DR≠0095

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
HEMEROTECA
BARRANQUILLA

EL SALARIO EN COLOMBIA

ELIECER SANTOS ARENAS

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

BARRANQUILLA

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE DERECHO

1993

Nota de Aceptación

_____

_____

_____

_____

Presidente del Jurado

_____

Jurado

_____

Jurado

Barranquilla, Julio de 1993

"Sin embargo, frente a la opresión, el saqueo y el abandono nuestra respuesta es la vida".

G.G. Márquez

Nota de Aceptación

_____

_____

_____

_____

Presidente del Jurado

_____

Jurado

_____

Jurado

Barranquilla, Julio de 1993

TABLA DE CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCION	1
1. DESARROLLO HISTORICO DEL SALARIO	4
1.1. EL SALARIO A TRAVES DE LA HISTORIA	4
1.1.1. La comunidad primitiva	6
1.1.2. La esclavitud	7
1.1.3. El feudalismo	10
1.1.4. El artesanado	11
1.1.5. La revolución industrial	14
1.1.6. El capitalismo	15
1.1.7. El socialismo	22
2. ALGUNAS TEORIAS ECONOMICAS SOBRE EL SALARIO	28
2.1. LA ESCUELA LIBERAL: TEORIA DE LA OFERTA Y LA DEMANDA	31
2.2. TEORIA DEL FONDO DEL SALARIO	32
2.3. TEORIA DE LA PRODUCTIVIDAD MARGINAL	34
2.4. TEORIA DE LA SUBSISTENCIA O SALARIO NATURAL	35
3. CONCEPTO GENERAL DEL SALARIO	38
3.1. DEFINICION	38
3.2. FORMAS DEL SALARIO	45

3.2.1. Por unidad de tiempo, por unidad de obra 46
3.2.1.1. Salario por tiempo 46
3.2.1.2. Salario por unidad de obra 47
3.2.2. Salario a comisión, salario a precio alzado 47
3.2.2.1. La comisión 47
3.2.3. Salario en dinero 49
3.2.4. Salario en especie 51
3.2.5. Salario ordinario, salario extraordinario 52
3.2.5.1. Salario ordinario 52
3.2.5.2. Salario extraordinario 52
3.2.6. Salario fijo, salario variable 53
3.2.6.1. Salario variable 53
3.2.7. Salario integrado 54
3.2.8. Salario nominal, salario real 54
3.2.8.1. Salario real 56
4. EL SALARIO EN LA LEGISLACION COLOMBIANA 57
4.1. NOCION JURIDICA DEL SALARIO 61
4.2. LIBERTAD DE ESTIPULACION 63
4.3. IRRENUNCIABILIDAD DEL SALARIO 66
4.4. A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL 68
4.5. SALARIO SIN TRABAJO 69
4.6. FORMA Y LUGAR DE PAGO 70
4.7. DEFENSA DEL SALARIO 71
4.7.1. Prelación del salario 73
4.7.2. Viáticos 76
4.7.3. Gastos de representación 78

4.8. SALARIO MINIMO 79

4.8.1. Fijación del salario mínimo 81

4.9. SALARIO INTEGRAL 82

5. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO EN COLOMBIA 85

5.1. LAS PRIMAS 86

5.2. BONIFICACIONES 87

5.3. GRATIFICACIONES 88

5.4. LOS GASTOS DE REPRESENTACION 88

5.5. LOS MEDIOS DE TRANSPORTE 89

5.6. LAS PRESTACIONES SOCIALES 89

5.7. EL SUBSIDIO FAMILIAR 90

6. DIVERSAS MEDIDAS DE PROTECCION AL SALARIO 92

6.1. DESCUENTOS PROHIBIDOS 92

6.2. LA RETENCION 93

6.3. LA DEDUCCION 93

6.4. LA COMPENSACION 94

6.5. DESCUENTOS PERMITIDOS 94

6.6. INEMBARGABILIDAD DEL SALARIO 95

7. DEL CONSEJO NACIONAL LABORAL 97

8. CONCLUSIONES 101

BIBLIOGRAFIA 104

INTRODUCCION

El desarrollo económico requiere cambios que se someten a fluctuaciones continuas en la estructura productiva de una economía, en la medida en que aumentan sus ingresos por habitantes.

Desde luego que es mucho más notorio estos cambios, cuando se trata de países que como Colombia, se caracteriza por ingresos medios y la cual a pesar de los esfuerzos por alcanzar patrones internacionales en la búsqueda de resultados en las exportaciones primarias se ve día a día más alejada de alcanzar la aceptación por parte del mundo exterior aún con las reformas y las políticas económicas con marcado sello neoliberal.

El problema del salario en un país semi-industrializado que como Colombia experimenta rápidos cambios, es muy diferente al de las economías como la de Europa Occidental o los Estados Unidos. La colombiana está sometida a diversos factores entre los cuales podemos anotar la de orden laboral internacional determinado por la banca en particular.

Esta afirmación la sostenemos con la reforma última aprobada por el legislativo del 90 y bajo la prisma gubernamental del "revolcón institucional". La citada reforma en materia salarial entre otros aportes rompe con el esquema o marco protector con que contaba el asalariado, me atrevo a tal consideración debido a dos importantes modificaciones que se plasma en el Artículo 127 del C.S.T. donde se define y se clasifica el salario en Colombia, consideraciones que en el capítulo y título respectivo analizamos en el presente trabajo.

El presente trabajo se origina en primer lugar por la experiencia adquirida judicial-laboral que me permitió realizar lecturas no obligadas en el transcurso de mis estudios universitarios, como quiera que pudo aumentar el conocimiento relacionado con la mano de obra a través de los distintos ciclos de evolución de la sociedad enfrentándose a una contraprestación que se ofrecía por la venta de su fuerza de trabajo, ahondando más en el tema del salario y el empleo y en donde encontré inmensos tropiezos porque temas como el desarrollado no cuentan con suficientes fuentes no repetitivas que permitan un análisis y conclusión sopesada con la realidad no sólo nacional, sino internacional.

De todas maneras agradezco de antemano el reconocimiento

que pueda hacerse al trabajo que por demás sencillo ha de permitirme optar el título de Abogado.

1. DESARROLLO HISTORICO DEL SALARIO

1.1. EL SALARIO A TRAVES DE LA HISTORIA

Desde el momento mismo en que el hombre surge hace cerca de un millón de años, luego de un proceso bastante largo, superando las diversas etapas que le permite abandonar sus antepasados de monos antropoides y comienza a distinguirse debido a la producción de los instrumentos de trabajo y al desarrollo mismo del cerebro, crea igualmente la necesidad de vivir en sociedad, de necesitar la presencia de sus congéneres que permita responder a los embates de la naturaleza y a la búsqueda de soluciones o de los recursos para satisfacer sus necesidades de orden primario.

Las primeras agrupaciones humanas de las cuales hizo parte se encuentran las hordas, las cuales la unión de varias hordas permitía la aparición de clases, tribus para posteriormente llegar a un alto grado de civilización social, conocido en la historia del hombre como la ciudad, para fibalizar en lo que hoy llamados Estado. No cabe duda que los animales también viven en sociedad, muchas de esas fa-

milias biológicas no requieren en extrema necesidad la presencia de sus congéneres biológicos, el hombre sí lo necesita y especialmente cuando logra alto grado de civilización creando una necesidad más, además de la ya conocida de producir sus instrumentos de trabajo, como la de establecer las relaciones en torno al trabajo que permitiera el dominio sobre la naturaleza, el cual se iba logrando lentamente por los rudimentarios instrumentos de trabajo que eran de piedra y palo y que fue superándose con la aparición del fuego, con el descubrimiento de producir fuego, que varió sustancialmente las condiciones de la vida en la primaria agrupación social; esto permitió que el hombre no se diferenciara del animal, sino que el hombre dominara al mundo animal y el fuego permitió que el hombre mejorara los instrumentos de trabajo, instrumentos que hicieron mucho más fácil la caza y la pesca, igualmente que otro grupo de hombres se dedicara a la ganadería, si el hombre dominaba al mundo animal, esa manifestación se expresa con la aparición de la ganadería y al paso de la ganadería primitiva, la cual había surgido de la caza, surge la agricultura y cuando ya se dan estas manifestaciones de trabajo, ya comienza a hablarse de las distintas relaciones de producción de la sociedad primitiva, de la cooperación simple expresada en una gran cantidad de fuerza de trabajo en torno a la ejecución de labores muy comunes y homogéneas; la cooperación simple es una manifestación más de vivir

en sociedad y de la unión de los hombres en búsqueda de una fuerza que permitiera la producción en sus distintas facetas que no era fácil para un solo hombre o un individuo. Con el tiempo de la cooperación simple se traslada al hombre a la división natural del trabajo, sujeta al sexo y a la edad, todavía allí no se hablaba de plusproducto, todavía en esa etapa o faceta el trabajo del hombre en comunidad no se realizaba con el afán de una remuneración o en búsqueda de una rentabilidad que le permitiera ir acumulando riquezas que a su vez le facilitaría el dominio y la explotación de los demás.

1.1.1. **La comunidad primitiva**. Como veníamos manifestándolo, el salario no es una manifestación de la comunidad primitiva, dando que las relaciones de producción eran de tipo comunitario o de cooperación simple y su único propósito era de producir los medios indispensables para la existencia de la comunidad. La ausencia de la propiedad privada, la inexistencia de la división de la sociedad en clases y la imposibilidad de la explotación del hombre por el hombre no permitía el asomo de la existencia del Estado, por ello la categoría especial de hombres destacados para gobernar, otros para ejecutar la coerción a quienes deben someterse como gobernados no tenía validez ni en la característica de la comunidad primitiva. Sin embargo, el tiempo permitió que el trabajo colectivo se diera como economía a

una economía individual caracteriza por la oportunidad brindada a una sola familia de cultivar la tierra y procurarse los medios necesarios para el sustento propio, se asoma de esta manera la propiedad privada que con el tiempo va inseparablemente unida a la división social del trabajo y al desarrollo del cambio.

El desgaste de la vida comunitaria o colectiva con el desarrollo de la propiedad privada y de la desigualdad patrimonial, permitió la creación de intereses y la diferenciación de los diversos grupos vecinos, la mujer es desplazada, el hombre asume el liderazgo de la familia y de las agrupaciones de familia, lo que trae como consecuencia que los miembros de la comunidad se sitían en dependencias económicas de aquella minoría que fue amasando riquezas en detrimento de quienes en su condición de mayoría laboraban para ir gestando la clase de ricos y aristócratas. De esta manera surge la división de la sociedad en clases y surge la división del hombre por el hombre la apropiación gratuita por unos del trabajo de otros, el trabajo colectivo por el trabajo individual, el régimen gentilicio por la sociedad de clases, la división en esclavistas y esclavos.

1.1.2. **La esclavitud**. A principios la esclavitud tuvo un carácter doméstico y patriarcal, durante este proceso largo de tiempo, no se conoce todavía el salario, entonces el

número de esclavos era relativamente pequeño en principio la principal característica su trabajo no era la base de producción sino un medio de satisfacer necesidades de la gran familia patriarcal, sin embargo, el poder del señor a sus esclavos era absoluto; pero el desarrollo de los diversos ramos de la producción como la ganadería, la agricultura y otros oficios manuales, aumento la acción del trabajo que era imposible de cumplir la comunidad doméstica o la familia aislada. Era por lo tanto necesario la búsqueda de más fuerza de trabajo, de mano de obra y la guerra fue el instrumento que suministró a los prisioneros transformados en esclavos. Como nos encontrábamos en aquel entonces en una economía natural ya en su fase superior caracterizada por el cambio, los artesanos producían para vender en el mercado y para comprar igualmente a quienes cultivaban la tierra y domesticaban animales. El desarrollo del cambio obliga que el producto de estas clases se llamará con el tiempo mercancías, caracterizadas especialmente porque no eran consumidas por quien la producía, sino que se sometía al gusto y a las necesidades de las otras clases de actividades.

Esta mercancía con el tiempo asume la función del dinero, pero coincide su aparición con el proceso de importancia entre la ciudad y el campo, lo que permite la aparición de los límites territoriales de la ciudad, se dedican no a

producir sino a cambiar los productos con un solo propósito: el afán de lucro, los cuales ofrecían a lo largo de las distintas ciudades vecinas.

Las propiedades se extienden igualmente a la tierra, ya el hombre entra a negociar a título de venta o de hipoteca lo que la misma naturaleza le había permitido para su explotación, ya el hombre si no podía cancelar sus obligaciones abandonaba su tierra, o a venderse en esclavitud extendiéndose igualmente a toda su familia; es una manera de trabajar, es el trabajo de los esclavos, lo que se convierte en la base de la existencia de la sociedad, ya se habla de hombres libres y hombres esclavos. Los primeros en gozar de los Derechos Cívicos, patrimoniales y políticos, los cuales también tenían divisiones de clases, unos pequeños encargados de la producción, otros los grandes terratenientes y la aparición de los sacerdotes, igualmente surge el poder del Estado.

Todo proceso social tiende a desgastarse y la fase de la esclavitud no está ajena a este proceso, el desarrollo de grandes imperios como el romano que culmina con el derrumbamiento a raíz de las inmensas diferencias de orden social fue permitiendo el nacimiento del feudalismo.

1.1.3. **El feudalismo.** El feudalismo fue una etapa necesaria en el desarrollo histórico de la sociedad, caracterizada por una economía rural y dentro de ella la agricultura; en esta fase histórica en donde surgen los más diversos instrumentos de trabajo como el molino de viento y agua, se da otro tipo de explotación, el de los campesinos por parte de los señores feudales, se nos plantea en la gran propiedad feudal sobre la tierra y en el de mantener atado al señor feudal, al personal campesino, el cual no era ya un esclavo pero se hallaba en estado de servidumbre, por lo menos permitía el feudalismo que el campesino poseyera una economía propia basada en su economía personal, este sistema económico establecía necesariamente una relación de dependencia personal del campesino con respecto al terrateniente feudal porque obligaba al campesino a trabajar la tierra y para él.

En síntesis la gran característica del sistema feudal y en particular en sus comienzos era la obtención del plusproducto en forma de renta feudal mediante la explotación de los campesinos vasallos. Renta que a grandes rasgos puede clasificarse en dos grandes campos la renta en especie, el cual el campesino entregaba al terrateniente de manera regular determinadas cantidades de cereales, ganado o aves, o de otros productos agrícolas y la renta en dinero que aparece ya en su fase posterior, ya en aquella etapa en que

el cambio había adquirido su más alto desarrollo y la desintegración de esas relaciones precapitalistas; sin embargo no se puede ignorar la importancia del artesano.

1.1.4. **El artesanado.** Durante este período el trabajador es un ser libre, independiente que labora con utensilios de su propiedad y en su propio taller él mismo realiza la función de mercadeo de sus productos. Las características esenciales de este sistema, consiste en que el trabajador es en cierta manera su propio patrón que no depende de nadie más que de sí mismo; el artesano hace y vende sus productos y percibe las utilidades que arroja el desempeño de su actividad.

La lucha contra la explotación de los señores feudales obligaron a los artesanos a agruparse en gremios. Los gremios agruparon a los artesanos que trabajan en un determinado oficio o en varios afines. Dentro de ellos, sólo los maestros disfrutaban de plenos derechos. El maestro tenía un pequeño número de oficiales y aprendices. El gremio defendía celosamente el derecho exclusivo de sus miembros a ejercer el oficio a que estaban dedicados y reglamentaba los de taller del proceso de producción; el gremio era el encargado de establecer la duración de la jornada de trabajo, el número de oficiales y aprendices que podía tener cada maestro, la calidad de las materias primas y el producto

acabado y el precio a que debía venderse éste. En otras palabras los gremios era la forma feudal de organización de los oficios.

El artesanado no fue precisamente un período dentro de las conocidas relaciones de producción, se ha traído en mención por considerar que su desarrollo fue supremamente importante para la transición del régimen feudal al nacimiento del tipo de economía capitalista y mucho más para el papel que jugó la función del capital comercial. En las entrañas del régimen feudal se fue desarrollando de manera gradual la producción mercantilista y son los pequeños artesanos y campesinos con una concepción de lo que es la propiedad privada y el trabajo personal los encargados de crear la etapa de la economía conocida como producción mercantil simple, la cual con el tiempo crea las condiciones que contribuyen a la formación del mercado nacional y a su vez la creación de un estado centralizado, lo cual va a facilitar el nacimiento y desarrollo de las relaciones capitalistas que concluye con la formación de un mercado mundial y es cuando ya se puede hablar de la explotación de obreros asalariados. Podemos sostener que el salario comienza o tiene origen en este proceso de transición feudalista: el comercio y los mercados mundiales no eran lo suficiente para la creciente demanda de mercancías y la producción artesanal cede el paso a una gran producción capitalista. Es

la desintegración de la vida artesanal en donde los maestros de los gremios se convierten en maestros más ricos, lo que les permite convertirse gradualmente en capitalistas contando con un mercado más amplio, viéndose obligados a prolongar la jornada de trabajo de los oficiales y aprendices e igualmente aplicar métodos y sistema de trabajos mucho más productivos, desde luego como en todo proceso los maestros más ricos se hacen capitalistas, los aprendices y los oficiales y aquellos maestros que se rezagaron por múltiples razones o factores se empobrecen los cuales les convierte en obreros asalariados.

El capitalista industrial por tal razón se encarga de hacer el manejo de las materias primas e igualmente de los instrumentos de trabajo, el artesanado empobrecido pierde la propiedad de lo ya mencionado, se convierte en obrero asalariado lo que permite la división del trabajo y la aparición de las manufacturas. Surge así la clase de los obreros asalariados explotados por la clase de los capitalistas, todo ello gestándose en la producción feudal, la cual requirió un largo proceso de tiempo basado en la producción mercantil, que el punto o la catapulta de impulso a la gran desigualdad social que hoy es notoria en particular en la clase obrera.

1.1.5. **La revolución industrial**. De vital importancia para la historia del trabajo y el salario, lo constituye la Revolución Industrial, proceso que se produce en el transcurso del siglo XVIII y XIX durante el período de transición del capitalismo en su etapa culminante del régimen feudal. Grandes cambios notables que ejercieron influencia en la estructura económica. Aparecieron nuevos y revolucionarios conceptos sobre la propiedad, la productividad y la economía, que hicieron cambiar fundamentalmente las relaciones entre el señor y el siervo, y aún más las costumbres establecidas durante el artesano. Uno de los hechos más notables que es preciso mencionar durante este período, es el invento y la utilización de la máquina, especialmente en la industria textil, que dio origen al nacimiento y crecimiento impetuoso del sistema de fábricas.

Todo esto condujo al establecimiento de un nuevo sistema de compensación a los trabajadores que a pesar de ser tremendamente injustos se acercan bastante al concepto actual de salarios. En la industria textil fue donde comenzó la revolución industrial. El crecimiento del mercado y el afán de plusvalía de los capitalistas, aceleraban el perfeccionamiento de la técnica de la producción. La revolución industrial sentó las bases para la maquinizada. La base de la industrialización capitalista, para la creación de la gran industria maquinizada. La base de la industrialización es la industria pesada, la producción de medios de

producción.

La industrialización capitalista se lleva a cabo ante todo a costa de la explotación de los obreros asalariados y de los trabajadores campesinos del país que se industrializa.

La revolución industrial y el ulterior desarrollo de la producción maquinizada en los países capitalistas condujeron a la formación del proletariado industrial. Fue creciendo rápidamente el volumen de la clase obrera, cuyas filas venían a nutrir sin cesar los campesinos y los artesanos arruinados.

1.1.6. **El capitalismo.** Como afirmamos anteriormente el modo capitalista surgió de las entrañas del feudalismo; en su evolución este modo de producción pasó por dos fases: La fase premonopolista y la monopolista o imperialismo.

Las dos tirnen una base económica común: La propiedad privada sobre los medios de producción y la explotación del trabajador asalariado.

El capitalismo premonopolista corresponde al período de la libre competencia, cuando las fuerzas productivas se desarrollan de una manera más o menos suavez en la línea ascendente. Esta fase premonopolista dominó hasta cuando la e-

conomía de los países capitalistas imprimieron caracteres nuevos, la libre competencia cedió lugar a la dominación de los monopolios que pasaron a ocupar un papel más decisivo en la vida económica de los países, convirtiéndose el capitalismo premonopolista en imperialismo. En el surgimiento del capitalismo, el capital comercial personificado por los mercaderes, pasó a someter a su poder la porducción de los campesinos y los artesanos. Al principio el capital comercial actuó como intermediario en el proceso de cambio de mercancías, pero más tarde pasó a comprar con regularidad las mercancías de los pequeños productores, a suministrarles materias primas y a prestarles dinero, así los pequeños industriales quedaban bajo la dependencia económica de los mercaderes.

El paso siguiente del capital comercial fue la agrupación de los distintos artesanos en un local común donde trabajaban como obreros asalariados. El capital salarial se transformó en capital industrial y el mercader en capitalista industrial.

El proceso del surgimiento del capitalismo también se operó en el proceso al desarrollarse la producción mercantil, creció el poder del dinero; la producción mercantil adquiere, en la sociedad capitalista, un carácter universal dominante y las relaciones entre los hombres actúa como entre

cosas, entre mercancías. Para que surja y exista la producción mercantil necesita darse una condición importantísima; la división social del trabajo y la existencia en la sociedad de distintos propietarios en los medios de producción. La producción mercantil capitalista surgen determinadas condiciones sociales sobre la base de la producción mercantil, siempre los representantes típicos de esta producción son los pequeños campesinos y los artesanos. La producción mercantil siempre es inestable, entre los campesinos y artesanos se opera continuamente un proceso de diferenciación de quienes se arruinan y quienes se enriquecen. Este proceso conduce a la aparición de la burguesía y el proletariado en la ciudad y en el campo. La producción mercantil capitalista, también se basa en la división social del trabajo y el de la propiedad privada sobre los medios de producción, pero no tiene fundamento el trabajo personal del propietario de los medios de producción, sino la explotación del trabajo asalariado. En la producción mercantil capitalista, el capitalista posee los medios de producción y dinero pero no trabaja personalmente, con su dinero compra la fuerza de trabajo que es la que acciona los medios de producción, significa que en el capitalismo la producción mercantil se desarrolla aún más y adquiere un carácter universal. Todas las mercancías son resultados del trabajo humano. Las mercancías pueden equiparse las unas de las ptras, porque en cada una de ellas, se ha in-

vertido cierta cantidad de trabajo social de los productores materializados en mercancías. El valor de las mercancías es una categoría social, que aún no se le ve, se le advierte siempre que se cambie una mercancía por otra. La mercancía posee dos propiedades que encarna la unidad del uso y el valor. Este doble carácter se debe al doble carácter del trabajo, creador de mercancías; por una parte es concreto y por otra parte es abstracto. El trabajo con reto es el invertido bajo una forma determinada, útil y con un fin concreto.

El trabajo concreto crea el valor de uso de la mercancía. El trabajo abstracto es el trabajo concedido independiente de la forma concreta que resiste como inversión de la fuerza humana del trabajo en general. El trabajo en abstracto crea el valor de la mercancía. La forma más simple del valor, es la expresión del valor de una mercancía por otra. El avanzar la división social del trabajo y la producción mercantil, el cambio directo de una mercancía por otra resulta insuficiente, surgen dificultades en el proceso de cambio, engendradas por aumentar las condiciones propias de la producción mercantil, contradicción entre el trabajo privado y el trabajo social, entre el valor del uso y el valor de la mercancía.

A medida que se extendía la producción mercantil se desa-

rrollan las funciones que desempeña el dinero. En una producción mercantil desarrollada, el dinero actúa:

- Como medio de valor.
- Como medio de producción.
- Como medio de acumulación.
- Como medio de pago.
- Como dinero mundial.

La función fundamental del dinero es servir de medida de valor. El valor de la mercancía expresado en dinero se llama precio, es la expresión en dinero del valor de la mercancía.

El dinero actúa como medio de circulación, conociendo como circulación de mercancía el cambio de éstas, operando con la ayuda del dinero. Como medio de acumulación o atesoramiento, el dinero se atesora cuando se retira de la circulación. La función de servir como medio de pago, la cumple en los casos en que la compra-venta de la mercancía se efectúa a crédito, o sea con el aplazamiento del pago de la mercancía. La ley de la circulación del dinero indica que la cantidad de dinero necesaria para asegurar la circulación de las mercancías debe equivaler a la suma de los precios de toda la mercancía vendida, dividida por el promedio de ciclos de circulación de una unidad monetaria del mismo

ciclo. Dando pase al desorden y la anarquía de la producción que reina en la sociedad mercantil basada en la propiedad privada sobre los medios de producción, de vez en cuando se establece cierto equilibrio, cierta relación proporcional entre una y otra rama de la economía. Este se debe a la ley del valor, que es el regulador de la producción y actúa a través de la competencia en el mercado. La producción capitalista presupone dos condiciones fundamentales a saber:

- La existencia de una masa de gente desposeída generalmente libres y al mismo tiempo carente de producción y medios de existencia, lo que los obliga a encontrarse y a trabajar para sus capitalistas.

- La acumulación en manos de unos cuantos de las riquezas en dinero necesario para crear las grandes empresas capitalistas.

Para que surja el modo de producción capitalista, para que se forme la clase obrera asalariada, la clase capitalista explotadores de los trabajos de los obreros, tiene que darse un proceso histórico durante el cual el productor directo se ve despojado de sus medios de producción. Las características fundamentales de la producción capitalista es la explotación del trabajo asalariado y la contratación de

obreros por el capitalista, no es más que la compra. La fuerza del trabajo se vende como cualquier mercancía por un determinado precio basado en su valor.

En cuanto al precio de la fuerza de trabajo se distingue de los precios de otras mercancías, cuando el productor vende en el mercado sabe la suma de dinero que recibe a cambio de él, es el precio de la mercancía vendida. Cuando el proletario vende al capitalista su fuerza de trabajo y recibe a cambio en concepto de salario una determinada suma de dinero esta suma no es presentada como precio de la fuerza de trabajo sino como precio de trabajo. Esta es una apariencia engañosa fruto de las mismas condiciones de la producción capitalista; que hace la explotación aparezca siempre encubierta y que las relaciones entre patronos y obreros asalariados se presente desfigurada como si se tratara de relaciones entre productores de mercancías sobre un plano de igualdad.

El valor de la fuerza de trabajo es siempre inferior al nuevo valor que crea el trabajo del obrero, sin embargo, como el salario actúa bajo la forma de pago del trabajo, se adquiere la impresión de toda jornada se paga íntegramente. La lucha tenaz de la clase obrera por la elevación de los salarios comenzó en el momento mismo de aparecer el capitalismo industrial, se desplegó primeramente en Inglaterra

y más tarde a los demás países capitalistas y en las colonias. Solo como resultado de las luchas incesantes de la clase obrera por sus intereses vitales se ven los estados burgueses obligados a dictar leyes sobre el Salario Mínimo, sobre la reducción de la jornada de trabajo y sobre la limitación del trabajo infantil.

1.1.7. **El socialismo**. El socialismo como modo de producción no ha alcanzado los niveles que deparaban sus pregonadores. El capitalismo actual que refleja la tecnología cósmica y electrónica, no permitió que se cristalizaran los anhelos de reivindicar a la clase trabajadora mediante el logro de trabajos dignos, el reparto equitativo de las riquezas ingresos justos y participación de las utilidades de las distintas unidades económicas. Aún así durante todo el proceso de desarrollo del socialismo fue modelo para los países en vía de desarrollo en particular los países suramericanos quienes como el nuestro adoptaron banderas para socializarse logrando de esta manera cristalizar anhelos añorados a través de normas legales que llamaban conquistas laborales. La socialización o la humanización de las condiciones de vida de los trabajadores profijó cambios sociales y mejores relaciones obrero-patrón a título de recorderis en nuestro trabajo no está de más transcribir aspectos del socialismo compenetrados con procesos laborales y salariales, así como concepción filosófica.

El sistema socialista constituye bajo la unidad de las fuerzas productivas sujeta en la alta técnica de la gran producción y en las relaciones de producción socialista, cuyo fundamento era la propiedad sobre los medios de producción. La característica más importante de las fuerzas de producción del socialismo fue su constante y rápido desarrollo, el progreso técnico y creciente en su economía nacional de los países socialistas. Las relaciones socialistas de producción se caracterizaron por la propiedad social sobre los medios de producción a diferencia de las relaciones de producción burguesa a los que sirve de base la propiedad privada capitalista sobre los medios de producción.

En el socialismo, los medios de producción dejaban de ser capital ya que no existían otras clases capitalistas que los utilice con fines de explotación. La propiedad socialista era algo radicalmente distinta de la propiedad capitalista de Estado. En el socialismo la propiedad social recaía sobre los medios de producción y la producción misma. Una parte de ésta se empleaba como medio de producción y se mantenía como propiedad social. La otra parte formada por los objetos de consumo, se distribuía entre los trabajadores con arreglo a la calidad y cantidad de trabajo realizado por cada uno, para convertirse en propiedad individual suya.

Los salarios reales estaban formados por el salario real individual y los fondos sociales destinados a atender las necesidades sociales y de cultura de los trabajadores. El salario individual se completaba con los grandes fondos sociales y de cultura. Los fondos sociales y culturales eran creados por el Estado Socialista y las Organizaciones sociales se invertían para fines de enseñanza, sanidad pública, seguro social, pago de pensiones, subsidio en caso de incapacidad corporal para el trabajo, ayuda a los padres con familia numerosa, etc. Estos fondos provenían del producto adicional creado por los obreros de las empresas socialistas.

El socialismo quiso poner fin a las leyes de la exploración capitalista que condena a los trabajadores al empobrecimiento relativo y absoluta. La ley de desarrollo de la sociedad socialista aún en un proceso de deterioro buscaba la elevación constante del bienestar del pueblo pasado en el desarrollo de la producción en la elevación de la productividad del trabajo. La acción de esta ley se expresaba en la constante elevación del salario real y de los beneficios que se obtenían a costa de los fondos sociales y culturales y en término de futuro el socialismo implicará una concepción nueva del ejercicio del poder y nuevo en múltiples aspectos y sentidos.

No será factible una división que esta tradicional y sustancial en los países de modelo capitalista, me refiero a la división del sector público y del sector privado en el proceso de producción cuya normatividad también es diferente para cada uno de los sectores fenómenos económicos que ha permitido en el último siglo enfrentarnos a dos sistemas políticos-económicos dentro de un mismo marco, me refiero al sistema liberal, al intervencionista y el de hoy en moda neoliberal aperturista; precisamente estas últimas encaminadas a deteriorar las relaciones obrero-patronales sometiendo a la clase trabajadora a nueva estructura jurídico social, las cuales se hayan sujetas a fuertes oposiciones. Esta división sector público, sector privado, no era posible concebirlo en las pequeñas repúblicas de los países socialistas, porque las empresas privadas no podían planificar su desarrollo con base en la rentabilidad obtenida, sometiendo a toda la comunidad a una desmesurada y agotadora lucha por consumir alimentos, drogas, servicios bajo el rótulo de la sociedad de consumo.

Los abismales diferencia entre los dos grandes sistemas políticos económicos y sociales del mundo contemporáneo tenían como base la concepción sobre la propiedad; en los países capitalistas la base de la organización económica y social la constituye la propiedad privada, en los países socialistas se mantuvo como fin político-social la de eliminar

todo tipo de desigualdad que conllevará a la propiedad privada asumiendo el Estado la propiedad de los instrumentos o medios de la producción; de esta manera se implantó la propiedad social sobre los medios productivos. La diferencia también era notoria en el campo laboral, en razón a que en el sistema socialista todos los trabajadores en general tenían el carácter de funcionarios del Estado, sujetándose a una misma legislación, esta apreciación desde luego que mantenía su excepción en relación holjosianos, de resto las condiciones laborales y legales eran igual para todos, de allí que no era posible concebir la división en trabajadores del servicio público y trabajadores del servicio privado, es decir, no se daba la posibilidad de admitir el desempleo como un flagelo de inmensas repercusiones de orden social que como flagelo afectara al Estado mismo.

En materia salarial los niveles se determinaban de acuerdo a la categoría educativa y a los inmensos alcances de la producción, se incluían en ella los distintos tipos de servicios en beneficio de la comunidad con prioridad en el campo educativo, salud y a la alta tecnología como medio para el desarrollo mismo de la economía y de la civilización propia de los estados socialistas,

La concepción marxista que predominó y predomina en los países con mentalidad socialista, expuso su tesis sobre el sa-

lario, a título de crítica lo enfoca bajo la concepción de la producción capitalista, para el marxismo el capitalismo equipara la fuerza de trabajo al valor de cualquier mercancía, valor que expresado en dinero es el precio de la fuerza de trabajo; sin embargo, distinguen dicho precio con aquellos ejemplos como el lienzo, donde el productor al venderlo la suma de dinero que recibe es el de la mercancía, mientras que la fuerza de trabajo puesta al servicio del capitalista recibe una suma de dinero que representa el precio del trabajo.

Esta aseveración obedece a causas como el pago que se efectúa después que el obrero ha realizado el trabajo y también dependiendo del tiempo que se ha trabajado. Admitir, a consideración de los marxistas que el salario es el precio y el valor del trabajo del obrero es darle la característica de mercancía y por ello tendría que medirse de algún modo.

2. ALGUNAS TEORIAS ECONOMICAS SOBRE EL SALARIO

No comparto el concepto que sobre el salario se sostiene al concederle mayor importancia al estudio que las Ciencias Económicas realiza, restándole a la practicadas por las Ciencias Jurídicas o el Derecho a cada una de estas áreas sociales se le otorga su importancia por las connotaciones que es sus consideraciones le son suyas. Por ello, lo que importa relievar son los efectos sociales que de ellos se desprenden.

Admitir que el estudio del salario es un tema o asunto técnico propio de la economía más que del derecho es desconocer los efectos que las relaciones jurídicas tienen en este mundo de conflictos de intereses. No es considerar simplemente el estudio de los valores materiales de la producción sino también la existencia de las contraprestaciones y obligaciones.

Sin embargo, la formulación de políticas sociales en torno al salario ocupa especial interés por las implicaciones de orden económico, más que las implicaciones que ejercían en

el campo social y en particular que eran propias para el interés del trabajador. Es esta premisa lo que produjo la aparición de diversas teorías que sobre el salario se desprendían a lo largo del pensamiento económico de las escuelas respectivas así como del desarrollo de la sociedad capitalista en particular.

Los salarios representan en el estudio de las teorías económicas un tema rico en contradictorias explicaciones, cada escuela económica ha tratado de presentar la teoría con la doctrina que le es propia. Cuando se construye una teoría de los salarios se traza un cuadro abstracto o diagrama, de la forma en que los salarios precios de la fuerza de trabajo se relacionan con otros precios y otras cantidades económicas; un cuadro de relaciones interdependencia de tal naturaleza de cualquier alteración, provoca desalojamiento y cambios sobre todo el área objeto de estudio.

Ese cuadro debe ser más o menos verdadero, según que sus contornos corresponden o no a los del mundo real que pinta. La teoría en la medida que sea verdadera principia en una descripción de cómo están interconectadas las cosas en la realidad, descripción que servirá de base para un cálculo de los cambios que ocurrieron en determinadas situaciones. A su vez esos cálculos pueden usarse como una guía de acción, es decir, mostrar cómo pueden cambiarse las cosas

pero la teoría puede ser verdadera porque las conexiones que describen no sean un retrato fiel del mundo real, sea porque no existan o porque se omiten relaciones de gran importancia que debieran tomarse en cuenta.

La teoría de los salarios por consiguiente, ha tenido que construirse sobre un cuadro muy simplificado del mundo real, trazando las líneas más grandes sobre las bases de un conocimiento general, es decir, de una inferencia del contorno general de las cosas.

Es ahora cuando principia a remediarse la escasez de los datos estadísticos, pues recientemente se ha hecho varios estudios de estos datos que permiten llenar los vacíos más importantes de nuestro cuadro. Pero aún aquí las complejidades del mundo real constituyen una seria limitación: "La variación, el cambio pueden ser suficientemente grandes para que una afirmación general basada en datos obtenidos de un lugar o una época tengan una aplicación muy limitada a un lugar diverso o a una época posterior cuando la situación se ha alterado y la constelación de fuerza sea diferente en aspectos importantes.

Por ello son diversas las escuelas que plantean su concepción del salario con ingerencias en consideraciones económicas, sin ignorar que todas ellas se desarrollan dentro

del mercantilismo, del individualismo y en búsqueda de una iniciativa particular libre de la ingerencia del Estado, tal como se nos presentó a partir de la Revolución francesa, con la presencia de sistemas políticos-económicos, como el liberalismo clásico y el que hoy a fines del siglo XX ondean la bandera del Neoliberalismo con una marcada apertura en el mercado internacional de la economía.

2.1. LA ESCUELA LIBERAL: TEORIA DE LA OFERTA Y LA DEMANDA

El liberalismo económico como postulado básico plantea la independencia de la propiedad privada y de la iniciativa particular de las políticas del Estado, es decir, el papel del Estado se limita al papel gendarme, simplemente de fiscalizador para que se respeten las reglas de juego determinadas en el proceso económico. De esta manera en materia de salario, el precio de la jornada del obrero o de cualquier otro trabajo o servicio, se regula como el precio corriente de toda cosa y sujeta a la ley de la oferta y la demanda.

A título de ejemplo para explicar el salario frente a la oferta y la demanda uno de los pensadores de esta Escuela, consideraba que los salarios bajan en la medida en que haya mano de obra de sobra y detrás de un patrón, pero cuando se invierte el papel por escasez de mano de obra y son

los patrones los que corren detrás de un obrero, el salario tiende a subir.

En el texto de consulta para la consideración que del salario tuvo la escuela liberal, se afirma la existencia de otras apreciaciones como es el caso de que el salario no puede estar por debajo de un mínimo, o por debajo de un determinado punto que no le permita al trabajador los suficientes recursos económicos para el logro de la subsistencia tanto de él como para su familia; pero igualmente sostenían los liberales clásicos que no era posible admitir un punto que fuese más allá a un salario máximo si éste llegase a afectar el valor del producto o que fuese superior a todo tipo de mercancía porque estaríamos frente a una industria en cierre y se concluía que ese mínimo y máximo del salario, estaba determinado por la influencia natural de la ley de la oferta y la demanda.

2.2. TEORIA DEL FONDO DEL SALARIO

Inglaterra es la cuna de las grandes teorías económicas, en particular la teoría liberal o la de liberalismo macherste-riano; igualmente fue la cuna de la gran revolución industrial y cuna de pensadores como John Stuart Mill, Mac Culloch y otros que sostuvieron la teoría del fondo del salario y cuyos postulados se aproxima a la teoría de la ofer-

ta y la demanda, que en este título también analizamos, no debe descartarse como principio a esta teoría que los trabajadores para lograr el sustento de su vida diaria se procuran de un trabajo y a cambio ofrecen su fuerza física; es esto lo que constituye la oferta de trabajo, la demanda para esta teoría debe enfocarse desde el punto de vista de la existencia de los grandes capitales y la finalización de estos dos instrumentos es la búsqueda en hacer que los trabajadores incrementen el capital por la colocación de estos bienes.

Esta teoría del fondo del salario, busca también la exclusión de la intervención del Estado y de las organizaciones sindicales para la obtención de un mejor salario, reduciendo a operaciones aritméticas dichos postulados teóricos, los cuales consisten en establecer que el salario será el cuociente resultante de dividir por el número de trabajadores existentes la cantidad de dinero o bienes económicos que se destinan al pago de salarios.

O en síntesis los factores son la suma de dineros dedicados al pago de salarios y el número de obreros en capacidad de prestar sus servicios. Este tipo de tesis tenía efectos negativos en la medida en que los trabajadores lograrán un aumento en su prestación salarial a través de una ley o cuando se lograra por las actividades sindicales

ya que ella reducía el fondo del salario disponible para otros trabajadores y de esta manera la consecuencia era como se dijo anteriormente la reducción de los salarios y en caso extremo el despido de los trabajadores, pero si el evento o la situación fuese contrario en donde se obligaba a un grupo de trabajadores a aceptar un salario inferior a lo establecido, permitía que una parte de ese fondo de salarios quedara libre para emplear a otros obreros; se deduce a manera de conclusión que el empleo de este tipo de postulados para abarcar un mayor número de trabajadores consistía en salarios muy mínimos que no permitía a los trabajadores cumplir con sus obligaciones legales y naturales ante ellos mismos y su familia.

2.3. TEORIA DE LA PRODUCTIVIDAD MARGINAL

Esta teoría de la productividad del trabajo o salario rendimiento, plantea una participación en el producto y sus partidarios someten el estudio de las variaciones de los niveles de los salarios a un enfoque subjetivo de la utilidad. Para esta escuela el salario es una mercancía sometida a un precio, de tal manera que el valor de la fuerza de trabajo comprado se mide a través de lo que dicha mercancía procura, en síntesis podría decirse que teniendo en cuenta que los patrones al comprar fuerza de trabajo, solo piensan en los beneficios que dicha operación les represen-

ta y como todas las teorías anteriormente analizadas propias de la época individualista, se desarrollaron dentro de un marco liberal cuyo propósito fue y es hoy aún también descartar la intervención del Estado e igualmente la acción sindical a pesar de que esta última actividad dados los resultados actuales no son prenda de garantía para elevar los niveles de los salarios.

Los pensadores de la Escuela Marginal someten el estudio de las variaciones de los niveles de los salarios a un tratamiento de análisis igual a los otros fenómenos de la economía o sea el concepto o enfoque subjetivo de la utilidad.

2.4. TEORIA DE LA SUBSISTENCIA O SALARIO NATURAL

Es quizás una de las teorías más antiguas que se encuentran sobre el salario. Según esta teoría el trabajador no puede ganar más que el mínimo necesario para la existencia de él y de su familia. Pensadores como RICARDO sostenían que la mano de obra al igual que las demás cosas que se compran y venden que pueden aumentar y disminuir en cantidad tienen su precio natural y su precio de mercado.

El precio natural de la mano de obra, es el precio necesario que permite a los trabajadores uno con otro subsistir y perpetuar su raza sin incremento ni disminución de las

fuerzas de la oferta y la demanda. De esta manera, las variaciones del precio del mercado, ya sean positivas o negativas de acuerdo con los aumentos o disminuciones, son simples reflejos de las variaciones en la oferta o en la demanda de mano de obra, en otras palabras, en la abundancia o escasez de asalariados.

El precio natural viene a constituir la remuneración que le permite al travajador sostener un mínimo de mercancías y servicios para su subsistencia. De ahí que cuando el precio del mercado supera al natural, el trabajador gozar de ciertas comodidades e inclusive criar a su familia en buenas condiciones. Pero cuando el precio de mercado es inferior al precio natural, los trabajadores sufren los efectos de la miseria.

Pero además de la determinante oferta y demanda las alzas o bajas de los salarios están sujetas a los precios de los bienes en los cuales el obreros gasta el salario.

De acuerdo al análisis de RICARDO se puede deducir que el trabajador en el sistema de la compra y venta de la mano de obra como mercancía, está condenado a recibir salarios que sólo le sirven para subsistir, sin modificar sus condiciones de vida, esto implicaba como dijo DOBB "Que lo que el trabajador recibe en un sistema de asalariado es

lo mismo que recibía en la esclavitud y en la servidumbre; lo necesario en cada caso, para cubrir el desastre del trabajador".

3. CONCEPTO GENERAL DEL SALARIO

3.1. DEFINICION

Hay necesidad de precisar que el salario tal como lo expresa una de las jurisprudencias de la Honorable Corte Suprema de Justicia Sala Laboral "No se considera como prestación social en ninguna parte. El salario es la remuneración del servicio que presta el trabajador al patrono; es la contraprestación correspondiente a la prestación trabajo". Podría significar esto la expresión de una definición, lo cual resulta bastante difícil desde el punto de vista jurídico, ya que en las Ciencias Jurídicas más bien se describe qué es lo que estamos tratando precisamente de hacer, Describir. Me voy a apoyar en unas que otras tesis ya desde el punto de vista jurídico e histórico para determinar cómo ha evolucionado el concepto salario de acuerdo al cambio de las condiciones de las relaciones de trabajo. Nos apoyamos en primera instancia al concepto etimológico del concepto salario el cual se deriva de la vos latina Salarium y está de sal, porque parece ser que fue costumbre en la antiguedad pagar a los servidores domésticos su sa-

lario con sal, lo que se desprende que el primer significado de paga doméstica tiene que ver con el uso de la sal.

Este primer significado de salario, no refleja un concepto absoluto en razón a que en las viejas sociedades propias de la antiguedad inclusive en las mismas épocas clásicas de Roma y Grecia se desconócía la retribución por la prestación de un servicio y ello debído al concepto que se podría dar en la antiguedad y ahora con relación a esa época sobre el trabajo. Ya analizamos en el primer título de esta investigación, que el trabajo como entrega de su fuerza por parte de una persona a otra, no era propia en las etapas de las relaciones de producción, en particular las sometidas por el régimen de la esclavitud, más sin embargo, se ha venido sosteniendo la posibilidad de paga o remuneración para ciertas actividades u obras de carácter artístico o el reconocimiento para aquellos hombres que se sometían a la primera forma de esclavitud, la de los servicios domésticos en las civilizaciones arriba enunciadas.

En mi trabajo de investigación encontré diversas terminologías que sobre el salario se aplica, por ejemplo, en el trabajo dirigido por DEVEALI, establece en forma indistinta las expresiones salario, remuneración o retribución para ampliarlas con las que aparecen en Lecciones de Derecho Laboral, Temis de 1986, encabezado por Guillermo Guerrero

F., las cuales las extienden a jornal y sueldo, que al fin y al cabo todas tienen que ver con los diversos ingresos que provienen de una relación laboral y que se usan con mucha frecuencia a títulos de sinónimos con diversas modalidades de la retribución.

Pero parece ser que la sal en este caso se convirtió en el origen del salario, pues hoy es el término más generalizado y en él se comprenden las distintas formas de retribución; eso se observa cuando la mayoría de los tratadistas en forma categórica e igualmente las legislaciones respectivas de los diversos países, están de acuerdo con que el salario es el pago o retribución que se hace al trabajador por sus servicios prestados.

ANALISIS DIFERENTES: Es el planteado por la tesis marxista, quien define al salario como una forma de encubrimiento de la explotación capitalista, esta apreciación la sustenta Carlos Marx, en el siguiente fundamento, el cual parte de una pregunta que se le hace a los trabajadores con respecto al salario que recibe, a los cuales unos contestan la cantidad de marcos por la jornada de trabajo según las distintas ramas del trabajo a que pertenecen, pero dinero que reciben de la burguesía. Esta cantidad de dinero o pesos jace común en todas las concepciones el alcance del salario para referirse a la cantidad de dinero que el emplea-

dor o capitalista paga por un determinado tiempo de trabajo o por la ejecución de una tarea determinada.

"Por tanto diríase el capitalista les compra con dinero el trabajo de los obreros. Estos les venden por dinero su trabajo. Pero esto no es más que la apariencia lo que en realidad vende el obrero al capitalista por dinero es su fuerza de trabajo por un día, una semana, un mes, etc. Y una vez comprada la consume haciendo que los obreros trabajen durante el tiempo estipulado. Con el mismo dinero con que les compra su fuerza de trabajo, por ejemplo, con los dos marcos, el capitalista podría comprar dos libras de azúcar o una determinada cantidad de otra mercancía cualquiera. Los dos marcos con los que compra doce horas de uso de la fuerza de trabajo son el precio de un trabajo de doce horas. La fuerza de trabajo, es pues, una mercancía, ni más ni menos que la azúcar, aquella que se mide con el reloj, ésta con la balanza.

Los obreros cambian su mercancía, la fuerza de trabajo por la mercancía del capitalista, por el dinero y este cambio se realiza guardándose una determinada proporción: tanto dinero por tantas horas de uso de la fuerza de trabajo".

Estos apartes de la concepción marxista sobre el salario, es bajo el enfoque económico y difiere del concepto jurí-

dico en razón a que el derecho laboral considera el salario como objeto de derechos y obligaciones, como la obligación prestacional que le debe el empleador a su trabajador subordinado en relación sinalagmática con la debida por aquél a éste.

El salario para las Ciencias Jurídicas es la contraprestación que se caracteriza como onerosa, en efecto la onerosidad de una relación consiste en que "cada una de las partes sufre un sacrificio patrimonial al cual corresponde una ventaja, circunstancia que se da inevitablemente en todos los contratos con prestaciones recíprocas".

En el Código Sustantivo del Trabajo, antes de las modificaciones planteadas en la Reforma del 90, en el artículo 127, establece lo que para la Ley es salario: "Constituye salario no solo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que 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 participación de utilidades".

Esta antigua definición transcrita nos describe aún con

sus reparos lo que en nuestro derecho constituye salario, en donde sobresale, cómo nuestro ente normativo usa la expresión salario en forma genérica para señalar las diversas formas de retribución del salario, una vez más se hace notorio el carácter retributivo del salario para todos los efectos que surgen de una relación contractual laboral en particular para la liquidación de las prestaciones sociales de todo asalariado. La Corte Suprema de Justicia en relación al antiguo artículo 127 del C.S.T. planteaba la siguiente tesis que transcribimos así:

En rigor debe entenderse como salario solamente aquella porción que el trabajador recibe como remuneración inmediata de su servicio. Los beneficios colaterales y subsiguientes no tienen el mismo carácter, no importa que para ciertos efectos algunos de ellos deben ser considerados como tales"[1].

La misma Corte Suprema, posteriormente precisa sobre él así: "De acuerdo con los artículos 127 y 128 del C.S.T., tres elementos deben ser tenidos en cuenta para decir en un caso dado, si las sumas o especies entregadas por el patrono al trabajador constituyen salario.

---

[1] ORTEGA TORRES, Jorge. COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Código Laboral Colombiano. Cas. 16, Septiembre, 1957, "G.J.". Bogotá: Temis. p. 233.

- El carácter retributivo y oneroso. Es el de la esencia del salario que la suma o especie que se dan de naturaleza retributiva, es decir corresponde a la prestación de un servicio, cualquiera que fuere la forma o denominación que se adopte, como primas, sobre sueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario de horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas, comisiones, o participación de utilidades. Art. 127.

- El carácter de no gratitud o habitualidad. Este principio es correlativo a la naturaleza onerosa referida en el anterior. Por lo cual no constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del patrono, como las primas, bonificaciones y gratificaciones ocasionales. Art. 128.

- El carácter de ingreso personal, Que dichas sumas ingresen al patrimonio del trabajador, o que lo enriquezcan como dice la ley, sirviendo para subvenir a sus necesidades. Por lo cual no será salario lo que el patrono dé al trabajador para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes ni tampoco las prestaciones sociales"[2].

---

[2]ORTEGA TORRES, Jorge. COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Código Laboral Colombiano. Cas. 15 de Enero 1959, "G.J". XC, 208. Bogotá: Temis, 1976. p. 234.

3.2. FORMAS DEL SALARIO

Señalábamos con mucho énfasis el uso indistinto de expresiones como salario, remuneración o retribución para referirse de manera genérica al título a desarrollar en este trabajo. Pero así como se utiliza sinónimamente los vocablos anteriormente mencionados surgen de ellos diversas formas en donde el trabajador puede recibir del empleador o patrón diversas especies típicas que caben cómodamente en ese concepto general. Por ello la identidad del salario es una sin deteriorarse por su forma o especie; más cuando de la relación laboral contractual el trabajador sus diversos ingresos salariales tienen origen ya de orden legal o por los efectos convencionales.

En síntesis el salario es todo lo que el trabajador recibe en forma permanente y habitual y que implique remuneración por su servicio. Abarca loque periódicamente recibe, sea semanal, mensual o por décadas e igualmente aquellas retribuciones que signifiquen elevar los niveles o condiciones de vida del trabajador y la familia. Por eso debe entenderse como salario no solo lo que se recibe en dinero sino lo que se recibe en especie. En el texto de Manual de Economía Política de la Academia de la Ciencia de la U.R.S.S., plantea como formas fundamentales del salario el que se concibe por tiempo y el salario por piezas o a des-

tajo. Caracterizándose el primero de los mencionados por la "Magnitud de tiempo que el trabajador emplea y puede medirse por horas, días, semanas o meses. Mientras que el salario a destajo su magnitud depende de la cantidad de productos que se elaboren en la magnitud del tiempo".

3.2.1. Por unidad de tiempo, por unidad de obra. A pesar que hemos traído la división fundamental del salario como punto de iniciación de este capítulo del analizado por el Manual de Economía Política de la U.R.S.S., profundizamos sobre esta división porque de ella se desprenden otras consideraciones o acepciones del salario, veamos:

3.2.1.1. Salario por tiempo. Sosteniendo la caracterización del Manual, es decir el salario que se mide por unidades de tiempo, cuando se cancela por mes suele llamársele "sueldo" a título de sinónimo con salario. Se toma el mes calendario como unidad de medida. No interesa los cuatro domingos que como descanso son remunerados incluyendo los días festivos. Es decir, el salario a cancelar no es por día, sino mes calendario. Así el mes a cancelar exceda en un mayor número de días o inferior al número de días laborales.

Cuando el salario se computa por día o por semana, este salario recibe el nombre de Jornal.

3.2.1.2. **Salario por unidad de obra.** Este es el salario que se pacta de acuerdo a un precio básico por cada terminada sin consideración altiempo que se emplee en realizarla. En otras palabras, el salario por unidad de tiempo es el que se paga por la labor del trabajador dentro de un determinado período de tiempo con independencia del resultado mismo del trabajo.

Este tipo de salario también es conocido como a "destajo" o "por cantidad de trabajo". Este tipo de salario es objeto de cuestionamiento por la clase trabajadora en todos los tiempos.

3.2.2. **Salario a comisión, salario a precio alzado.**

3.2.2.1. **La comisión.** Es la retribución de servicios cuya unidad de cómputos es un negocio. En este tipo de salario el trabajador recibe un porcentaje sobre cada una de las operaciones que realiza para la empresa o empleador a las cuales presta sus servicios. Algunas legislaciones plantean diferencias o divisiones con respecto al salario por comisión dependiendo de la participación directa y personal del empleado, la cual permite considerar en categoría las remuneraciones en "por resultado", "por rendimiento" y cuando falte esa intervención directa del trabajador llámesele "estímulo e incentivo".

La cuantía de la comisión se mide o determina por cantidad proporcional al volumen del producto o de la venta. Es como se ve, una remuneración íntimamente ligada al rendimiento..

La determinación de su naturaleza ha sido y continúa siendo discutida, para algunos autores constituye una participación en los beneficios, para otros es una forma de salario por tarea.

Es indudable que la última posición tiene un mayor fundamento toda vez que la comisión se tasa no sobre los beneficios sino sobre la cantidad total producida o vencida.

Deben tener que la comisión es un sistema de salario o de remuneración o rendimiento. Y resulta indiscutible su naturaleza de retribución autónoma o independiente.

La comisión algunas veces, adopta la forma de retribución como cantidad entregada al trabajador en proporción al volumen de las ventas realizadas por éste. En este caso, es una verdadera retribución por rendimientos. En otras ocasiones la comisión lo es, sobre el volumen global de ventas de la empresa, o de determinada sección de ésta. En ambos casos tiene el carácter inequívoco de comisión.

Ya se dijo que la comisión puede constituir el solo salario que percibe el trabajador, pero que puede ser complementaria de un salario fijo o de otra forma de retribución.

Algunos sostienen que pueden establecerse un mínimo de retribución que se acredita al trabajador cualquiera que sea el resultado de su trabajo e igualmente, exigirle al trabajador un mínimo de ventas para obtener derecho a la comisión. Para quienes sostienen esta tesis el problema de la naturaleza jurídica de la comisión tampoco es claro. Sostienen que hasta cierto punto la comisión configura una forma de remuneración por unidad de obra. Se estipula una remuneración o porcentaje por negocios u operación concluidas y se toma una determinada unidad para retribuir al trabajador. No obstante, ello mismo plantea sus propias dudas como cuando expresan que la diferencia con el trabajo o destajo estriban en que éste, una vez concluida la otra tiene derecho a la retribución y en la comisión cabe realizar el trabajo, puede ponerse toda la actividad por parte del trabajador, pero por circunstancias ajenas a su voluntad, no llegare a obtener resultado alguno. De tal suerte que la comisión tiene como fundamento más los resultados obtenidos que la prestación de los servicios.

3.2.3. **Salario en dinero.** El dinero además de ser instrumento para medir el valor de los bienes es el instrumento de cambio casi por decir, universal. Sobre el salario tie-

ne una especial importancia dada la dependencia que se desprende para la subsistencia del trabajador. Con el dinero existe un poder liberatorio en la elección de los bienes de consumo de la familia. Por ello en términos generales este tipo de salario preferible a cualquier otro y además es el de mayor frecuencia y uso. Tan importante es este tipo de salario que de ella se desprenden las anteriormente analizadas. Como rasgos particulares, el salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, bajo el signo monetario respectivo o moneda legal. Cuando se trate de pago para los jornales no puede, tal como observamos anteriormente, superior a una hora, día o semana y para sueldos lo correspondiente a un mes.

Legislación como la nuestra incluye en la forma de salario a pagar en análisis los ingresos por concepto de salario suplementario u horas extras y el recargo nocturno dentro del período en que se han causado o a más tardar con la paga salarial del período siguiente.

La determinación de pagar en períodos fijos el salario en dinero se configura como formas de protección del salario, de esta manera se evita que el patrono abuse de la dependencia del trabajador dilatando el cumplimiento de su obligación de pagar oportunamente la debida retribución de los servicios del obrero.

3.2.4. **Salario en especie.** Contrario a salario en dinero, es la retribución no pagada en dinero. Muchos tratadistas sobre la materia justifican el salario en especie, al considerar que etimológicamente "salario" alude a una prestación en especie, pues se deriva de "salarium", paga en sal, que recibían los legionarios y los servidores domésticos romanos. Las prestaciones salariales en "especie" con mayor frecuencia se circunscriben a la entrega que produce el emperador o que las ofrece en venta. En nuestra legislación se permite el salario en especie o mixto que en dado caso puede llegar a cubrir alimentación, habitación y vestuario, pero siempre que se valore de manera expresa y en el evento que no se manifiestan las voluntades contratantes sobre el presente punto, se establece un estimativo pericial dependiendo del salario devengado igual o superior al mínimo en porcentajes que no pueden exceder del 50% y 30%.

La ley quiere y busca que el trabajador perciba la integridad de su salario y de allí los porcentajes para pagos en especie. En nuestra legislación el salario especie se presenta con mayor frecuencia en labores que poco control ejercen las autoridades del trabajo. Cabe mencionar, a pesar de los grandes intentos de ordenar y proteger, a las servidoras domésticas y afines como choferes de familia, servicio de vigilancia con habitación en el mismo lugar de

trabajo, se extiende igualmente a las relaciones laborales donde el trabajador presenta su servicio en calidad de arriego o de cuidador en las haciendas ganaderas o de cualquier actividad agropecuaria del país. O en el caso de los docentes que su concurso laboral es el respectivo establecimiento. Estos ejemplos del salario a devengar responde al clásico en especie o mixto por las consideraciones legales que se observan en nuestro Estatuto Laboral.

3.2.5. Salario ordinario, salario extraordinario

3.2.5.1. **Salario ordinario.** En nuestra legislación laboral, es decir, en el respectivo estatuto cuando se refiere al salario en especie, le dedica un breve articulado para caracterizarle. No acontece lo mismo con el salario Ordinario que sólo se le menciona referenciándolo a título de jornada de trabajo si su remuneración. Por salario ordinario debe entenderse lo que percibe el trabajador a cambio de la labor ordinaria. Este salario como cualquiera otra de sus formas comprende una cantidad de dinero efectivo que sirve de base para calcular las demás retribuciones complementarias.

3.2.5.2. **Salario extraordinario.** Este se compone del salario ordinario más la retribución suplementaria de las jornadas que exceden a la máxima legal, conocida con el nom-

bre de Horas Extras Diurna y Nocturna y la simple remuneración por horas nocturnas, domingos y días festivos.

3.2.6. **Salario fijo, salario variable.** Es una división saludable del salario ordinario. La unidad que sirve de base a la relación contractual laboral generao o determina el salario fijo. En lo tocante a nuestro Estatuto Laboral, este tipo de salario se desprende al considerar a manera de ejemplo los descansos dominicales con una remuneración de "salario ordinario" de un día. Desde luego el salario ordinario debe responder en primer término a un carácter fijo por la jornada de trabajo y en segundo lugar al tipo de trabajo a realizar.

3.2.6.1. **Salario variable.** El salario variable se determina con facilidad. Nuestro Código Laboral hace referencia al salario variable cuando se debe determinar los promedios para la remuneración del descanso dominical. Esto significa que su consideración depende según las circunstancias o la forma como se preste el servicio. Será variable el salario pactado por unidad de obra, los porcentajes de ventas, las comisiones y las remuneraciones que por concepto de tiempo suplementario corresponde al trabajador. Sin embargo ya existen quienes consideran que el salario variable, ha adquirido una nueva modalidad, el salario variable se plantea al liquidar prestaciones sociales en particular y se devengue el salario mínimo cuyo aumento ordenado por

las autoridades respectivas coincida con el período de los tres últimos meses como criterio base de liquidación.

3.2.7. **Salario integrado**. En la última reforma a nuestra legislación laboral se ha establecido el salario integral para los trabajadores de alto salario ordinario. Este tipo, ofrma o modalidad rompe con los postulados de principios, garantías y derechos que se consagran en el título preliminar del código. Esta modalidad se caracteriza para su aplicación a los trabajadores que devenguen más de diez salarios ordinarios mínimos. Su concepción material la comprende o compone el salario ordinario y el "factor" prestacional, esta última con características novedosas como por ejemplo, que debe ser compensatorio de las prestaciones, recargos y beneficios a que tenga derecho el trabajador.

3.2.8. **Salario nominal, salario real**. Hemos incluido el estudio del salario nominal y el salario real, clasificaciones que se funde con el poder adquisitivo del mismo. Es bueno explicar las diferencias de uno y de otro.

El salario nominal está representado en la cantidad de dinero que recibe el trabajador como pago o remuneración por el servicio prestado o jornada cumplida. Si por ejemplo, el salario por hora estipulado en un contrato de trabajo es de tres pesos, en las ocho horas de jornada diaria el

salario estará representado por los veinticuatro pesos que se paga al obrero. Si se trata de trabajo a destajo la suma total de la remuneración también expresa el monto nominal. No importa el monto del salario ni las condiciones de trabajo; el salario nominal se entiende en cantidad de moneda recibida.

Es una clasificación que sólo presupone el factor cuantitativo.

Los salarios nominales no expresan por sí solos la verdadera, necesaria y justa remuneración del trabajador, si dicha relación se analiza a la capacidad de compra de la moneda.

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

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

3.2.8.1. **Salario real.** El salario real, en cambio, se mide por la capacidad de adquisición o capacidad de compra, sujeta siempre a las oscilacionesdel costo de vida. Desde este punto de vista, el salario nominal es siempre superior al salario real, los trabajadores en realidad no están interesados en la cantidad de dinero recibido, les importa las mercancías y servicios que puedan obtener con la suma efectiva percibida.

De suerte que la relación entre la remuneración expresada en dinero salario-nominal y el poder adquisitivo de ese dinero en términos de mercancías y servicios obtenidos constituye el salario real.

En este orden de ideas, el nivel de vida de la clase asalariada permanecerá evidentemente intacto si el dinero que se les paga por concepto de salario se duplica pero al mismo tiempo permanece inalterada la suma disponible de bienes y servicios que ordinariamente consume, porque el precio de éstos también subió en la misma proporción.

En otras palabras, aunque los salarios nominales hayan subido, los salarios reales permanecerán sin cambio, puesto que los beneficios y mercancías obtenidas por los trabajadores han sido los mismos, sin que pueda afirmarse haber existido una cantidad adicional a la suma que anteriormente consumía.

4. EL SALARIO EN LA LEGISLACION COLOMBIANA

No cabe duda que el modelo adoptado por Colombia de Estado Social de Derecho, de este mundo contemporáneo cumple diferentes objetivos: Se ha convertido en árbitro, director y ejecutor de la economía y del poder, protector de los necesitados y garantizador del bien común, principios que en la medida que no se cumplan o en la medida que no se asuma como responsabilidad del Estado, éste se ilegitima, pierde justificación y se desnaturaliza. En el Estado Social se es libre en la medid a en que se realiza los hechos para conseguir lo que se desea; no cabe duda en que la libertad desemboca en un derecho real.

El Estado social se impone metas tendientes a garantizar la creación de condiciones razonables de vida de tal manera que tod o m iembro de la comunidad puede hacer valer un Derecho y obtener de la sociedad una protección contra los riesgos de vida.

Estas consideraciones se desprenden de la Constitución de 1991, dada las condiciones que la misma Carta de Navegación

contempla la de elaborar un Estatuto Marco para un nuevo Derecho laboral, mediante el cual se garantice y se otorgue a la clase trabajadora, una existencia digna con un nivel económico decoroso, tal es el caso del preámbulo de la Constitución, donde el trabajo así como siete postulados filosóficos más, son asegurados dentro del propósito de fortalecer la unidad de la Nación. Señalemos algunos articulados de la Nueva Carta Fundamental, todos ellos relacionados con el trabajo.

ARTICULO 25, DE LA CONSTITUCION NACIONAL: "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.

Tod a persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas".

ARTICULO 53, Inc. 5, DE LA CONSTITUCION NACIONAL: "La Ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajos, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores".

Estos dos artículos mantienen vigente los principios generales del título preliminar del Estatuto Laboral en Colombia (Decreto 2663 y 3743 de 1950) y de otros principios que en materia salarial se contemplan en nuestra actividad laboral

y en materia precisamente salarial sin desconocer que la formación del derecho del trabajo fue un fenómeno de larga gestación del cual no escapa la historia de Colombia, pues las luchas de los trabajadores en principio fueron la protección de la persona físicamente y culminar con el problema del salario, pues a la luz del artículo 53 de la C.N. que transcribimos "El Congreso expedirá el Estatuto del Trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultados para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad". El Estatuto de Trabajo ha de elaborarse por el Congreso de la República debe responder a los princip ios que hemos aludido y en cuanto al subrayado la remuneración en efecto debe satisfacer las necesidades vitales del dependiente, del trabajador, entendiendo por vital no sólo la subsistencia

física de él y de su familia, la cual se extiende a vivienda, alimentación, salud, sino también a la educación, instrucción, esparcimiento, etc. y para garantizar ese salario vital, se establece una remuneración mínima no reducible por acuerdos convencionales, salario que también debe ser móvil en función de los altibajos del costo de vida.

En el transcurso de este trabajo omitimos en el título referente a formas o tipos de salario, el de salario móvil cuya implantación obliga a crear un Instituto de las Remuneraciones encargado de determinar los aumentos operados en el costo de vida; el salario móvil tiene como propósito la de sostener el poder adquisitivo de los salarios que permita satisfacer las cosas necesarias y el disfrute de los bienes indispensables para una vida digna.

El salario mínimo cuyo análisis haremos más adelante, estará determinado o graduado por los niveles del costo de vida, el cual será el índice patrón de ajuste.

Las reformas producidas en los dos últimos años como por ejemplo, la creación de un nuevo modelo de Estado, la transición del modelo sepalino a la Apertura Económica, la privatización de los servicios públicos, así como la reducción del tamaño del papel del Estado y la Reforma Laboral contempla en la Ley 50 de 1990 aunque sea anterior de la Nueva

Carta de Navegación, y en espera del gran paquete de normas en materia laboral, la reducción de salarios reales,es un hecho. Se desprende por ejemplo el salario integral para los trabajadores de altos ingresos y la fijación de salarios mínimos por debajo de los índices de precios al consumidor. Esta reforma crea no una nueva Noción Jurídica del salario, el cual se ha establecido hasta la saciedad, que desde el punto de vista jurídico, es la remuneración que se da al trabajador por el servicio que presta dentro de un contrato conmutativo, que implica cargas para ambas partes, sin que se aparte de aspectos económicos y sociales y que legislación colombiana no se inclina por una u otra corriente doctrinaria, porque ha permitido que el salario se integre por todo aquellos que reciba el trabajador en form a permanente y habitual, y que implique remuneración o retribución por un servicio, si no sería modificaciones en la noción de salario y en los conceptos que no constituyen salario.

4.1. NOCION JURIDICA DEL SALARIO

Como hemos venido expresando, la reglamentación del salario es objeto de varias e importantes modificaciones.La noción de salario contenido en el antiguo artículo 127 del C.S.T. era muy amplia e igualmente objeto de numerosas controversias, consideraba por ejemplo sinónimas la expresio-

nes "salarios fijo" y "salario ordinario", que se refiere a dos situaciones distintas, la primera a la"cantidad en la retribución" y la segunda a la "remuneración por laborar la jornada ordinaria". Esta noción resultaba a decir por los tratadistas patronales desestimulante para el empleador, por ello era un gran obstáculo para ofrecer nuevos beneficios para los trabajadores e incentivos en la participación de utilidades. Para la clase trabajadora al antiguo artículo 127 era un instrumento protector que impedía desarticular el salario de cada uno de los trabajadores.

El artículo 14 de la ley 50 de 1990 modificatoria del artículo 127 del C.S.T., esquematoza al salario en:

- ORDINARIO
. Fijo
. Variable

- SALARIO EXTRAORDINARIO
. Horas extras
. Recargo nocturno
. Trabajos en dominicales y festivos

Además de la esquematización dos importantes modificaciones se plantean en el artículo 127. El primero de ellos hace referencia a la contraprestación directa de servicios para

que un pago constituya salario. Anteriormente bastaba la retribución del servicio, lo que hoy obliga al trabajador a establecer la carga de la prueba para que de esta manera se puntualice el nexo causal entre el servicio y el pago que se considera salario y se vea sometido a un desconocimiento por parte del patrón y la segunda modificación es la eliminación como tipo de salario, la participación de utilidades, eliminación que se confirma en el artículo 128 que la menciona expresamente entre los elementos no constitutivos del salario.

Pero sigue siendo el artículo 127 la clave para establecer los elementos integrantes del salario y establecer la noción jurídica de este capítulo basado en la retribución por la prestación del servicio.

4.2. LIBERTAD DE ESTIPULACION

Nuestro Estatuto Laboral en su artículo 132 establece la libertad de convenir la forma y tipo de salario, es decir el salario en sus diversas modalidades, convenio que debe respetar en primera instancia al salario mínimo legal o aquellos que se desprendan de pactos, convenios colectivos y fallos arbitrales, esta norma de carácter general tiene relación íntima con otros artículos del mismo Estatuto, sea el caso mencionar el que otorga libertad a las partes pa-

ra concertar salarios de manera uniforme en aquellas labores que requieren trabajo en equipo, lo que implica el establecimiento de turnos diurno y noctirno y de manera rotativa y aquel artículo que permite contemplar una limitación a esa libertad en cuanto a la fijación de salarios básicos fijos que sirven para liquidar la remuneración correspondiente al descanso dominical y a las prestaciones proporcionales de salario, en el evento de que este sea fijo. Se extiende esto también en los casos en que las partes no hayan estipulado expresamente el salario, se recurriría al que ordinariamente se pague por la misma labor y a falta de ella, el que se pueda fijar tomando en cuenta la cantidad y la calidad de trabajo, la aptitud del trabajador y las condiciones usuales de la región.

Estos tres eventos es lo que docora la libertad y forma de estipulación del salario, así sea que en larealidad los alcances propuestos por el legislador se alejen de la práctica de las relaciones obrero-patronales. Y es que en el campo del derecho laboral cuando de la relación contractual se refiere, se debe admitir la existencia,de la debilidad de una de las partes contratantes que en el caso particular no es más que el obrero, ya que se haya en estado de dependencia lo que permite deducir que las condiciones sociales y económicas en dado caso son determinantes en la estipulación del salario, esto se puede observar en los contratos

de trabajo donde el obrero por el tipo de labor ha desempeñar la libertad no existe, muy a pesar de la presencia normativa pero que ha sido aceptado por la doctrina.

Uno de los tratadistas de mayor aceptación en sus tesis GUILLERMO GONZALEZ CHARRIS, al respecto de la libertad de la estipulación del salario establece: "Del hecho de que la ley establezca esa libertad de las partes para estipular el salario, mientras no se violen el salario mínimo o el establecido en laudos arbitrales o convenciones colectivas, se derivan ciertas conclusiones importantes: la de presumirse, salvo prueba en contrario, que el salario que devenga el trabajador es él admitido por él esto es, aquel con el cual se ha contentado y ha estimado justo para sus necesidades y obligaciones, cuando en realidad ello no es así. Además, la de cualquier modificación de salario que surja en el curso del contrato y que sea desfavorableeconómicamente para el trabajador, se tiene...y se ha venido teniendo para la jurisprudencia como aceptada por él, siempre que no haya reclamado oportunamente contra ella".

La jurisprudencia en los eventos de falta de estipulación a utilizado procedimientos diversos como medio de prueba para la fijación pericial tal como se desprende de la Casación del 23 de abril de 1953 y otras en donde considera que la falta de estipulación y aún la falta de prueba sobre la

cuantía del salario no implica la inexistencia del contrato, pero que permite considerar que el salario es susceptible de determinarse. Y en cuanto a la forma de estipulación la Corte considera válida la combinación del salario por unidad de obra con el salario por unidad de tiempo.

4.3. IRRENUNCIABILIDAD DEL SALARIO

Este principio es de vital importancia en razón a que el mismo artículo 142 del C.S.T. le da al salario el carácter de derechos haciendo referencia por lo tanto a un derecho subjetivo, concibiéndolo que á todo servicio personal que preste una persona a otra debe recibir una remuneración.Toda prestación de servicio es onerosa no gratuita, en este caso un derecho al salario.

El principio consagrada en este artículo 142 del C.S.T. representa una de las más claras garantías al trabajador y de manera extrema puede considerársele como una de las medidas de protección al salario, de no ser así produciría efectos de orden público ya que de allí, es decir el salario, quienes de él dependen, su tipo de ingreso inclusive es un orden de desarrollo económico y social; nadie puede renunciar al salario, como tampoco puede cederlo porque de ser así la relación contractual laboral estaría viciada de nulidad de manera absoluta.

En el artículo 53 de la Carta Constitucional se toma como principio mínimo fundamental para la elaboración del Estatuto del Trabajo una remuneración mínima vital y móvil que debe ser proporcional a la canridad y calidad de trabajo, la cual no puede ser reducible por acuerdos convencionales de cualquier índole.

Al respecti GUILLERMO GONZALEZ CHARRIS en una de sus interpretaciones que se desprenden del principio de la irrenunciabilidad del trabajo se expresa así: "Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley"; y además, el artículo 142 del mismo texto, que consagra la irrenunciabilidad del derecho al salario e impide la cesión del mismo en todo o en parte,bien sea a título gratuito u oneroso. De donde se concluye que de la teoría de la irrenunciabilidad del simple derecho subjetivo, se ha pasado en buena hora a la irrenunciabilidad del bien patrimonial representativo de aquel, con lo cual, queda asegurada hasta el límite de lo posible, la garantía de remuneración efectiva y de prestaciones reales que se originan en el contrato de trabajo".

La excepción a la norma analizada por el tratadista GONZALEZ CHARRIS, la trae el mismo C.S.T. en el artículo 15,cuan-

do se habla de la figura de la transacción en materia laboral, la cual es válida siempre y cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles. La transacción es considerada como una remuneración parcial de derecho y que en consecuencia desnaturalizada el principio que consagra el artículo 142, la irrenunciabilidad. El legislador previó una cuestión de orden práctico, sostienen laboralistas en favor de la clase trabajadora, sintetizándose en una conveniencia para sus intereses con una solución inmediata aunque conlleve reducción de derechos ante una demora solución a través de un proceso judicial.

4.4. A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL

Remontamos la norma Constitucional, cuando se establece un salario mínimo es proporción a la cantidad y calidad de trabajo. Este principio está inspirado en una política de carácter internacional que busca la igualdad natural entre todos los individuos que debe alcanzar igualmente la esfera del derecho laboral, no interesa cuál es el manejo que se le dé en una región u otra, se trata de todas formas de seres humanos, que con su entrega física además de buscar el sustento para él y para los suyos propende por el mejoramiento de las condiciones de vida, del desarrollo y los grados de civilización que permita a la especie humana su prolongación y estabilidad.

El artículo 143 del C.S.T. contempla este principio de "A trabajo igual salario igual" y la eliminación de todo tipo de discriminación que por actividades sindicales, modifique o establezca diferencias en el salario. Este principio de la igualdad del salario con relación al trabajo, se desprende del tratado de Versalles en relación a la no discriminación y en nuestro Estatuto Laboral en el Título Preliminar de los principios generales, se reafirma más al considerarse la igualdad de los trabajadores en Colombia frente a la Ley, los cuales gozan de la misma protección y garantías, quedando abolida toda distinción jurídica por razones de trabajo intelectual o material.

Podría abordarse en el somero análisis de este principio de la igualdad del salario, el del salario justo, poco con vigencia en diversas legislaciones laborales tendientes a la protección del salario en beneficio del trabajador.

4.5. SALARIO SIN TRABAJO

El artículo 140 del CST contempla la figura del salario sin la prestación del servicio bien por disposición o por culpa del empleador. La tesis consagrada y reiterada por las legislaciones es la que el salario es la contraprestación del trabajo, la retribución del servicio prestado. De suerte que el principio contenido en esta norma constituye una

excepción fundamental a la teoría general. Ocurre que algunas veces el trabajador, no obstante su posición de prestar el servicio, no puede hacerlo por razones ajenas a su voluntad. En estos casos la ley considera que basta el hecho de haber estado el trabajador a órdenes de su patrono para tener derecho a la remuneración aun cuando realmente no haya prestado ningún servicio. Esto sucede por ejemplo en el caso de falta de materia prima, de averías en las maquinarias o simplemente por órdenes expresas del patrono. A este período se le denomina en algunas legislaciones Tiempo muerto.

El fundamento del principio consagrado en el artículo 140 en referencia estriba en que una de las obligaciones del patrono, en virtud del contrato celebrado con el trabajador es la de darle realmente trabajo. De tal suerte que si el trabajador no puede cumplir con la obligación de prestar sus servicios porque el empresario se lo impide, se considera, para los efectos de la remuneración como cumplida la prestación de servicios.

4.6. FORMA Y LUGAR DE PAGO

De acuerdo a lo estipulado por el Código Sustantivo del Trabajo una de las formas de protección al salario lo constituye el precisar el lugar y el tiempo en que debe pagarse. El

pago del salario como acto de satisfacción efectiva desde el ámbito legislativo busca la regulación en el lugar y tiempo para su ejecución. PEREZ al respecto dice. "Es interesante esta medida de protección por dos motivos: 1) Porque si no se efectúa el pago del salario en el lugar donde los servicios se presten, ocasiónanse molestias y, a veces, gastos de desplazamiento, al trabajador; 2) Porque si se llevará a cabo en ciertos establecimientos; propicios al consumo, el salario corre también el riesgo de ser disminuido".

La determinación del lugar conlleva la prohibición expresa de que el pago se haga en sitios inadecuados, como tabernas y casa de juegos, en la cual el trabajador puede gastar su salario en detrimentos de sus necesidades primarias y con ello causare grave daño y a las personas que dependan de él.

Cuando la ley no dice de manera expresa el lugar y el tiempo en que debe pagarse el salario, la jurisprudencia generalmente llena este vacío atendiendo a los usos y costumbres, los cuales atienden casi siempre las previsiones en favor de un trabajador.

4.7. DEFENSA DEL SALARIO

La defensa del salario se encuentra reglamentada por algu-

nas medidas establecidas en la ley laboral, atendiendo las circunstancias que se presentan.. El articulado que en alguna medida tiende a prestar esa protección es fácil deducirlo de la estipulación en moneda extranjera. Teniendo en cuenta el tipo de cambio oficial del día en que debe efectuarse el pago.

Al respecto se manifiesta el Tratadista GONZALEZ CHARRIS : Es corriente particularmente en grandes compañías, que alguna parte de su alto personal esté remunerado, no en moneda nacional sino extranjera, por consecuencia de una estipulación que lo establezca. Esto está permitido por la ley colombiana pero con la adición de que en tales casos, el salario debe entregarse en moneda colombiana".

El mismo tratadista observa con relación al artículo 135 en el sentido que si bien es cierto que se desprende la medida protectora sobre el salario no es posible deducir lo mismo sobre las prestaciones sociales, lo que permite plantear la duda sobre si las prestaciones sociales que surjan del contrato de trabajo en el cual se pactó el salario en moneda extranjera, deben pagarse también en la misma moneda colombiana.

Otras normas protectoras del salario es la prohibición del trueque o mejor conocido como truck system, pagando el sa-

lario con el suministro de artículos de primera necesidad sin que el trabajador tenga la oportunidad de conocer los valores de los objetos de las mercancías que recibe como salario.

En Colombia esta prohibición del trueque se plasma en el artículo 136 del C.S.T. Es decir, no está permitido cambiar trabajo exclusivamente por especie. Los pagos deben hacerse en dinero efectivo. La cantidad devengada previa acuerdo puede pactarse porcentualmente el salario en especie.

4.7.1. **Prelación del salario.** El artículo 157 del C.S.T. modificado por el Decreto 2351 de 1965, art. 11 establece: "Los salarios pertenecen al grupo cuarto de los créditos de primera clase de que trata el título 40 del Código Civil.

Cuando la quiebra imponga el despido de trabajadores, los salarios pendientes se tendrán como gastos que deberán ser pagados de preferencia. Los créditos y los gastos a que se refiere el presente artículo podrán demostrarse por los medios de prueba autorizados por la Ley".

De acuerdo con lo establecido por el inciso segundo del artículo 11 del decreto 2351 de 1965, el salario vendría a ser un crédito privilegiado, es decir, goza del beneficio de ser pagado antes que otros créditos que existan contra

el patrono.

Los valores que debe pagar el patrono por concepto de salarios, ocupan el cuarto puesto de los créditos privilegiados de la primera clase, o sea que una vez que sean cancelados las deudas por costas judiciales, causadas en interés general de los acreedores, las expensas funerarias del patrono difunto y los gastos de la enfermedad que causó su muerte, se pagan los salarios. Así está estipulado en el artículo 2495 título 40 del C.C.C.

Ahora que fórmulas legales o judiciales se pueden encontrar cuando a la prelación de créditos en materia laboral, se presenta la prelación de créditos en materia civil. Por ejemplo qué suerte pueden correr los salarios frente al privilegio de una hipiteca, que es una obligación con garantía real, que según el Código Civil debe atenderse en primer término, aún cuando la deuda que ella garantiza no tenga el carácter vital propio del salario y de las prestaciones sociales.

Esto ha traido como consecuencia dos problemas; los relativos al factor competencia, para conocer el caso, y lo que hacen relación al asunto jurídico de fondo, es decir, de la preferencia en sí misma a favor de una u otra clase de créditos.

Haciendo relación a la competencia, podría ser que por economía procesal o por comocidad para los trabajadores, pueda un juez civil, conocer de los créditos que por prestaciones y salarios tenga un patrono a favor de sus trabajadores y decidir, en un solo acto, tanto de la suerte de los créditos laborales, como de la cuerte de las obligaciones civiles o comerciales.

Hasta hoy parece que se ha decidido en contra de esta tesis, pórque desde que se creó y organizó la jurisdicción especial del trabajo, son sus juegos para decidir los conflictos jurídicos individuales que tengan relación directa o indirecta con el contrato de Trabajo.

Si de estos casos conoce y decide un Juez ordinario estaría viciado de nulidad por falta de competencia legal.

Al parecer la solución es remitir al Juez Civil del concurso o de la quiebra, por el juez especial o laboral, su decisión una vez en forma para que proceda a incorporarla como crédito indiscutible dentro de su decisión final.

Solución que si bien es la única posible, presenta las desventajas para los trabajadores, de que cuando haya firmeza en la decisión laboral, ya se ha decidido el juicio de la quiebra.

En cuanto a la segunda situación que se refiere al asunto jurídico de fondo, nada se ha resuelto entre nosotros. Pero un recto entendimiento de la Ley y la constitución que garantizan el derecho al trabajo y al salario que de él se derivan, debe permitir la conclusión de que cuando un concurso de acreedores existan créditos laborales de un lado, y créditos prendarios o hipotecarios con garantía real, primen los primeros en atención a la calidad vital de que están invertidos.

Pero se puede presentar el caso de créditos laborales no reconocidos que estén discutiendo judicial o extrajudicialmente mientras se adelante el juicio para resolver tales casos, sin que la solución sea ilusoria, consideramos que la solución práctica sería la de la competencia a los jueces civiles, en estos casos excepcionales, para resolver dentro del juicio de quiebra lo concerniente a créditos provenientes del contrato de trabajo, con el objeto que pueda servirse de su propia decisión para liquidar correctamente el juicio civil sin perjuicio o con el menor posible, para los intereses de los trabajadores de la empresa.

4.7.2. **Viáticos**. Los viáticos constituyen salarios. Son aquellos ingresos que percibe el trabajador como suplemento retributivo adicional dadas las condiciones de trabajo que implican sustancialmente un mayor gasto en la movilización

que realiza en servicio de la empresa. En nuestra legislación laboral los viáticos constituyen salarios. La reforma planteada por la Ley 50 de 1990, a pesar que se conservan por los componentes del viático para proporcionar, como se expresa anteriormente, al trabajador manutención y alojamiento la parte destinada a transporte y gastos de representación no constituyen salario. Se observa que la Constitución salarial del viático se requiere su carácter habitual o permanente. El viejo articulado del C.S.T. derogado por el Artículo 17 de la ley 50 de 1990 quedó ampliado un nuevo numeral, es decir hoy lo integran tres (3) numerales, lo que permite clasificar a los viáticos en dos clases.

- Los viáticos permanentes: para referirse a la parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento. Los especialistas con criterio proletario deducen la dificultad para determinar si la carga de la puerta corresponde al trabajador en razón a que el legislador no define los viáticos permanentes. Por lo que se concluye que los permanentes se presumen.

- Viáticos accidentales: Como regla general éstos no constituyen salario en caso alguno. Para su configuración el legislador establece el requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente. Las últimas expresiones y la

definición que se le otorga al pensar de los entendidos, por lo antitécnico de definir por parte del legislador y por las encontradas interpretaciones respecto a la naturaleza salarial o extrasalarial de los viáticos.

4.7.3. **Gastos de representación.** Nuestro Estatuto Laboral niega el carácter de salario, las sumas que recibe el trabajador para gastos de representación. Entendiéndose como gastos de representación aquellas sumas de dinero determinadas o determinables tendientes a cumplir ciertos actos y en particular algunos que son muy especiales, como por ejemplo, el de realizar el objeto del contrato de trabajo. Las mencionadas sumas llamadas gastos de representación, se aplica tanto en el campo oficial como en el derecho privado o particular. Lo que se propone a final de cuentas es que el trabajador pueda atender sus necesidades en la medida en que le sobrevengan eventos fuera del sitio habitual donde labora o reside.

La justificación para negar el carácter salarial tiene fundamento en que dichas cantidades no benefician al trabajador, ni constituyen una retribución del servicio. Pues como lo dijimos anteriormente lo entregado al trabajador por dicho concepto es facilitarle la ejecución del trabajo y no va a integrar el patrimonio particular de él. En síntesis dichos pagos simplemente van a cumplir un objetivo de be-

neficio en el desarrollo del trabajo.

4.8. SALARIO MINIMO

No cabe duda que los cambios y la evolución misma del Estado ha afectado en distintas épocas a la historia del salario. La concepción del Estado intervencionista extendió su radio de acción a un salario por algunos considerados como mínimo y otros como base (entre uno y otro concepto hay diferencias sustanciales), todo ello procurando bajo un ordenamiento jurídico prevenir el establecimiento de salarios notoriamente insuficiente para la subsistencia del trabajador y de los suyos, he ahí la justificación del establecimiento del salario mínimo. Para los distintos países la denominación del salario mínimo varía, en el caso de Argentina se le llama salario mínimo vital, en la brasilera salario mínimo simplemente y en la francesa salario mínimo interprofesional garantizado.

La historia legislativa en Colombia en materia salarial, nos remite al año de 1948 cuando insignes miembros del parlamento presentaban proyectos sobre el salario mínimo basándose en los postulados que brevemente hemos expuesto en este capítulo. Cabe recordar la apreciación conceptual de CABANELLAS, quien consideró que con el establecimiento de un salario mínimo se plasmaba el intervencionismo de

Estado, cual con el tiempo se ha venido a estatuir como salario oficial mínimo. PEREZ BOTIJA al respecto se limita a explicar que el término "mínimo tiende a significar ingresos no limitados por un carácter fijo, rígido o uniforme, sino entendiéndose como un rendimiento a un rendimiento medio de subsistencia".

Nuestro C.S.T., define el salario mínimo "el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a los de su familia en el orden material, moral y cultural". Esta definición que trae nuestro Estatuto Laboral ha sido sujeta a críticas ya que se torna a confusión el salario mínimo con el salario familiar; se toma en consideración la vida individual del trabajador no en su expresión biológica, sino la del trabajador conjuntamente con la familia[3].

Para finalizar la Ley 60 de 1945, autoriza al gobierno para que por medio de Derecho estableciera los salarios mínimos y como dijimos anteriormente la intervención de Estado en materia salarial comienza a realizarse en busca de una protección y estabilidad de la clase trabajadora; se expresa esto en razón que la intervención no ha sido siempre en favor de un salario mínimo para la clase trabajadora, en ocasiones se ha hecho en beneficio de la clase patronal y hoy respondiendo a los fenómenos inflacionarios a

[3]GUERRERO, Guillermo. Lecciones de Derecho Laboral. Temis. p. 189.

fin de lograr una estabilidad en el orden fiscal y en el proceso de producción económica, no obstante que en los últimos años viene afectando la capacidad de compra, a quienes dependen de un salario mínimo.

4.8.1. **Fijación del salario mínimo.** El procedimiento para fijar el salario mínimo descansa en los factores que sirven de base para fijar el salario. Dichos factores base son el costo de vida, las diferentes modalidades de trabajo, la capacidad económica de la empresa, y las condiciones de cada región y actividad. Partiendo de estos factores el salario mínimo puede fijarse en pacto, convención colectiva o en fallo arbitral.

La Ley 50 de 1990 en cuanto al procedimiento de fijación del salario mínimo institucionalizó la facultad del Consejo Nacional Laboral para señalar el salario mínimo e incluso para hacerlo por regiones o por actividades bajo el enfoque diferencial, si el criterio del Consejo así lo indicare. No desaparece la potestad que tiene el ejecutivo o el gobierno central de establecer el salario mínimo claro que norma legal solo será en subsidio del Consejo Nacional Laboral..

En el tercer numeral del Art. 147 del C.S.T. modificado por la Ley 50 de 1990 se clarifica la situación de aquellos trabajadores sujetos al salario mínimo y dependiendo de una

jornada parcial, las cuales el salario queda sujeto al número de horas que travajadas deben ser canceladas.

De todas formas los factores para determinar el salario mínimo por el ente estatal produce efectos jurídicos en particular a los contratos de trabajo que se hayan estipulado con un salario inferior, de tal forma que se tiene como fundamento el principio de que la aplicación de toda ley es inmediata sobre todo en materia de normas sobre trabajo, que por ser de orden público producen efecto general inmediato, efecto que se hace mucho más notorio en los contratos de trabajo.

4.9. SALARIO INTEGRAL

En este capítulo en el acápite 4.2., relacionado con las formas y estipulación del salario, de manera deliberada omitimos el enunciado del Art. 132 del C.S.T., el cual hoy se halla ampliado con tres numerales más relacionados con una nueva forma de salario que recibe la denominación de salario integral. Críticos como BENJAMIN OCHOA MORENO, en su obra Reforma Laboral, considera que el nuevo Art. 132 del C.S.T. rompe la armonía del código en razón de que el salario integral pasa por encima de él mismo puesto que vulnera los principios mínimos de derechos y garantías, carácter de orden público de las normas laborales, retrospectividad,

favorabilidad e irrenunciabilidad de las prestaciones.

Para otros autores o compiladores y analistas como lo planteado en la obra Reforma Laboral de la Cámara de Comercio de Bogotá, difieren del anterior, pues anotan aspectos bondadosos del salario integral, ya que la "Nueva disposición involucra una de las figuras de mayor importancia dentro de la reforma del C.S.T." ... "figura largamente estudiaba y debativa pero que no había alcanzado consagración definitiva.

En los debates legislativos previa al surgimiento de la ley 60/90, se consideró entre otros la retroactividad de la cesantía como figura laboral de gran efecto para la clase empresarial, de allí el surgimiento del salario integral para trabajadores con ingresos superiores a 10 salarios mínimos, los cuales deben reunir los siguientes requisitos:

1. Como nuevo tipo de salario el trabajador está sujeto a acogerse o no y en el evento que se acoja al salario integral, este acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador, tiene que sujetarse a la solemnidad de la estipulación escrita.

2. El trabajador que se someta a este mecanismo salarial, tiene que devengar una suma superior a 10 salarios mínimos

2. El trabajador que se someta a este mecanismo salarial, tiene que devengar una suma superior a 10 salarios mínimos legales mensuales, suma que será la base para aplicar la incidencia prestacional.

3. La suma convenida debe cubrir la retribución ordinaria con todos los demás factores de salario y las prestaciones sociales a cargo del empleador, significa esto que el trabajador mensualmente un pago único por su servicio.

4. Sin embargo se excluye de la integración salarial las vacaciones.

5. A esta nueva modalidad salarial pueden acceder no sólo quienes celebren contratos con posterioridad a la nueva ley, sino también quienes tuvieren contrato con anterioridad a ella.

6. El salario que corresponda al trabajador deberá incrementarse con el valor prestacional que corresponda a la respectiva empresa que en ningún caso podrá ser inferior al 30% tal como lo señala la ley.

El factor prestacional aludido anteriormente estará exento de retención a la fuente y en general del pago de impuestos.

5. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO EN COLOMBIA

El Art. 128 del C.S.T. también se vio afectado por la reforma laboral planteada en la Ley 50 de 1990, hay quienes sostienen que es este punto el de mayor relievancia en las futuras relaciones individuales de trabajo y básicamente porque se haya íntimamente vinculada al Art. 127, donde se expone la noción de salario.

Este nuevo artículo trae innovaciones en cuanto a los elementos constitutivos del salario:

a) Participación de utilidades.

b) Excedentes a repartir de las empresas de economía solidaria, como microempresas, cooperativas, etc.

c) Los beneficios o auxilios extralegales, cuando las partes hayan dispuesto que no constituye salario.

Observamos que la participación de utilidades ya no es salario, esto es notorio porque se excluye del Art. 127 y se menciona expresamente en el Art. 128 como tal. Resulta aho-

ra que no constituyen salario las sumas que recibe el trabajador por parte del empleador de manera ocasional y por mera liberalidad y se plantea las siguientes figuras:

- Primas.
- Bonificaciones.
- Participación de utilidades, etc.

Se considera por algunos tratadistas de gran importancia la eliminación de la noción de subvención de necesidades que anteriormente incluía esta norma creadora de confusiones al permitir que un elemento de finalidad pudiera considerarse sucedáneo del elemento causal del salario en la retribución del salario. Veamos algunos de estos elementos no constitutivos del salario.

5.1. LAS PRIMAS

Afirmamos en nuestra legislación las primas de servicio no tiene carácter salarial. Esto en cuanto al sector privado se refiere, pues en el sector público existe la prima de navidad que equivale a un sueldo completo y cuyo pago se hace proporcionalmente a las mensualidades completas servidas durante el año de trabajo. Esta prima constituye un factor salarial al momento de cancelar y liquidar las prestaciones sociales.

Algunas entidades oficiales han establecido primas semestrales que en algunos eventos constituyen factor salarial. En estricto derecho la única prima computable como salario es la de navidad, pero para el sector público.

Puede afirmarse como tesis general que para el sector privado no existen primas computables como salario. Las primas generalmente hacen parte de los sistemas o métodos de estudio que se conceden para lograr que los trabajadores participen de los beneficios de una mayor o menor producción.

5.2. BONIFICACIONES

Es considerado romper con el esquema sinonímico que tienen las bonificaciones y gratificaciones en nuestro Estatuto Laboral para hacer referencia individualmente, así la norma le dé un carácter simétrico.

Una bonificación podrá ser concebida por liberalidad, pero si el acto se repite en forma que constituya salario, en forma que constituya hábito se impondrá su estimación como salario por haber dejado de otorgarse ocasionalmente, en consecuencia si las bonificaciones se les da a los trabajadores de una empresa cada tres o seis meses durante el año, han dejado de ser ocasionales, presumiéndose cierta

habitualidad, permitiéndose entenderlas como parte integrante de la remuneración.

5.3. GRATIFICACIONES

La gratificación constituye un acto espontáneo que se desprende de la libre voluntad del patrón, por ello se considera que no es un elemento integrante del salario, para que obligue al empleador. Al constituirse la gratificación como una prestación marginal, no crea obligaciones para quien lo otorga ni tampoco derecho correlativo para quien lo reciba. Debe entenderse como gratificación toda cantidad que el empleador entregue a su personal siempre y cuando no le obligue de manera contractual o por práctica o costumbre.

Teniendo pues, el salario como fundamento la prestación del servicio, la gratificación marginal que hace el patrono a sus trabajadores o a algunos de ellos no puede tener el carácter de salario, pues ella puede ser otorgada por simple simpatía del patrono a sus trabajadores, sin mediar consideración alguna sobre prestación de servicios.

5.4. LOS GASTOS DE REPRESENTACION

Según la enunciación que hace el artículo 128 del C.S.T., no constituyen salarios los gastos de representación por

cuanto no están destinados a un beneficio del trabajador, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, mucho menos los reciben como retribución del trabajo, sino para desempeñar a cabalidad y mejorar sus funciones.

5.5. LOS MEDIOS DE TRANSPORTE

Del mismo modo los medios de transporte no se tienen como elementos integrantes del salario. El Decreto 105 de 1989 facultó al Presidente de la República en ejercicio atribuciones que le confiere una norma anterior para decretar el auxilio de transporte a que tienen derecho los empleados tanto oficiales como particulares que devengan un salario inferior a dos veces el mínimo.

5.6. LAS PRESTACIONES SOCIALES

No constituyen salario, el fundamento de ello consiste en que la mayoría de las prestaciones consagradas en nuestro código tienen ocurrencia en épocas que el trabajador no presta su servicio. Así la cesantía, la pensión de jubilación o invalidez, el auxilio por enfermedad no profesional y las vacaciones, ya sea en tiempo o su compensación en dinero, se disfrutan justamente cuando el trabajador no está prestando su servicio la patrono. En cuanto a las

vacaciones su finalidad consiste en dar un justo descanso al trabajador para recuperar las energías perdidas en el trabajo, luego ellas no son una retribución al servicio, como lo dijo en una ocasión el Consejo de Estado.

5.7. EL SUBSIDIO FAMILIAR

Esta garantía no constituye salario y data a partir del Decreto Extraordinario 118 de 1957 y por Ley 58 de 1963 para que cubriera a todos los trabajadores tanto del sector privado como de los establecimientos públicos descentralizados y afines de la Nación. A pesar de que el Art. 128 no lo menciona como garantía al trabajador cuya familia entra a proteger a los menores habidos en ella.

Refiriéndonos a las normas arriba mencionadas, el Subsidio Familiar no es salario, ni se computa como factor del mismo en ningún caso.

La orientación que en el derecho laboral y particularmente en el aspecto de la seguridad social que hoy sigue este subsidio se determina por la regla siguiente:

- El derecho del subsidio se adquiere por el nacimiento de un hijo y se cobra desde el mes que nazca el hijo, hasta que llegue a la mayoría de edad.

- Este derecho tiende a generalizarse a todos los trabajadores particulares y oficiales.

- El subsidio familiar busca una independencia del salario, de suerte que la suspensión o terminación de la relación de trabajo no ponga fin a la obligación de pagar el subsidio, mientras que la persona que lo reciba tenga hijos dependiente. El presente derecho se extiende a los hijos adoptivos e igualmente protege a los hermanos menores que convivan con el trabajador y cuyo sostenimiento corra por su cuenta.

Como norma de protección el subsidio familiar es inembargable desde luego con algunas excepciones, por ejemplo, cuando se trate de juicio de alimentos instaurados en favor de los hijos en general o cuando el subsidio se vea afectado por las acciones iniciadas por el Banco Central Hipotecario o Caja de Compensación Familiar o el INURBE.

6. DIVERSAS MEDIDAS DE PROTECCION AL SALARIO

El salario ha sido reconocido como medio de satisfacción a las necesidades alimenticias del trabajador y su familia. Esta condición ha generado la creación de normas protectoras al salario en su gran mayoría tendientes a ejercer sobre el patrón o empleador en particular acciones que controlen los abusos que se presentan contra la clase asalariada, esto se extiende también en aquellos eventos en que el trabajador ha contraído obligaciones de orden civil y los acreedores ejercen las acciones pertinentes contra el trabajador deudor.

6.1. DESCUENTOS PROHIBIDOS

Establece el Art. 149 del C.S.T. la prohibición al empleador para deducir, retener o compensar suma alguna del salario, si no media la voluntad escrita del trabajador o que se cumpla mandamiento judicial. El artículo aludido nos establece una relación que es afectada por la prohibición e igualmente la indemnización a título de sanción cuando hace efectivo los descuentos.

Se ha dicho que el principio consagrado en este artículo es drástico y ajeno al derecho común ya que en la legislación civil, la figura jurídica de la retención, deducción y compensación son lícitas y operan por la sola voluntad de las partes o por la presencia de los hechos que la determinan; sin embargo, como la Ley Laboral en parte busca fortalecer la situación del trabajador, ésta no permite que del salario no se tome cantidad alguna, sin previo consentimiento del trabajador o mandato judicial a fin de evitar posibles abusos del patrono.

6.2. LA RETENCION

Ya dijimos que la retención es la figura jurídica que consiste en que el acreedor pueda mantener en su poder el bien del deudor en determinadas circunstancias y de vista de determinados hechos para garantizar el pago de sus créditos.

6.3. LA DEDUCCION

Se podría decir que es la figura que permite descontar de una suma que se debe, otra menor igualmente a título compensatorio.

6.4. LA COMPENSACION

Se conoce como medio de extinguir las obligaciones y consiste en la solución de dos deudas recíprocas que sean claras, del mismo origen, de la misma naturaleza, líquidas e igualmente exigibles.

6.5. DESCUENTOS PERMITIDOS

Para esta figura nos remitimos al Art. 150 del C.S.T., que a título de excepción al principio general, el cual permite los descuentos a favor de los sindicatos, cooperativas, cajas de ahorro, cuotas al seguro social y a las sanciones disciplinas conforme al reglamento. Con el mismo alcance el Estatuto Laboral en su artículo 151, nos trae otra excepción a la consagrada norma general protectora del salario contra los abusos y en este caso se faculta al inspector del trabajo para solicitar por escrito tanto al patrón como al trabajador de descuentos por concepto de préstamos anticipados, deducciones, retenciones, etc., afectando al salario mínimo o a la parte inembargable. Además de las dos anteriores la del Art. 152 que faculta al empleador para retener del salario de sus trabajadores, las cuotas que se acuerden para planes de vivienda que beneficien a los trabajadores. Igualmente otras normas con el mismo sentido se ubican en los artículos 113, haciendo referencia a los des-

cuentos por concepto de multa que afecten al trabajador y por último los descuentos por las obligaciones que el trabajador ha contraído con los sindicatos de la cual es su afiliado.

6.6. INEMBARGABILIDAD DEL SALARIO

El C.S.T., en el capítulo tercero del título quinto contempla la inembargabilidad del salario mínimo o convencional. En la última edición de Temis la inembargabilidad de salarios aparece a título de comentario que es una de las formas de protección al salario conjuntamente con aquellas medidas para detener conjuntamente con aquellas medidas para detener los abusos del patrono para proteger la familia del trabajador y la protección que se pueda ejercer sobre los trabajadores en contra de los acreedores del patrono, es decir, el salario suele constituir el único recurso económico del trabajador y de su familia. La Ley 2a. de 1984 en su artículo 4o., reforma el artículo 155 del C.S.T., cuando establece que el excedente del salario mensual sólo es embargable en una quinta parte, pero a título excepcional el artículo 156 tolera que el salario mínimo en su conjunto puede ser embargado hasta en un 50% por sentencia judicial en proceso de alimentos e igualmente en favor de cooperativas legalmente autorizadas.

Para finalizar se deja sentado que este tipo de protección al salario lleva envuelta una situación de orden público, cuya responsabilidad del Estado lo obliga legalmente a preservar; por esta misma razón de orden público y por los eventuales derechos de terceros la embargabilidad del salario sólo puede ser declarado judicialmente conforme a los principios y tablas anteriormente señalado. El principio de inembargabilidad del salario reitero, reafirma el carácter alimenticio del mismo y por ello esa protección constituye un privilegio excepcional a favor del trabajador y en contra de sus acreedores; es de presumir qbe cualquier interés debe ceder las consideraciones superiores del trabajador como es la de subvencionar sus necesidades en su totalidad, así como las de su familia.

7. DEL CONSEJO NACIONAL LABORAL

Uno de los Estatutos de mayor trascendencia en los procesos de la política social en Colombia, lo constituyó la Ley 187 de 1959 por la cual se crea el Consejo Nacional de Salarios estableciéndose para esta entidad no sólo sus funciones, sino las distintas formas decontrol sobre la operancia de salarios mínimos. De esta manera los viejos anhelos de la participación de trabajadores en organismos encargados de proyectar con carácter general la fijación de los salarios mínimos, se cristaliza e igualmente otorga una oportunidad más al Estado a su intervención en materia salarial; nos encontramos entonces por primera vez cómo el Estado ejerce por medio de este Consejo Nacional, en materia salarial y laboral, una función pública de grandes repercusiones de interés social. La concertación terminología hoy en proceso de desgaste por su indiscriminada utilización, tiene aparición con el Estatuto aludido, porque permite al movimiento obrero tener asiento en las facultades decisorias de manera tripartita y conjunta con el gobierno y los empresarios.

El Consejo Nacional de Salarios estaba compuesto por siete (7) representantes del gobierno, cuatro (4) de los trabajadores y dos (2) de los empleadores y tenía como función sine quanon, la de fijar y revisar el salario mínimo. En sus orígenes como se plasma en el artículo primero de dicho Estatuto, plantea como esencia lograr la concertación de intereses económicos y sociales en procura de una mayor justicia en las relaciones obrero-patronales. Institución adscrita al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que se convertiría en asesor permanente del gobierno nacional en materia laboral.

Posteriormente en el año de 1968 se crea el Consejo Nacional del Trabajo a través del Decreto 2210 del citado año, en donde se reduce la participación de los representantes del gobierno a cinco (5) miembros, sosteniéndose el número de representantes de los empleadores y manteniéndose el número de representantes del movimiento obrero en cuatro (4) miembros.

El Consejo Nacional del Trabajo dentro de las funciones correspondientes al Consejo Nacional del salario se le atribuye la de conceptuar sobre las decisiones asumidas por él creado por la Ley 187 de 1959, y remitirlas al gobierno nacional para que adoptara las decisiones correspondientes.

La Ley 54 de 1987, crea el Consejo Nacional Laboral con funciones meramente consultivas en materia de salario mínimo, compuesto por quince (15) miembros; de esta manera la composición tripartita que en un principio nos trajo el artículo 4o. de la Ley 187/59 le da de manera equitativa representación a cada uno de los integrantes del Consejo Nacional Laboral, es decir, cinco (5) miembros en representación de las partes integrantes de la Institución.

El hoy Consejo Nacional Laboral, que como mencionamos fue creado por la Ley 54 de 1987, cuando a bien tenía considerar desde luego concertadamente, a fijar el salario mínimo, no obligaba al gobierno, así el número de votos barriera con la representación estatal, logrando diez (10) de los quince (15) votos.

La Ley 50 de 1990 nos presenta un cambio que para muchos es más de forma que de fondo, permitiendo o trasladando para confirmar que la función de establecer el salario mínimo es exclusivamente una atribución del Consejo Nacional Laboral sujeta a la presencia de un consenso en su seno; es decir, las partes integrantes, sus decisiones, se deberán establecer al ir unificado el criterio por representación de dos sectores sobre uno y de esta forma presenciar el cuadro de un consenso; más sin embargo, establece la modificación que cuando este consenso no sea posible lograrlo, es el go-

bierno nacional que a pesar de tener participación en el Consejo Nacional Laboral es la encargada de establecer el salario mínimo legal.

Lo expresado en esta ocasión se haya en el modificado artículo 147 del C.S.T., que en su inciso segundo quedó así: "El Consejo Nacional Laboral, por consenso fijará salarios mínimos de carácter general o para cualquier región o actividad profesional, industrial, comercial, ganadera, agrícola o forestal de una región determinada. En caso de que no haya consenso en el Consejo Nacional Laboral, el gobierno, por medio de decretos que regirán por el término que en ellos se indique puede fijar dichos salarios".

Para finalizar resta plantearse el interrogante si el inciso segundo del artículo 19 de la Ley 50/90, arriba transcrito se haya en contradicción o conforme a la Constitución Nacional vigente en su artículo 53, con respecto al salario mínimo vital que responda al nivel del costo de vida que debe ser graduado respondiendo al incremento del salario mínimo anual.

8. CONCLUSIONES

Ha quedado expuesto a través del estudio que concluimos, que el trabajo como suprema expresión de la persona humana, siempre ha ido en ascenso, y aún en aquella frase de la historia en que el hombre estuvo sometido a la más degradante explotación, fue necesario de su concurso para el logro de grandes avances científicos que señalaron un hito importantísimo en el florecimiento de la cultura.

De otra parte, el Estado, acicateado por la presión constante de las clases asalariadas, modifica sustancialmente su posición frente al sistema capitalista para entrar a intervenir en la dirección de la economía, a fin de racionalizar la producción y distribuir más equitativamente la riqueza.

Dentro de esta orientación nueva del Estado, juzgamos necesario y saludable, para una vigorosa defensa de la clase asalariada, adoptar criterio encaminado a controlar el desempleo, a vigilar más de cerca los contratos de trabajo de las empresas, etc.

Ahora para combatir el desempleo, se debe impulsar las obras públicas de infraestructura que creen fuente de trabajo y sirven como defensa a la economía, principalmente en los períodos de depresión. Como presupuesto básico para una política de pleno empleo es indispensable que el Estado presente una honda transformación social, puede ser a través de una reforma agraria orientada al aumento de la producción agrícola e industrial, que despierte estímulos tanto para el pequeño, el medio y el gran agricultor.

Dada nuestra condición de país mono-exportador, será necesario que los ingresos de nuestros productos básicos, sean saludables en la creación de empresas nuevas e industrias básicas.

En el mejoramiento de la posición del trabajador en la relación contractual, es conveniente que los contratos de trabajo busquen día a día ir eliminando la supremacía del espíritu exclusivamente capitalista y hacer del trabajador un partícipe del rendimiento del capital; sin embargo en esta propuesta con el modelo de Estado que ensaya nuestro país e igualmente el modelo de privatización y de la apertura económica con el propósito de intervenir en los mercados internacionales de la economía, el trabajador colombiano estaría siendo utilizado como instrumento de explotación que en ningún momento dignificaría la condición de

obrero o de asalariado.

Insistimos por lo tanto en la necesidad que el Estado propenda por una reforma de las empresas con el propósito de fomentar la asociación del trabajo con el capital, para que ambos asuman la propiedad de los medios de producción teniendo en cuetan que el factor humano que colabora con la empresa debe estar por encima de las simples consideraciones materiales de un frío capitalismo; y para que la empresa antes que una fábrica o establecimiento sea ante todo una comunidad en la que los hombres que en ella ejercen sus diversas funciones se sientan solidarios en la incidencia de su común esfuerzo.

El Estado debe ejercer una acción de vigilancia que persiga ante todo la humanización del trabajo y el fortalecimiento de una paz social duradera, que debe ser el soporte necesario para vencer la deficiencia del subdesarrollo. Aquí es fundamental que el capitalista entienda que debe desprenderse de su egoísmo y mirar que en el trabajo humano está el factor primordial de la producción.

BIBLIOGRAFIA

BUITRAGO, Luis A. Nuevo régimen de cesantías en el sector privado. Primera edición. Librería Jurídica Wilches, 1991.

CONSTAIN, Miguel Antonio. Jurisprudencia del trabajo. Vol. 2. Bogotá: Temis, 1975.

GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Tratado de Derecho del Trabajo. Sexta edición actualizada. Librería El Foro de la Justicia Editorial, 1985.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. El trabajo en la Nueva Constitución de Colombia, Costa Norte. Primera edición. Editores Colombia Ltda. Enero, 1992.

_____ ; CAMACHO P., Eduardo; BAENA P., Guillermo; ESPINOSA F., Carlos y LOPEZ L., Fabio. Lecciones de Derecho Laboral. Bogotá, Colombia: Temis, 1986.

LA REFORMA LABORAL No. 35. Serie Biblioteca Cámara de Comercio. Bogotá D.E., Mayo de 1991.

MANUAL DE ECONOMIA POLITICA. Academia de Ciencias de la U.R.S.S., Ciencias Económicas y Sociales. México: Juan Grijalbo Editor.

OCHOA MORENO, Benjamín. Reforma laboral. Primera edición. Rodríguez Quito Editores, 1991.

ORTEGA TORRES, Jorge. Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo. Séptima edición actualizada. Bogotá: Temis, 1971.

RODRIGUEZ VILLA, Fabio. Estructura actual del Derecho Laboral. Bogotá, Colombia: Suramérica. Octubre de 1990.

TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO. Mario L. Deveali. Tomo 2. La ley S.A. Editora e Impresora. Buenos Aires, 1964.