una familia reciban retribución no sólo - el padre o jefe de la familia, sino también la madre o algunos hijos.

SALARIO VITAL será el suficiente para las necesidades de la vida, sin que sobre nada, pueda ser individual o familiar, según se trate de la vida de un individuo o de la de una familia.

SALARIO CORRIENTE Y NATURAL

SALARIO CORRIENTE es aquel cuya tasa se determina por la acción de la oferta y la demanda, y puede ser o no equitativo: varía según el lugar y sequin las profesiones y oscila entre el salario máximo y el salario mínimo.

El SALARIO NATURAL llamado también necesario o normal, para unos equivale al justo y para otros al mínimo; se dice que el salario normal, en un régimen de libre competencia, constituye el centro alrededor del - cual tienden a producirse las oscilaciones del salario corriente, y su - variación exige un lapso bastante largo, mientras que el salario corriente prevalece en el mercado de trabajo, y está sujeto a variaciones más rápida y de carácter más transitorio.

ESTIPULACION DEL SALARIO

Solamente oara efectos de claridad, conviene estipular el salario en el contrato de trabajo. Pero es indispensable hacerlo.

El artículo 144 del Código dice que:

"Cuando no se haya pactado expresamente salario, se debe el que ordinariamente se paga por la misma labor, y a falta de éste, el que se fijare tomando en cuenta la cantidad y la calidad del trabajo, la aptitud del trabajador y las condiciones usuales de la región".

Conforme a este artículo, si las partes no estipulan salario o no se ponen de acuerdo sobre su monto, se hace nec esario la intervención de peritos, quienes, conociendo las condiciones ahí enunciadas, tasarán la remuneración que resulte equitativa. Nuestro Código trae, a manera de comentario, una Jurisprudencia que dice así:

El informe del 1795.sirve de prueba del salario y del tiempo de servicios. Dijo la Corte: "Ha dicho siempre esta Sala que el informe del Seguro Social constituye prueba eficaz sobre tiempo servido y salario devengado, en especial cuando no existe en el proceso prueba de otra indole más clara y precisa; por cuanto ese informe obedece a una inscripción que realiza el propio patrono, es dato que tiene en él su origen".

(Gas, mayo 13/61, G.J. 2240, Pág. 1054).

Existe, además, la institución del salario mínimo para las diferentes actividades y regiones, por debajo del cual no es posible pactar remuneración

alguna.

El efecto jurídico del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se halle estipulado un salario inferior,

En ningun caso se limita la posibilidad de que las partes se muevan libremente para fijarlo en una cuantía mayor que considere conveniente,
ya por medio de acuerdo directo en el contrato de trabajo, pacto o convención
colectiva, o ya por medio del sistema de arbitraje, cuyos efectos son los mismos que la convención colectiva, de acuerdo con el artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo.

La determinación del salario mínimo para todo el país, es poco práctica, si tenemos en cuenta que el costo de vida de una región a otra, varia, aún dentro del mismo país, de donde es necesario considerar otros factores, tales como: factor económico, el tiempo de prestar el servicio, género de trabajo industrial, ubicación de la misma, grado de especialización profesional, rentabilidad de la empresa, años de servicio a la empresa.

Ello indica, pues, que no hay necesidad de estipular en el contrato el salario del trabajador, ya que por cualquiera de los medios enunciados, es posible su determinación, en caso de requerirlo así las circunstancias. - Sólo para precaver esas posibles circunstancias, es por lo que conviene estipularlo.

6.1. DETERMINACION DEL SALARIO

El-salario puede determinarse de diversas maneras, así:

6.1.2. POR UNIDAD DE TIEMPO

El salario y su pago por unidad de tiempo se determina en

aquellos casos en que se paga una cantidad fija tomado como base una hora, un día, una semana, o mes, a los que desempelan un trabajo concreto sa un grupo de empleados.

Prácticamente, todos los gremios de la producción de las empresas de servicios públicos, de entidades oficiales, se rigen por el sistema de salarios pagados por unidad de tiempo.

Se dice que el salario por tiempo representa en muchos casos una forma inadecuada de remuneración, ya que es impreciso, pues remunera en la misma forma cualquier clase y cantidad de trabajo; el obrero más activo y - hábil, recibirá lo mismo que el perezoso o incapaz.

El patrono se verá obligado a ejercer una constante y estrecha vigilancia sobre el trabajo del obrero a a incitar continuamente el aceleramiento del ritmo de trabajo, a fin de que la producción alcance los límites deseados, lo cual no conseguirá, a pesar de ser física y técnicamente posible.

Es injusto, no sólo porque remunera en igual forma esfuerzos desiguales, sino porque si el obrero aumenta su esfuerzo, no superará nunca la ganancia fija pre-establecida. Esto no quiere decir que la producción nunca se tenga en cuenta; el patrono despedirá aquellos trabajadores cuya producción — no le satisfaga. Los inconvenientes antes expuestos han dado lugar a una nueva modalidad, conocida con el nombre de "Salario Horario con Garantía", en el cual fuera del número de horas trabajadas, el patrono exige un mínimo de rendimiento respetando eso sí el salario mínimo legal.

6.1.3. POR UNIDAD DE OBRA

Se le denomina también salario por unidad de obra o salario

por piezas, o a destajo. Es aquel en que sólo se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizados, pagándose por piezas, medidas, trozos o conjuntos determinados, independientes del tiempo invertido.

Según García Oviedo, este salario se proporciona al resultado del esfuerzo. Implica una mayor autonomía del trabajador, pues es menor su dependencia del empresario. Jurídicamente el contrato de trabajo queda un tanto desdibujado, semejando más bien un contrato de obra.

por cuenta y riesgo del empresario, sin sufrir las consecuencias de pérdida del producto después de su entrega, venta a menor precio del calculado, etc. Es, pues, el salario típico de prestación. Esta clase de salario tiene sus ventajas e inconvenientes.

Entre sus ventajas, tenemos que se aproxima a un salario justo, ya que retribuye según el esfuerzo de cada uno. Despierta en el trabajador un ánimo de perfeccionamiento profesional, quien deseará capacitarse mejor para poder producir mejor y obtener mayor ganancia.

También beneficia al obrero, ya que el patrono introducirá mejoras, perfeccionando las máquinas, etc. con el fin de aumentar la producción.

Entre sus inconvenientes, tenemos que el obrero, por su afán de - ganancia, realiza un esfuerzo excesivo, lo cual constituye un riesgo para la salud del trabajador.

Se dice que el trabajo a destajo perjudica la calidad y perfección del trabajo, en su afán de axelerar la producción. Se observa también que ello es cierto, pero sólo en algunos casos, los cuales precisamente porque daña el

producto; el sistema de destajo se aplica muy poco. Los modernos procedimientos mecánicos han hecho casi desaparecer este inconveniente, quedándole siempre la facultad al patrono de poder exigir un poco de cuidado al trabajador y ajustar las tarifas a esa diligencia y cuidados requeridos para determinar trabajo.

6.1.4. POR TAREA

En esta modalidad, se combinan los dos sistemas anteriores. Es decir, se tienen en cuenta el tiempo y el resultado de la labor, a fin de determinar el salario, Se estipula, verbigracia, que en cada jornada ordinaria de trabajo, el trabajador entregará al patrono doscientos pañuelos terminados. Si el trabajador entrega los doscientos pañuelos, terminados en solo tres horas, por ejemplo, se ha ganado el salario convenido. La remuneración del trabajo, en estas condiciones, se dununcia SALARIO POR TAREA.

El salario por tarea resulta más ventajoso para el patrono que el salario por tiempo, pues le permite operar una reducción de salario, mientras que en el primero no dispone más que de un medio para hacerlo, y es el despido del obrero cuyo trabajo no lo satisface.

6,2. PAGO DEL SALARIO

El salario, como todos los pagos en materia civil, debe reunir las condiciones que la ley exige, es decir, que la persona que lo recibe debe gozar de capacidad, lo cual en materia laborar está estipulado en la edad de 14 años, de acuerdo con las autorizaciones que fija el Código Sustantivo del Trabajo.

El pago puede hacerse a una tercera persona siempre y cuando el tra-

bajador autorice por escrito. Esto es en el caso de que el trabajador no pueda presentarse personalmente a recibir su remuneración correspondiente. Puede hacerlo una persona diferente, sea ésta el padre, o madre, hermano, amigo, vecino, etc. Pero debe pagársele solamente mediante orden escrita, firmada por el trabajador, como se dijo antes. Esa firma se entiende con el lleno de todos los requisitos que la Ley exige para ciertos actos que puedan cumplirse a través de terceras personas,

Si el lugar de pago no se ha estipulado previamente y por escrito, éste debe hacerse en el lugar de trabajo, entendiéndose por tal, mo el perímetro donde el trabajador desarrolla su actividad, sino aquel en el cual catá situada la empresa o una de sus sucursales y en último caso, donde ésta tenga su administración, y debe efectuarse dentro del tiempo u horario de trabajo o cuando éste hya cesado o cumplido los períodos acordados, es decir, por semana, si ha acordado a jornal, o por quincenas, décadas o meses, etc., si el contrato se hizo por unidad de tiempo, cuando el pago se hace en la modalidad de sueldo.

Como una medida de protección a la paga que recibe el trabajador por sus servicios, se prohibe entregar éste em centros de vicio, lugares de recreo, expendios demercancías o bebidas alcohólicas, por razón de que el trabajador, movido por el deseo de participar eb las actividades que se desarrollan en el momento de recibir su paga en los lugares indicados, fácilmente podría deshacerse de ella revirtiéndola al patrono por cualquier medio, y sería un sistema fácil de defraudar al trabajador desprevenido y a su familia privándola del sustento.

Ahora bien, el legislador fué previsivo y por ello consagró que los pagos efectaudos en esas condiciones, se sancionan con la inexistencia del mis-

mo, o como dice el artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo "se tiene por no hecho".

El patrono que quiera utilizar estas prácticas, debe desistir, porque conoce o debe conocer norma o se presume que la conozca, y el trabajador está autorizado por la misma para que reclame de su patrono nuevamente, el valor del salario que ésta le hubiere pagado en sitios como los que venimos refiriendo, es más, según esta norma, el patrono no cumple con su obligacióm cuando el pago del salario se cumple en las condiciones anotadas.

Otra de las medidas protectoras del salario, es la prohibición de cederlo que señala el artículo 142 del Código Sustantivo del Trabajo, como también su irrenunciabilidad, que en síntesis puede presentarse en un momento dado ambas figuras, como sería ek caso del trabajador que renuncia a su salario; no éstá haciendo otra cosa que cederlo a su patrono a título gratuito.

Esta norma está orientada más que a proteger el salario, a proteger los intereses de la familia del trabajador que es en último caso, quien - resultará afectada directamente con cualquier determinació n que pudiera tomar el trabajador.

Esta es una de las normas que considero de mayor importancia entre todas aquellas que protegen el salario, porque está encaminada a cumplir una función social, y pensamos que debiera adicionársele con una sanción fuerte - para el patrono que acepte la renuncia del salario a uno o varios trabajadores como presunción de mala fé o enriquecimiento sin causa.

6.3. PAGO POR CONSIGNACION

Como es frecuente el caso de que el trabajador se hiegumilitiples circunstancias, a recibir el salario que el patrono le paga, éste puede suplir esa negativa del trabajador, consignando a su nombre ante un juez del trabajo, la suma que crea deberle.

Esta medida es una aplicación en Derecho Laboral del principio universal del Dervcho Civil que da validez al pago hecho por consignación, aún contra la voluntad del acreedor.

Objetos y Efectos de la consignación

Hecha de buena fé, previene o hace cesar la mora, dejando sin - causa los salarios caídos, y cancela hasta donde alcance, la deuda patronal, ya confesada, conservando el trabajador el derecho de accionar por la diferencia.

La anterior doctrina ha sido recogida por el artículo 65 de nuestro Código Sustantivo del Trabajo,que, a la letra, expresa:

"Indemnización por falta de pago:

- I. Si a la terminación del contrato, el patrono no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.
- 2. Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el patrono cumple con sus obligaciones consignando ante el Juez del Trabajo y, en su

1(56)

defecto, a la primera autoridad política del lugar, la suma que confiere deber, la justicia del trabajo decide la controversia.

3. En la misma sanción incurre el patrono cuando no haga practicar al trabajador el exámen médico u no le expida el correspondiente certificado de salud de que trata el ordinal 7 del artículo 57".

El contenido doctrinario de este artículo ha sido estudiado profusamente por nuestra Corte de Justicia; para ello los siguientes fallos:

Jurisprudencia: El Patrono no puede alegar en su favor la negativa del trabajador a recibir, (Cas, noviembre 7, 1969).

Tampoco puede alegar falta de recursos.

"Y como la Ley feceptúa que si no hay acuerdo respecto al monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir el pago, el patrono cumple con sus obligaciones consignando ante el Juez del Trabajo, y en su defecto ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiere deber mientras la justicia del trabajo, decida la controversia; es claro que, en orden a exonerar al patrono de esa obligación no basta el simple depóisto en los bancos o institutos autorizados para recibirlo, sino que requiere efectuar la entrega del título de depósito al funcionario competente".

(Cas, marzo 28/73)

Jurisprudencia : El patrono debe tomar la iniciativa de pagar.

"Parte el sentenciador de la base que el trabajador no reclamó los salarios correspondientes a los 9 primeros días del mes de octubre del año 1969, para eximir al ptrono la indamnización por no pago -

de esos salarios.

"Pero realmente el artículo 65 del Código Sustantivo del Intendión del consagrar la obligación patronal de pagar a la teminación del contrato los salarios y prestaciones debidos, no permite atender que se hayan de reclamar las obligaciones para que se produzca - la mora, o sea, no establece el sistema civil de requerimientos porque en el precepto 65 se habla de pago de los salarios y prestaciones debidos y no de los reclamos y porque la misma norma al tratar de desacuerdo o negativa del trabajador a recibir, indica que el patrono es quien ha de tomar la iniciativa para solucionar la obligación.

Es erróneo pensar, como lo hizo el Tribunal que la mora, no se produce mientras el trabajador no reclame porque el correcto entendimiento del precepto es el de que los salarios y prestaciones debidos, han de pagarse a la terminación del contrato, sin que sea necesario que el trabajador los reclame. En repetidas ocasiones ha dicho esta sala que, en orden a exonerar al patrono de las obligaciones impuestas por el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, no basta el simple depósito en los bancos o institutos autorizados para recibirlo, sino que se requiere efectuar la entrega del título del depósito al funcionario competente. Luego, es equivocado el entendimiento del Tribunal, en cuanto consideró que era correcto guardar el título desde diciembre hasta mayo del año siguiente, porque con tal proceder no secumplen las obligaciones de la norma citada".

(Cas, enero 24/73).

El artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, que nos habla de la indemnización por falta de pago, ya sea del salario o de las prestaciones sociales, es una norma de interpretación restrictiva por lo cual se aplicación no puede extenderse hasta el caso de mora en el pago de sumas que no cotastituyen salarios ni prestaciones sociales.

De las anteriores transcripciones, se advierte con claridad que la indemnización o mora consagrada en el artículo comentado en favor del trabajador, puede ser aniquilada mediante la consignación de los respectivos salarios y prestaciones, como una modalidad excepcional de pago, cuando el enterado no quiere o no puede recibir directamente los salarios y prestaciones devengados en desarrollo al contrato de trabajo celebrado entre las partes.

no no lo autoriza para que realice actos en perjuicio de su trabajador, tal como el caso en que el patrono verifique una liquidación pobre y menguada del verdadero derecho del trabajador, como en el caso de que debiéndole \$50.000.00 por ese hecho, haga una liquidación de \$10.000.00. En este supuesto, el patrono está obligado a pagar la indemnización al trabajador, reglado por el artículo 65.

También se advierte que no es cualquier consignación la que va a tener los efectos de pago, sino que debe hacerse en las entidades bancarias autorizadas por la ley y a órdenes de los funcionarios competentes designados por la misma. Así, si el patrono consigna en un banco las prestaciones del trabajador sin que indique el destinario, también está sujeto a la indemnización consagrada en el artículo 65, puesto que en este caso no cumple con uno de los requisitos establecidos en la ley.

Es indiferente que el trabajador inicie la reclamación como sabiamente lo advierte la Corte, puesto que al operarse la ruptura del contrato de trabajo cualesquiera que sean las causas, al patrono está en la obligación de hacer la liquidación y pago de las prestaciones, sea que el trabajador se niegue a recibir, sea que no se presente a recibir el pago.

El patrono se libra de la mora, haciendo la consignación por establecimiento bancario, sin que pueda alegar en su favor ninguna circunstancia que no sea fuerza mayor o caso fortuito.

En conclusión, es al patrono a quien la ley le impone la obligación de hacer el pago de las prestaciones y salarios en el lugar y tiempos debidos, como una emancipación del principio general de derecho de que las obligaciones se constituyen para cumplirse.

6.4. DEDUCCION, RETENCION Y COMPENSACION DEL SALARIO

El ordinal 1 del artículo 59 y el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo prohiben al patrono deducir, retener o compensar suma alguna del salario y prestaciones en dinero que correspondan a los trabajadores, sin que obre mandamiento judicial o sin previa autorización escruta.

Dentro de estas prohibiciones, quedan comprendidas en forma especial los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo, por deudas del trabajador para con el patrono, sus socios, sus parientes o representantes, para indemnizar por daños causados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados, pérdida o averías de elementos de trabajo, los avances o anticipos del salario y por en-

trega de mercancías, provisión de alimentos y precios de alojamiento.

Conforme al ordinal 2 del artículo 149 ya citado, aunque exista orden escrita del trabajador, no se puede efectuar la deducción si el total de la deuda supera la del salario del trabajador en tres meses y si afecta el salario mínimo legal o convencional, o la parte del salario declarada inembargable por la ley. Pero al tenor del artículo 151 del Código Sustantivo del Trabajo, los jefes de la división seccional del Trabajo y Seguridad Social, se hallan facultados para autorizar por escrito y previa calificación en cada caso, préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, aunque afecte el salario mínimo o la parte inembargable o aunque el total de la deuda supere el monto del salario en tres meses, si así lo solicitan conjuntamente el patrono y el trabajador.

Con relación al salario, el patrono puede hacer deducciones, retenciones o compensaciones en los casos contemplados en los artículos 113, ordinal 2,: las cuotas sindicales de cooperativas y cajas de ahorro, autorizadas legalmente, así como las cuotas con destino al seguro social, obligatorio, (Art.150). Estos son algunos de los casos de excepción al principio general que prohibie compensar, retener o deducir suma de salarios de los trabajadores.

State of the same

SALARIO MINIMO

En la 11a. reunión de la conferencia Internacional del trabajo celebrada en Ginebra del 30 de Mayo del 16 de Junio de 1928, se adoptó el siguiente convenio recomendación sobre metodos para fijación del salario mínimo, así:

"Artículo 1º.- Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente convenio, se compromete a establecer o conservar los métodos que permitan la fijación de tipos mínimos de salario para los trabajadores empleados de la Industria o parte de industrias - para este (especialmente las industrias o domicilio).

En las que no exista régimen eficaz para la fijación de los salarios, por medio de contratos colectivos u otros sistemas, y en la que los salarios sean excepcionalmente bajos.

La palabra industrias comprende a los fines de este convenio, las industrias de transformación y del comercio.

"Artículo 20.- Cada miembro que ratifique el presente convenio queda en libertad para decidir, después de consultar a las organizaciones - patronales y obreras, caso de que ezista en la industria o parte de la industria en cuestión, a qué industria o parte de industria. y especialmente a qué industria o domicilio o parte de estas industrias podrán aplicarse los méto - dos para la fijación de salarios mínimos previstos en el Artículo 10.

"Artículo 30.- Cada uno de los miembros que ratifique el presente

convenio queda en libertad para determinar los métodos para fijación de salarios mínimos, así como las modalidades de su aplicación.

Sin embargo: a) Antes de aplicar los métodos a una industria determinada, se consultará a los representantes de sus organizaciones respectivas, caso derque éstas organizaciones existan, y se consultará también a todas las personas especialmente calificadas, ya sea por su profesión o sus funciones y a las que la autoridad competente crea oportuno dirigirse; b) Los patro - nos y obreros interesados deberán participar en la aplicación de los méto - dos, en la forma y en la medida que determina la legislación nacional, pe - ro siempre en número igual y en un mismo pié de igualdad; c) Los tipos mínimos de salario fijados serán obligatorios para los patronos y obreros interesados y no podrán ser rebajados por ellos, mediante acuerdo individual, ni por contrato colecrivo, salvo autorización general o particular de la - autoridad competente".

Y asi, en número de diez articulos, la conferencia Internacional citada determinó la reglamentación, modalidades, controles, sanciones, etc., relativos a los salarios mínimos.

La recomendación de la conferencia prevée los métodos para la fijación de los salarios mínomos, cúalquiera que fuere su forma, para lo cual
se debería realizar una encuesta sobre las condiciones de la industria o
parte de la industria de que se trate, así como consultar a patronos y obreros y para dar mayor autoridad a los tipos eventualmente establecidos, se ría deseable que se concediese a los patronos y obreos una participación di-

63

recta, y paritaria en las deliberaciones y en las decisiones en los organismos para la fijación del salario. El anterior convenio, que en resúmen se deja expuesto fué ratificado, entre otros países, por Colombia, el 20 de Junio de 1933.

Por manera que a partir de esta convención y recomendación y en cumplimiento de sus términos, se ha implantado el régimen de saharios mínimos, y entre nosotros se inició con la Ley 6a. de 1945, y por los Articulos 145 y 55 del Código Sustantivo del Trabajo, que establecen y crean el salario mínimo.

7.1. FACTORES PARA FINARLOS Y EFECTOS JURIDICOS

Como sabemos el capítulo con la definición que trae nuestra Legislación Laboral, el Artículo 145 lo define de la siguiente manera:

"Salario Mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a persibir para subvivir a sus necesidades normales y a los de su familia en el orden material, moral y cultural".

"El objetivo perseguido por la ley al intervenir en la fijación de los salarios consiste en asegurar a los trabajadores un determinado nivel de vida; el concepto del salario mínimo no puede extenderse ni interpretarse dándole un alcance o contenido diferentes u opuesto a lo que segun su propia naturaleza significa, o sea, de ser siempre un salario, aunque referido

a la cantidad indispensable para la subsistencia del trabajador y su familia, sin descuidar al propio tiempo otros fines, como son los de asegurar las necesidades de orden manetrial, moral y cultural".

Como lo anota Perez Botija, la palabra "minimo" significa, como su propio nombre da a entender, que no se trata de salarios fijos, rigidos o uniformes, ya que la empresa puede aumentarle para retirar a aqueltos - trabajadores que estimen dar un rendimiento superior al normal. Así mismo se entiende que los empresarios tienen libre iniciativa para fijar sala - rios superiores aún para los trabajadores de rendimiento medio, así como - también para los obreros o empleados de capacidad profesional.

Con el salario mínimo dice Cabanellos, se inicia el intervencionismo del estado en materia de salarios y sus socios han sido, posterior mente, no la fijación de ese mínimo, sino la determinación del salario o ficial y del salariorpolítico; cuando en realidad, no cabe establecer el
salario mínimo como una tasa absoluta y uniforme, sino como límite extremo
del que no se puede descender.

El salario mínimo legal sería la cantidad mínoma de retribución impuesta al patrono por el Estado a fin de impedir la explotación del obrero.

7.2. FACTORES PARA FIJAR EL SALARIO MINIMO

Ante todo hay que establecer el presupuesto normal del trabaja-



dor, es decir, determinar sus necesidades.

Por lo regular todas las legislaciones sobre salario mínimo giran alrededor de tres objetivos, uno, central, que figura como motor de todos los sistemas, y es el de elevar los niveles de vida de todos los trabajadores, en que las condiciones de existencia no sean satisfactorios, y los otros dos secundarios, en el sentido de que sólo pueden entrar en acción cuando el objetivo central ha quedado cumplido y que son:

- a) Introducir a la economía una corriente de convenio de más alto-nivel, y por consiguiente, acelerar el ritmo de producción e inversiones,
- b) Asegurar al trabajador una remuneración más justa en relación con su productividad.

El artículo 146 establece los factores que han de tenerse en cuenta para el salario mínimo y dice:

- 1.) Para fijar el salario mínimo deben tenerse en cuenta el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la capacidad económica de los impresos y patronos, y las condiciones de cada región y actividad".
- 2.) "Para los trabajadores del campo, el salario mínimo debe fi jarse toamndo en cuenta las facilidades que el patrono proporciona a sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación, 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 de-



be tomarse en cuenta para la fijación del salario mínimo.

Dice Perez Botija que "Para calcular el salario minimo hay que tener en cuenta un sinnúmero de factores para los principales son:

- 1.) El género de trabajo o industria
- 2.) El grado de especialización profesional
- La rentabilidad de la empresa
- 4.) La zona o localidad donde está situada
- 5.) El costo de la vida

También son factores integrantes del salario minimo:

- a) El sexo y la edad del trabajador
- 'b) La categoría en el oficio
 - c) Las pruebas realizadas
 - d) Los servicios prestadas
 - e) Los años de ambiquedad en la profesión
 - f) Los años de permanencia en la empresa "

Para establecer el salario mínimo en la República, se han establecido sectores en la actividad.

Entre ellos, pordrán mencionar los siguientes :

El sector manufacturero entregado por los siguientes grupos industriales: Alimentación: bebidas, tabaco; <u>Textiles</u>, calzados, premdas de vestir, maderas, caucho. química de los derivado del petróleo, artículos o industrias diversas.

- 2.) Sectores de construcción, comercio y servicios en las cuales queda comprendidas las siguientes actividades: Construcción de edifi cios, vías de comunicación, canalización, etc., comercio al pormayor, y al
 detal, bancos y otros establecimientos compañía de seguros, servicios prestados, depósitos y almacenajes, servicios de gas, agua y alcantarillado.
- Sector del transporte, formada por los transportadores urbanos, aéreos.
- 4.) Sector primario comprendido por: la agricultura, ganadería, caza, pesca, explotación de minas y canteras y otros actividades extractivas.
- 5.) Sectores de construcción, comercio y servicios en los cuales quedan comprendias las siguientes actividades: Construcción de edifi cios, vías de comunicación, canalización, etc.

7.3. ARGUMENTOS EN FAVOR DEL SALARIO MINIMO

Los defensores del salærio mínimo, indican las siguientes ventajas para justificar su adopción:

a) Eleva el nivel físico, intelectual y moral de clase obrera al proporcionar los elementos ade cuados de vida.

- b) Elimina toda industria deficiente, vieja y paracitaria:
- c) Beneficia a la sociedad haciendo desaparecer los malestares sociales sacando la imdigencia.
- d) Robustece la capacidad productiva del obrero y estimula al patrono a mejorar los procedimientos y los útiles de la fabricación.

7.4. ARGUMENTOS EN CONTRA

No todos los economistas y estudiosos coinciden en que el salario mínimo sea real ventaja para los obreros por los siguientes moti vos:

- a) El salario dentro de una economía liberal no puede sus traerse a la ley de la oferta y la demanda;
- b) El salario obedece a las deyes naturales, por lo que es imposible fijarse de antemano;
- c) Fijando un salario del cual no se podrá descender, éste se convertiría en salario máximo que ningún industrial elevará.
 - d) El salario mínimo produce la desocupación.

7.5. EFECTOS JURIDICOS

El salario minimo modifica autpenticamente los contratos de / trabajo en que se halle estipulado un salario inferior. En ningún caso se limita la posibilidad de que las partes se muevan libremente para fijarle en una cuantía mayor que consideren conveniente, ya por medio de acuerdo directo en el contrato de trabajo, parto o convención colectiva o ya por medio del sistema del arbitraje, cuyos egectos son los mismos de los de la convención colectiva de acuerdo con el artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo.

En tesis general, cualquier estipulación sobre salarios futuros así llegue ella a desmejorar las condiciones del trabajador, en tanto que se efectúcel salario mímimo señalado por el Gobierno Nacional si son obtenido por concesión o dolo, y solamente cuando el desmejoramiento se produce sin su consentimiento, hace de ello responsable al patrono, pudiendo en tal caso romperse el vínculo contractual por el trabajador por incumplimiento de las obligaciones de su empleador, con indemnización de los per juicios consiguientes.

8. POLITICIA SALARIAL EN COLO REL



En los sectores rural y urbano hay señaladas diferencias en materia de salarios, y prestaciones y seguridad social. En general, — hay notoria desprotección de los trabajadorres agrícolas, bien como — arrendatarios, aparceres, asalariados, etc., frente a los vinculados a la industria de transformación y servicios.

Esas diferencias han contribuído al desplazamiento y abandono de las zonas rurales para engrosar la concentración urbana de la población en unas pocas ciudades y la emigración masiva a Venezuela, Ecuador, Panamá y otros países en busca del trabajo remunerativo. Ese desequilibrio, el más notorio, implica desde luego una honda brecha, entre las llamadas las "dos Colombias", una desigualdad social, más pobreza en el campo, pero también un freno al desarrollo industrial con tan vasta población marginada de la producción y el consumo.

Estas precarias condiciones de vida, tienden a agravarse rápidamente por los embates de la inflación, a pesar de las nuevas regulaciones sobre salærio mínimo y el aumento del salario nominal a través de las convenciones colectivas de trabajo.

Ya va para tres décadas que el país ha entrado en franco proceso inflacionario y, si para el comienzo ya se observan grandes desequili-

brios y desigualdades en los salarios y relaciones laborales, como un obstáculo al desarrollo debido al muy bajo poder de compra de las grandes mayorías asalariadas, en la actualidad los desequilibrios y desigualdades, son más graves sin que las alzas de salarios sean su verdademo correctivo y para el futuro se acentuarán más hasta romper las estructuras del sistema democrático.

Si no se hacen las reformas requeridas por la vía del consumo - entre los precios y salarios, es lo más posible que ocurra ese rompimiento por obra de la transferencia de ingresos de las mayorías con bajas remuneraciones a las minorías beneficiarias de las alzas de peecios. El aumento del salario mínimo en las zonas rurales, si no produce desocupación en la proporción en que tiene lugar en las urbanas, no beneficia a los trabajadores agrícolas que tienen que pagar predios más altos por sus propios productos y los industriales en proporción mayor al aumento de sus remuneraciones.

Efectos análogos se producen en las ciudades con los aumentos para las demás categorías de trabajadores. El círculo vicioso de salarios
y precios se acebhtua desde luego que el desequilibrio no se corrigió i nicialmente en buena parte con la reforma agraria y de la estructura de las instituciones laborales.

La legislación laboral no ha sido la efizar protectora de las grandes masas asalariadas, contrariando aquellos buenos propósitos contenidos en la reforma en la Constitución de 19%6, los cuáles deberían gozar

de una especial protección del Estado.

flacionario.



Modificaciones como las ya efectuadas en el articulado del Código Sustantivo del Trabajo en el campo de los salarios y prestaciones, favorables en principio a los trabajadores, quedaríam arrasadas o conefectos negativos ante la creciente inflación. Ocurren los efectos negativos o contraproducente, cuando los precios aumentan en mayor proporción que los mejoramientos de los salarios y prestaciones. Los salarios reales fluctúan en proporción inversa con la tasa de inflación y esta en proporción directa con el nivel de pobreza de la población.

ción laboral y en las relaciones entre ésta y el desarrollo económico — con beneficio social, se encuentra en el sistema vigente de bajos sala — rios y la tendencia a las altas prestaciones sociales.

Las llamadas económicas, tales como la cesantía, primas de servicios y — otras de reconocimiento periódico fijo de mediano o largo plazo y beneral las diferentes a las llamadas asistenciales, que, por ser de reconocimiento diferido, no proporcionan un beneficio presente, sino una promesa pa — ra el futuro, suelen ser en parte ilusorias dentro de las circusntancias actuales. O bien no tienen sabal u oportuno reconocimiento por las diferencias de los medios de aplicación; administrativos o jurisdiccionales, o — bien sufren considerables recortes o desvalorización dentro del proceso in—

Uno de los más notorios desequilibrios existentes en la legisla-

Las prestaciones como los salarios forman parte de la remuneración

del trabajo y, como tal, se contabilizan por las empresas dentro de los costos de produccipon determinantes en buena oarte de los precios.

Pero debido a que la política de bajos salarios y relativamente de al - tas prestaciones sociales, signigica un recorte de la remuneración inmediata del trabajo, por la parte diferida a ésta, el poder adquisitivo del trabajador resulta restringido, limitada su capacidad de consumo y además se verá obligado a pagar los precios altos de los bienes en el mercado para cuya determinación, ya se be ha sumado el costo de las prestaciones sociales.

El sistema imperante de preferencia al aumento de las prestaciones económicas frente a los slarios, es pues, inconveniente para el trabajador é inconveniente para el desarrollo económico, porque merma o limitala capacidad de compra en el mercado. El ha tenido vigencia desde antes de la expedición del Código Sustantivo Laboral y se ha venido incrementando su estructura por la competencia de los partidos político en adquirir el favor de las clases asalaraiadas, mdiante la expedición de una legislación abundante en letras, pero desordenada, caótica, ineficaz e inconveniente en la práctica por las razones ya anotadas.

En años anteriores se presentó el Congreso con la intervención del doctor Artiaga Andrade, un proyecto de ley sobre el salario integral, re - fundiéndose en él buena parte de las prestationes económicas que desafortunadamente no tuvo eco. Hubiera sido un muy importante paso en la reforma - laboral, se podría dar ese paso por la trascendencia económico-social que tiene. No sería inflacionaria si se acompaña en medidas de equilibrio den-

tro de una adecuada política de ingresos y salarios.

La nueva reforma debiera enmarcar una auténtica política de la larios que, a la verdad, no ha existido hasta el momento. No sólo para - armonizarl a con el desarrollo económico-social, que es el auténtico, sino para ajustarla con la productividad del trabajo, las necesidades de vivienda, del consumo familiar, culturales, de recreación, y que permita un margen de ahorro y previsión para el futuro. Debe naturalmente complementarse con un buen sistema de seguridad social.

Salario integral, seguridad social y fomento del empleo, serían - los pilares básicos de una verdadera reforma en el campo laboral, que urge acometer a fondo.

Creo que es vital importancia hablar aunque sea someramente de la seguridad social.

En un régimen restringido de aplicación, se tienen en cuenta únicamente los salarios en una extensión más amplia se considera no sólo a quienes trabajan bajo la dependencia de alguien, sino a todas las personas, y entonces es necesario determinar el ingreso por capital para el pago de las cuotas.

Se observan las siguientes reglas :

1.) Salarios con respecto a quiénes viven de un salario, se toma esto como base. Pero existen diferentes factores del salario: básico, subsidios, primas, ahorros, bonificaciones, salario en especie, auxilios extraor-

dinarios, comisiones, horas extras, etc.

Es necesario tener en cuenta que solo se tomara aquellos que por su carácter de permanentes, implican una adición básica; las sumas dadas por mera libertad del patrono ocasionalmente no deben tenerse en consideración.

Sumadas todos los factores al básico, se obtiene un salario promedio mensual o semanal, según las reglamentaciones, que sirve para encuadrar la categoría del salario o el porcentaje respectivo; sobre este se
pagan las cuotas y se reciben las prestaciones económicas, como lo veremos más tarde.

Rentas, quiénes viven de renta o ingresos no salariales, se considera de éstos el mínimo vital, como ocurre en Inglaterra, o el promedio de un año, o un período menor, para tomar el ingreso básico y el pago de la cuota.

La Cuota, dentro de los régimenes actuales de seguridad social ka cuota varia según el monto del salario o ingresos por capitaper capita, la contingencia cubierta, la caja regional a que pertenece, números de afiliados, tiempo más o menos prolongado; edad.

Pero la moderna seguridad social tiende a la uniformidad, con pre-

cindencia de los buenos o malos riesgos o contingencias con un ampar por igual con una sola cuota.

La divisificación de cuotas, tiene su origen en el proceso de asunción de los riesgos, cada uno con cálculos administración e inversiones diferentes. Estos métodos están hoy superados y se tiende a la unidad en todo sentido.

Algunos a riesgos proporcionales, cuyas cuotas están hay a cargo de los patronos y que muy dificilmente los trabajadores accederían a perder tal conquista.

Estimamos que estas rancias inquietudes, de individualistas, deben desaparecer para dar paso al torrente arrollados de la solidaridad humana, sin distingos artificiosos de que una enfermedad o un accidente son profesionales, cuando se configuran en determinadas circunstancias locales, y comunes cuando se producen por fuera de tales áreas.

Dentro del marco de la seguridad social, todas las contingencias se protegen sin tomar en cuénta el origen de ellos; sostener lo contrario, sería asumir una seguridad motilada, integra para unas y parcial para otros.

El Decreto 1824 de 1965, habla de Salarios, Categorías y Apartes:

Artículo 11.- Para los efectos del seguro de invalidez, vejez y muerte, se entiende por salario la remuneración en dinero, en especie, o en dinero y en especie, que reciba el trabajador por su labor, en virtud de un contrato -

de trabajo o de su aprendizaje.

Dentro delcómputo de salario se incluye lo que corresponda al trabajador por horas extras, comisiones, sobresueldos, trabajos a destajo, honorarios, primas (excepto prima de servicio), bonificaciones habituales, participaciones en beneficios o sea todo lo que reciba el trabajador y que implique directa o indirectamente retribución orfinaria y normal de servicios.

Artículo 12.- Si además de salario en dinero el trabajador recibe habita - ción o alimentación, se estima aumentado dicho salario en las sumas que - se establecen en el siguiente cuadro y que se consideran mínimas, debiendo por lo tanto tenerse en cuenta las superiores, si están estipuladas contractualmente.

Artículo 13.— Para los fines de este seguro, los salarios se clasificarán según su monto en las siguientes categorías :

Artículo 14.- Los aportes patronos laboralespara el seguro de invalidez, vejez y muerte, en todas las regiones cubiertas por el seguro social, para un período de cinco años a partir de la fecha em que dicho seguro sea asumido por el Instituto, serán señalados en la tabla siguiente.

Artículo 15.- Para los efectos del artículo anterior, se aplicarán las siguientes reglas:

PRIMERA: Si el salario es fijo, sin otras asignaciones complementarias,

la categoría se determinará según sea el monto de dicho salario, o acuerdo con la respectiva tabla.

SEGUNDA: Si además del salario fijo del trabajador tiene otras remuneraciones periódicas de cuantía previamente conocida, para determinar la categóría, se sumará la remuneración periódica complementaria que corresponda a un día,a una semana o a un mes respectivamente.

TERCERA: Si el trabajador tuviere, además remuneraciones periódicas de carácter variable que no puedan ser previamente conocidas, como comisiones, porcentajes, honorarios, etc., la remuneración total se formará con el sakario fijo, diario, semanal o mensual, más el promedio diario, semanal o mensual, respectivamente, de la remuneración variable que hubiere alcanzado en el año anterior el mismo trabajador u otro de igual o similar ocupación en la empresa.

CUARTA: Si todo el salario es variable, puede ser estimado en relación con una unidad de tiempo, la categoría se fijara sobre el salario diario, semanal o mensual percibido en promedio en el último año por el mismo trabajador y otro de igual o similar ocupación en la empresa.

QUINTA: En el caso de creación de un cargo, sin antecedentes de salario, sin fijación o cálculo de su monto, o similares, la categoría se establecerá de manera provisional, por el salario devengado en el primer mes de aportación y su categoría definitiva, mediante el promedio del salario que se obtenga en los tres meses siguientes.

SEXTA: Si el salario es por tarea, obra o destajo, la categoría se fijará según sea el promedio semanal en el mes inmediatamente anterior al período de aportación. Si el salario total del trabajador recién entra do a la empresa no es conocido todavía, para la fijación de su monto se tomará como base lo que gana normalmente y en promedio, un trabajador de igual o similar ocupación en la empresa.

SEPTIMA: Si el salario de todos los trabajadores al servicio de un patrono es por tarea o destajo, o este sea en alguna otra forma variable, el Instituto establecerá catggorías fijas para períodos de tiempo determina dos, tomando como base los dalarios devengados por los trabajadores en los
mismos períodos inmediatamente anteriores.

Artículo 16.- En caso de vacaciones, lieencias o permisos remunerados de los trabajadores, se causarán las cotizaciones correspondientes.

Artículo 17.- Las cotizaciones se liquidarán por semanas completas para un mismo período mensual de aportación. El Número de semanas completas se obtendrá dividiendo por siete (7) el número de días remunerados continuos en el período de aportación. Si hecha la división, sobran tres (3) días o menos, no se tendrán en cuenta; si resultaren más de tres (3) días se tomarán como una semana completa.

Artículo 18.- Para efectos de pagos de cotizaciones y reconocimiento de prestaciones, los cambios de categorías de salarios solo operarán para períodos mensuales completos de aportación.

Cuando el cambio se produzca como posterioridad a la primera semana del período de aportación, la nueva categoría regirá a partir del siguiente período de aportación.

Artículo 19.- El trabajador que preste servicios simultáneamente a va - rios patronos, cotizará por intermedio de todos ellos. En este caso, para efectos de la liquidación de las pensiones e indemnizaciones, los diferentes aportes serán tenidos en cuenta para establecer el promedio del salario de la base correspondiente pero sin que sobrepase el salario base máximo establecido en la tabla de categorías para este seguro.

Igual procedimiento se seguirá para la liquidación y pago de subsidios - por incapacidad temporal.

Cuando la suma de los salrios de base de las diferentes categorías en que corice un asegurammento sea mayor que el salario máximo asegurable, el Instituto devoleverá al trabajador el valor de su cotización excedente, para lo cual se seguirá el procedimiento que a continuación se indica.

En un período dado, se tomarán las semanas de cada una de las iferentes aportaciones y se multiplicarán por el salario base semanal de la correspondiente categoría. La suma de los productos se devidirá por el promedio del to tal de las semanas cotizadas, con lo que se obtendrá un salario base promedio semanal, al cual se le restará el salario base semanal de la máxima categoría. Al resultado se le aplicará la tabla de categorías de salario para determinar la cate goría con base en la cual se hará la devolución de los aportes.

PARAGRAFO: Lo dispuesto en el artículo anterior, regirá también p seguro de enfermedad no profesional y maternidad.

(\$ 20.00) M/cte. a dos mil pesos (\$2.000.00) M/cte. Sin perjuicio de pagar las sumas addecuadas con intereses de recargo del medio por ciento (1/2%) - mensual. El atraso mayor de 15 días en el pago de las costas hará incurrir al patrono en un recargo de de 2% (dos por ciento) mensual sobre el monto de la deuda. Para estos efectos cualquier fracción quienes se entiende como un mes completo.

PARAGRAFO: Só continúa la mora en el pago de las cotizaxiones, adem§as de las sanciones previstas en este artículo, se impondrán al patrono multas semanales sucesivas de \$20.00 a \$2,000.00 y seguirán causándose los intereses del 2% por mes o fracción de mes.

Artículo 20.- El Instituto podrá verificar por los medios que estime convenientes, los datos que constet de los formularios elaborados por el patrono con destino al seguro social, las cuantías o las variaciones de les salarios y el monto de los aportes.

Artículo 21.- Las controversias que suscite la aplicación del presente reglamento serán de competencia del Instituto.

Las decisiones de este podrán ser apeladas por la vía administrativa interna en los términos y condiciones establecidas en el reglamentos general de reclamaciones, sanciones y procedimientos, aprobado por el decreto 1343 de 1949. Artículo 22.- Este acuerdo requiere para su validez de la aprobación del - Presidente de la República, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90. de la Ley 90 de 1.946, en el Artículo 50. del Decreto Ly 1695 de 1960; y en el Artículo 70. del Acuerdo 150 de 1963, aprobado por Decreto 183 de - 1964.-

CONCLUSIONES

Se han analizado, a través del trabajo presente, varios aspectos a serca de los salarios en el derecho laboral Colombiano, se presentan variadas tésis en el ámbito de los salarios su naturaleza, sus posibles definiciones; tratan también, de analizar las diferencias de él, dando una explicación de su naturaleza jurídica.

Determinar justamente el trabajo de acuerdo con la capacidad y eficiencia, no es una tarea fácil, la lucha que existe entre el capital y trabajo gira
principalmente alrededor del salario.

El salario que prevalece en cualquier momento o lugar determinado, es el producto de fuerZas complejas que tienen sus origenes en el pasado, igual en el presente y es producto de una relación contractual como es el contrato y las deducciones que se desprenden de ese contrato como es la Retribución de Servicios.

El salario no solamente es un determinante económico, sino en su seno presenta aspectos fisiológicos, sociológicos y psicológicos, indiscutiblemente el trabajador o empleado considera el salario primordialmente como fuente de ingreso, sin embargo, en el actual momento, no hay una política salarial que siga al compás con una política de inducción y cultura.

Para éstos conceptos, sería necesario seguir un camino que nos vaya llevando poco a poco a deducciones correctas sobre esa realidad. El camino o proceso es el siguiente:

 a) Lo que dice la constitución Nacional con respecto al bienestar de todos los colombianos.



- b) La realidad social y económica del país.
- c) Lo que determina el salario de cada persona colombiana.
- d) Un salario justo y legal para todos los colombianos.

Estos puntos nos servirán para explicar las conclusiones a cerca de los salarios.

La Constitución Nacional nos habla de los derechos y deberes de los Colombianos, y de las obligaciones que tiene el Estado y el Gobierno de favorecer y ayudar a los menos favorecidos. Para demostrar esto - citemos el siguiente Artículo de la Constitución Nacioanl Nº 32, que dice: "El estado intervendrá, por mandato de la Ley, en la producción distribución, utilización y consumo de los bienes y en los servicios públicos y privados, para racionalizar y planificar la economía a fin de lograr el desarrollo integral".

En otra parte del mismo Artículo anteriormente citado dice: Intervendrá el Estado para poder dar pleno empleo a los recursos humanos y naturales, dentro de una política de ingresos y salarios, conforme a la cual el desarrollo económico tenga como objetivo primordial la justicia social y el mejoramiento armónico e integrado de la comunidad y de las clases proletaias en particular.

Estos y otros artículos más de la C.N., nos habitan de la obligación - que tiene el Estado de buscar como "objetivo principal la justicia social y el mejoramiento armónico de todos los colombianos y el de la "clase proletafia en particular". En ella se expone el derecho a la educación (Art. 41 C.N.) etc. de los que deben participar todos los colombianos.

Ahora se hace necesario plantear la situación de la realidad nacional para ver se en ella se da ese "objetivo principal del Estado" tal como lo establece la carta Magna.

b) Para este segundo punto el censo del Dane es cada día mayor en todos los niveles educativos. "También habría que añadir el alarmante y real ascenso - vertiginoso del costo de la vida, que cada día lleva más a la desesperación al - pueblo colombiano, en los actuales niveles de vida el pueblo colombiano refle - jan una situación gravemente determinada, en lo relacionado a las viviendas son cuartos chosas, o tugurios.

La mitad de la población tiene un ingreso familiar total inferior al sueldo mi nimo.

Hemos analizado en estos dos puntos de lo que quiere la costitución - nacional y lo que es la realidad de colombia. Hemos visto la contradicción entre el espiritu de la costitución Nal y su"objetivo" de la justicia social y el bienestar de todos los colombianos.

Ahora se hace necesario explicar el tercer punto de estas conclusiones, que nospueden dar luz cerca de la necesidad de establecer ciertos puntos, en lo deter minante a los salarios, apoyados en las explicaciones anteriores.

c) Lo que determina el salario de cada trabajador colombiano. En nuestromedio los sclarios no determinados por las necesidades del hombre, sino (unpl) por el oficio o función que cada uno cumple en la sociedad, y es aquí donde creo
está el nudo de esta cuestión.

Sabemos que los salarios en nuestro país están establecidos por la función que ocupa cada uno de los trabajadores, y se establecen enormes diferencias que van desde los mínimos, hasta los mayores conocidos.

86

por el carácter de la función o empleo que ocupa la persona, y no por las ne cesidades individuales y sociales de cada uno de los trabajadores, y con este criterio, no se podrá nunca el "objetivo" constitucional del bienestar y la justicia social de los colombianos. Expliquemos esto punto: Las necesidades de vivienda, de educación, de alimentación, de vestido, de diversión, y los derechos del hombre con respecto a estos aspectos de la vida, son iguales para todos los hombres. Esto es claro, y nuestra Constitución lo respalda plenamente. Los mismos derechos de alimentación, de vestido, de sani dad, de educación, etc., tienen los hijos de un obrero asalariado, que los hijos de un gerente, de un senador, un ministro, o un presidente de la república. Los derechos son iguales para todos. Pero yambién las necesidades, todos los tienen. Ahora bien, el alto costo de la vida es igual para todos: el azucar, el arrøz, la carne, la leche, la ropa, el médico, tiene iguales precios para cualquier padre de familia, seea cual fuese el puesto que el mismo ocupa en la sociedad o la función que realiza. Y es aquí donde se plantea el problema de los salariós; Estos no pueden estar condicionados por el puesto que ocupa el asalariado en la sociedad.

Estas diferencias establecidas, como anteriormente se dijo, están determinadas

Estos deben estar condicionados, como el mismo C. S. T. dice, por las necesidades del hombre.

No queremos con ello decir que todos los hombres son iguales y que todos de ben realizar las mismas funciones dentro de la sociedad. Esto sería un absurdo : En la familia, por ejemplo, dentro de las funciones que realizables del

padre no se identifica con la de la madre, ni la de los hi occada uno tiene su misión a realizar. Esto es claro y evidente.

Pero de esa diferencia de funciones no se establece en absoluto que las necesidades ciertas sean mayores que las de los otros.

El hombre, la educación, el vestido, etc. no son necesidades, de los puestos, o no de las personas que los ocupan, y mientras los salarios se sigan clasificando por los puestos, no se podrá lograr esa situación que quiere la Constitución Nacional, seguirá existiendo la contradicción con la realidad nacional y la justicia social - no se podrá alcanzar.

Y aquí podemos llegar a un cuarto punto de estas conclusiones:

- d) Un salario justo y humanopara todos los colombianos: Nuestro Códigodel trabajo busca que se establezca un salario que responda
 a las necesidades de los trabajadores, de acuerdo con la Constitución Nacional. Es devir, que responda a dar lo suficiente para
 un desarrollo digno de la persona humana y no de los puestos que
 se ocupan. Por lo tanto, podríamos decir lo siguiente:
- 1) Que el salario es factor importante y decisivo en la vida moral y social del trabajador colombiano, sy que por lo tanto debe darse al trabajador una remuneración justa, entendiendo por justa, aquélla remuneración que permite al individuo subsistir y desarrollar-se de acuerdo a la dignidad de la persona en todas sus manifestaciones, y no según al puesto que ocupa.

El Código Laboral, con carácter evidentemente social, pretende favorecer al asalariado colombiani estableciendo un salario mínimo, que po-



dría llamarse socialismo, siguiendo a Pio XI cuando dice: "que el salario no se estimará en lo justo si no se atiende también al aspecto social, y no sólo lo individual.

- Que deben removerse cada día más urgentemente las tarifas minimas existentes, que no reprenden realmente la realidad económica que sufre el país, máximo en éstos tiempos con que el país está pasando por una de las crisis económicas más dura de toda la història y donde los salarios mínimos han quedado muy por debajo de las necesidades existentes.
- 3) Que no sólo está el problema en el aumento de los salarios mínimos, sino que se debe realizar una campaña de educación que haga disminuir las ganancias de unos pocos, y ciertos salarios reducirlos para lograr una mayor equitatividad e igualdad.
- 4) Crearse comisiones que permanentemente realicen estudios del nivel de vida para que el salario mínimo se remueve y ajuste a las necesidades del trabajador y de sus familiares.
- Due el salario mínimo no debe verse solamente desde el ángulo de las necesidades biológicas, sino que al ser el hombre al más que un animal biológico, el salario mínimo debe responder a las necesidades integrales del desarrollo humano, como son el acceso a la cultura, na una diversión sana, a una vivienda decente, a un vestido digno, a una alimentación completa, etc.
- 6) Crear una conciencia dentro de las clases dirigentes, tanto política, como económica, que en nuestro país están unidos, de menor ego-

ismo y de mayor justicia social y de espíritu de servicio de la comunidad, pues es la ambición y la veracidad de esa clase la que está impidiendo un verdadero desarrollo de todo el pueblo colombiano.

BIBLIOGRAFIA

- BUITRAGO, Luis A. "Derecho y Obligaciones de Empleadores y Trabajadores"

 Bogotá Editorial Impresores Colombia 1982, 3 Edición.
- CAMACHO, Guillermo. "Derecho del Trabajo", Bogotá Editorial A.B.C. 1973, 2 Edición.
- CAMPOS RIVERA, Domingo. "Derecho Laboral Colombiano" Bogotá Editorial Temis 1974, 2 Edición.
- CONSTAIN, Miguel Antonio."Jurisprudencia del Trabajo" Bogotá Editorial Temis
 1964, 2 Edición.
- GARCIA SOLANO, Alvaro. "Derecho del Trabajo" (Principios y Relaciones Indivi duales) Bogotá Editorial Temis 1981.
- GONZALEZ CHARRY, Guillermo. "Derecho del Trabajo" Bogotá Editorial Temis 1979

 5 Edición.
- ORTEGA TORRES, Jorge. "Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo" Bogotá Editorial Temis 1972
- PEREZ BOTIJA, Eugenio. "Salarios, Regimen Legal, Tarifas Minimas, Madrid Institutos de Estudios Políticos.
- RENGIFO, Jesús María. "La Seguridad Social en Colombia" Bogotá Editorial Temis 1982, 2 Edición.