



**Proyecto de investigación perspectiva bíblica teológica del salario en Colombia y su
relación con la justicia.**

Autores

Juan Carlos Serrano Sandoval

Maribey Villarreal Padilla

Trabajo de grado presentado como pre-requisito para obtener el título de teólogo.

Asesor

César Carhuachín

**Corporación universitaria Reformada
Facultad de ciencias sociales, artes y humanidades
Programa de teología
Barranquilla
2020.**

**Proyecto de investigación perspectiva bíblica teológica del salario en Colombia y su
relación con la justicia.**

**Juan Carlos Serrano Sandoval
Maribey Villarreal Padilla**

**Asesor
César Carhuachín**

**Facultad de ciencias sociales, artes y humanidades
Programa de teología
Barranquilla
2020.**

Agradecimientos

A Dios por ser esa luz y escudo alrededor nuestro
y a todos aquellos que acompañaron este proceso de aprendizaje
sobre el salario en Colombia y su relación con la justicia

Familia y amigos,
la valiosa colaboración de Jerry Garavito, Anibal Cañaveral,
Armando, Darwin, Jhonny Serrano, Charles Fontalvo
y del asesor César Carhuachín,

Tabla de contenido

Presentación	10
Introducción general	13
I. Comprensión histórica del salario	16
1.1. Definición del salario	26
1.2. Elementos que integran el salario según la legislación colombiana	29
1.3. Clasificación del salario	30
1.4. El salario en Colombia	30
II. Contexto crítico del salario en Colombia	35
2. Contexto del salario en Colombia.....	36
2.1. Actualidad salarial en Colombia	37
2.2. El derecho al trabajo y mínimo vital en Colombia.....	42
2.3. Marco normativo del salario en Colombia.....	44
2.4. Asignación salarial en Colombia.....	53
2.4.1. Inflación	54
2.4.2. El producto interno bruto (PIB)	55
2.4.3. Índice de precios al consumidor (IPC)	56
2.4.4. Productividad	56
2.4.5. Informe departamento nacional de planeación	57
2.5. Factor político	58
2.6. Medidas tributarias argüidas para la asignación salarial	61
2.7. Las partes representativas en la mesa de negociaciones	63
2.8. Asignación salarial por decreto	64
2.9. Comparativo de las propuestas de salario de los representantes de la mesa de negociaciones.....	67
2.10. Crítica a la aplicación de algunas leyes del trabajo y mínimo vital en Colombia.....	69
III. El salario en Colombia con relación a otros países de latinoamérica.....	73
3.1. Relación de salarios en latinoamérica	73

3.2.	Poder adquisitivo del salario	79
3.3.	Salario y crecimiento económico	81
IV.	Justicia y equidad salarial	87
4.1.	Definiciones de la justicia social.....	87
4.2.	Definiciones de la justicia económica	88
4.3.	Definiciones de la justicia de género y equidad salarial	89
4.3.1.	El principio de igualdad en materia laboral.....	89
4.4.	Elementos legislativos de igualdad y equidad salarial	92
4.5.	Desigualdad salarial entre hombres y mujeres	93
4.6.	Violencia contra la mujer, un problema de América latina	98
4.7.	Roturas de igualdad de género en materia laboral.....	99
4.8.	Equidad entre hombres y mujeres	102
4.9.	Diferencias entre el servidor público y privado	102
V.	Muestra de 67 opiniones sobre salario, justicia y equidad desde una comunidad cristiana en Barranquilla	107
VI.	Exégesis bíblica sobre Mateo 20:1-16.....	128
6.1.	Critica textual	128
6.2.	Crítica literaria	130
6.3.	Critica de género y las formas	133
6.4.	Critica de la tradición.....	134
6.5.	Critica de la redacción	139
6.6.	Elementos de interpretación de Mateo 20:1-16.....	141
6.6.1.	Injusticia	135
6.6.2.	Desigualdad	137
6.6.3.	Inequidad	138
6.7.	Asumiendo una postura de la parábola de la Viña.	148
6.8.	Conclusiones generales.....	153
	Bibliografía general.....	160
	Anexos.....	174

Lista de ilustraciones

Tabla 1. Precios de los salarios	19
Tabla 2. Histórico del salario mínimo de Colombia 1950-2017.....	65
Tabla 3. Porcentajes de incrementos años 1998-2018.	67
Tabla 4. Comparativos de salarios en algunos países de latinoamérica	74
Tabla 5. Comparativo de salarios en algunos países de América latina	75
Tabla 6. Género poblacional por edades.....	109
Tabla 7. Nivel educativo	110
Tabla 8. Resumen de profesiones y oficios	111
Tabla 9. Nivel de dependencia económica	113
Tabla 10. Nivel laboral	114
Tabla 11. Rango del salario según edades	116
Tabla 12. Rango del salario según grado de satisfacción	117
Tabla 13. Proporción de gastos del salario	124
Tabla 14. Distribución de gastos por género.....	124

Lista de gráficos

Gráfico 1. Comparativo del incremento del salario mínimo e inflación año anterior	79
Gráfico 2. Comparativo del salario mínimo e inflación.....	80
Gráfico 3. Confianza en los gobiernos y tasas de crecimiento y pobreza en América latina y el Caribe.....	82
Gráfico 4. Modelo la bañera para controlar el pleno empleo	84
Gráfico 5. Edad.....	108
Gráfico 6. ¿Actualmente labora?.....	109
Gráfico 7. Dependencia económica	112
Gráfico 8. Tipo de relación laboral	113
Gráfico 9. ¿En qué sector labora?	115
Gráfico 10. ¿Cuál es el rango de salario?	115
Gráfico 11. Calificación del salario	118
Gráfico 12. Definición de salario.....	119
Gráfico 13. Concepto de justicia.....	120
Gráfico 14. Concepto de equidad	122
Gráfico 15. Años de experiencia laboral.....	123

Resumen

Este trabajo de investigación parte de un análisis sociohistórico del término salario, para conocer su concepción y significado, desde algunas regiones de oriente y occidente. Luego, desde una perspectiva crítica se indaga el concepto de salario en el contexto colombiano, para relacionar los elementos de justicia social y económico desde la jurisprudencia, para establecer la asignación del salario mínimo y cómo está posicionado en comparación con algunos países de latinoamérica; Lo anterior conlleva, a conocer las definiciones de justicia social, económica y de equidad salarial y cómo sus elementos ayudan a develar el nivel de desigualdad, discriminación laboral, informalidad y corrupción que se vive en estas regiones.

De igual manera, con la ayuda de una encuesta, se obtuvo información básica sobre el tamaño y estructura de una muestra poblacional en una comunidad cristiana en Barranquilla, que permitió medir el conocimiento de la misma, acerca del salario, la justicia y la equidad. Por último, se hace exegesis del texto de Mateo 20:1-16, a través de una interpretación socio-económica, para hacer una aproximación de la realidad salarial de la sociedad del siglo I, con respecto al contexto colombiano, para así encontrar soluciones que mejoren las condiciones salariales que garantice una vida digna de los trabajadores y su familia.

Palabras clave: Salario, equidad y justicia social y económica.

Abstract

This research work starts from a socio-historical analysis of the term salary, to know its conception and meaning, from some regions of the East and West. Then, from a critical perspective, the concept of salary is investigated in the Colombian context, to relate the elements of social and economic justice from the jurisprudence, to establish the allocation of the minimum salary and how it is positioned in comparison with some Latin American countries; This entails knowing the definitions of social, economic and wage equity and how its elements help to reveal the level of inequality, labor discrimination, informality and corruption that exists in these regions. In the same way, with the help of a survey, basic information was obtained on the size and structure of a population sample in a Christian community in Barranquilla, which made it possible to measure its knowledge about salary, justice and equity. Finally, the text of Matthew 20: 1-16 is exegested, through a socio-economic interpretation, to make an approximation of the salary reality of the first century society, with respect to the Colombian context, in order to find solutions that improve the salary conditions that guarantee a decent life for workers and their families.

Keywords: Salary, equity and social and economic justice.

Presentación

El presente trabajo, pretende desde las perspectivas socio histórica del salario, conocer su concepto, e indagar sobre la asignación salarial en Colombia y determinar según los estándares de justicia socio económica, ¿qué podemos considerar un salario justo?

En este mismo sentido, se describe cómo es la relación de justicia entre los trabajadores y patronos en Colombia con respecto a la asignación del salario, y si éste proporciona el sustento digno que permita un estándar de vida integral.

En el mismo marco de justicia social y económica, se hace comparativos de los datos e información sobre las tendencias recientes de los salarios a nivel regional, con énfasis en las tendencias de algunos países latinoamericanos, para intentar responder el siguiente interrogante: ¿existe una relación de justicia en la asignación del salario en Colombia?

Este estudio se aborda desde la referencia el libro de Mateo capítulo 20:1-16, en el que se procura dar a conocer la relación de justicia-salario, que se vive en nuestro país y buscar respuestas y mecanismos para sensibilizar a la sociedad acerca de estos temas.

Justificación

Esta temática encuentra justificación en una relación de equidad desde las perspectivas de justicia social y económica, que permite equilibrar todas las necesidades presentes en la sociedad colombiana. Siendo el salario mínimo un factor de inseguridad, un elemento que no corresponde como justicia social, porque no garantiza una vida digna al trabajador; teniendo por entendido, que la calidad de vida de un trabajador depende del salario que percibe, a pesar de ello, el salario mínimo que recibe un obrero, no le permite acceder a una vida digna ni poseer los mismos derechos que establece la Constitución nacional.

Con relación a la justicia social se presenta elementos de justicia social, la igualdad de oportunidades, la distribución de la renta y los derechos laborales.

En cuanto a la justicia económica, está dada en una relación del empresario que contrata la fuerza del trabajador y obtiene gran ganancia, pero no retribuido justamente.

Objetivos

El propósito es realizar un análisis bíblico teológico del salario mínimo con relación a la justicia socio económico en Colombia.

Objetivos específicos

Contextualizar y comprender de forma histórica y crítica el salario en Colombia determinando sus elementos y en comparación con otros países de latinoamérica.

Determinar los elementos de la relación de justicia y equidad salarial

Realizar una muestra estadística sobre el tema del salario, justicia y equidad.

Plantear alternativas bíblicas sobre la asignación del salario justo en Colombia.

Metodología

La investigación es mixta, combina dos enfoques metodológicos como son el enfoque cualitativo y cuantitativo.

El enfoque que predomina es cualitativo, desde el cual se procura analizar cómo se manifiesta la dinámica en las relaciones del salario y la justicia en Colombia, para ello se usará la línea de investigación Iglesia y Sociedad.

El método manejado es el descriptivo, por el cual se aplicó técnicas de revisión de documentos, entrevistas con expertos en el tema salarial y una entrevista exclusiva a la

experiencia del teólogo Aníbal Cañaverl desde una postura campesina con respecto a los obreros de la viña, tema bíblico presentado en este trabajo.

El enfoque cuantitativo se utilizó, para realizar la encuesta de una muestra representativa de 67 personas, miembros activos de una comunidad cristiana en Barranquilla, para indagar en términos de porcentajes cual es el nivel de conocimiento de los conceptos propuestos en este trabajo. Además la recolección de datos comprende fuentes de tipo bibliográficos sobre teorías que contribuyen al tema y la aplicación de métodos exegéticos al texto bíblico.

Para hacer posible la investigación, se aplicó un formulario digital que proporciona la comunicación más práctica con los encuestados.

Introducción general

El título de la investigación, es perspectiva bíblico-teológico del salario en Colombia y su relación con la justicia; éste título surge, porque causó inquietud observar estadísticas, que sitúan a Colombia entre los 20 peores salarios del mundo; siendo crucial el tema de la asignación salarial mínima, la cual muestra la falta de democracia debido a que esta asignación es establecida muchas veces por decreto, que termina favoreciendo al sistema capitalista que propicia la acumulación de riquezas, antes de propiciar un salario digno y justo. Es necesario a través de este estudio indagar sobre esta situación y resolver inquietudes de ¿cómo sería posible aplicar los elementos de justicia para que exista un salario digno en Colombia para los trabajadores?

Por tal motivo, este trabajo pone en evidencia los elementos económicos que intervienen en la problemática de la concertación del salario mínimo en Colombia, tema escabroso y desconcertante, que aún continúa vigente, tal como sucede en este año 2020, que persisten los desacuerdos en la mesa de concertación entre los representantes de los empresarios y las centrales obreras, para establecer la mejor alternativa que beneficie a la clase trabajadora del país.

De igual manera, es evidente que el decreto emitido por el presidente Iván Duque, ratifica una vez más, la falta de democracia entre los representantes de las centrales y la propuesta final de los empresarios.

En esta investigación se considera pertinente conocer más de esta problemática, por esta causa, se determina la distribución del trabajo en seis capítulos.

En el capítulo I, con la historia del salario en las diferentes épocas de la humanidad y cómo surgieron movimientos en la actividad laboral que tuvieron implicaciones sociales, políticas, económicas y religiosas en el ser humano. De igual manera, se analiza en el contexto definiciones, elementos básicos y actuales del salario en Colombia.

Se consideró necesario informar desde la economía y la jurisprudencia esta temática por lo cual en el capítulo II, habrá un análisis del contexto crítico del salario en Colombia, planteado desde el marco normativo y las medidas tributarias argüidas para la asignación salarial y cómo influyen las partes representativas en la mesa de negociaciones en Colombia.

Por otra parte, en el III capítulo, se expone, cómo está Colombia posicionada en relación al tema del salario, con respecto a otros países en latinoamérica; con el propósito de conocer las variaciones del poder adquisitivo del salario y de igual forma, la influencia en el crecimiento económico de los países llamados en desarrollo.

En el capítulo IV, se hace referencia a la justicia y equidad salarial, en cuanto a elementos comparativos de la justicia social, económica, de género y equidad salarial, elementos legislativos de igualdad y desigualdad salarial entre hombres y mujeres.

Seguidamente, se argumenta desde un informe de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), para contextualizar cómo la violencia contra la mujer influye en sus relaciones laborales; así mismo, se trata algunos elementos legislativos de igualdad y equidad salariales, roturas de igualdad de género en materia laboral, equidad entre hombres y mujeres, presentados en latinoamérica y finalmente se verá en el estudio, las diferencias entre el sector público y el privado.

El capítulo V, contiene una muestra de 67 opiniones sobre el Salario, justicia y equidad desde una comunidad cristiana en Barranquilla, con la aplicación de una encuesta, donde se hace su respectiva interpretación.

El capítulo VI, realiza un abordaje bíblico-teológico y elementos de justicia del salario desde la parábola de la viña que se encuentra en el evangelio de Mateo 20:1-16, en el cual se desarrolla la exégesis a la parábola, utilizando los métodos históricos críticos.

Seguidamente se verán, elementos de interpretación socio – económica y teológica, dentro de los cuales se hace énfasis en la desigualdad, injusticia y equidad, Para luego finalizar con una postura de la parábola de la viña.

Capítulo I. Comprensión histórica del salario

Introducción

En la historia de la humanidad surgieron movimientos en la actividad laboral del ser humano que tienen implicaciones sociales, políticas, económicas y religiosas. Es así, que existen múltiples formas de trabajo que el hombre ha desarrollado, para ganarse el sustento de cada día, en todos los sistemas económicos que han dominado a través de la historia.

En éste capítulo, se expone una breve reseña de las algunas comunidades de la cultura oriental para conocer cómo se consideraba allí el sistema de pago por una labor o servicio y también de la cultura occidental, para saber dónde nace el concepto salario.

El trabajo inicia desde la Edad Antigua, describiendo cómo se remuneraba a los trabajadores en la comunidad egipcia, griega y de Mesopotamia; estas comunidades, dan ejemplo claro de cómo era el pago a principios del segundo milenio a.C.

Seguidamente, es importante resaltar algunos hechos importantes de la Edad Media, que tuvieron mayor impacto con relación al salario, y como afectó la peste negra o bubónica, en el siglo XIV, a la tercera parte de la población.

Un hecho importante con la revolución industrial, es el surgimiento del concepto de salario que aún hoy se maneja y los principales conceptos de jornada de trabajo.

Posteriormente, se conoce a partes en la Edad Contemporánea, en la cual quedó institucionalizado el modelo económico capitalista para todo el mundo de occidente.

Así mismo, se menciona el ambiente de globalización, para tocar el tema del salario, debido a que en éste tiempo existe la tendencia de una cultura más desigual e interesada en el individualismo, generando impredecibles jornadas de trabajo; también porque hoy el capital más

preciado de las sociedades se concentran en las habilidades, capacidades y conocimiento de sus miembros, pero el tiempo de su labor se puede extender más allá, de los consagrados en la ley.

Luego se define el concepto de salario, cuáles son sus elementos, clasificación y significados, para tener una mejor comprensión de ese término, y se finaliza con el contexto histórico y actual del salario en Colombia.

El salario en la Edad Antigua.

En éste período de la humanidad, lo más antiguo que se conoce acerca del pago a trabajadores, lo suministraron las comunidades de Mesopotamia, específicamente los trabajadores agrícolas en el poblado de Eschuna, su forma de pago, era a través de la asignación de alimentos por labor diaria al trabajador y era entregado en forma de ración diaria o como provisión al inicio del periodo de trabajo (Varela, 2013, p. 3).

Dentro de los emperadores egipcios estuvo el faraón Ramsés II (aprox. 1301 a 1235 a. C.), quien brindó a los trabajadores un incentivo por participar en la elaboración de su estatua, es decir “la importancia de la labor y se aseguró de la subsistencia de sus súbditos, proporcionándoles todos los productos necesarios para suplir sus necesidades, para que la labor la hicieran con un corazón agradecido y un motivo para trabajar con alegría” (Varela 2013, p. 3).

En contraste con los reyes egipcios, están los reyes griegos que pagaron a los trabajadores que abrieron las tumbas reales, de acuerdo con Varela (2013), “Un trabajador recibía mensualmente como promedio cuatro medidas, equivalentes a 380 gramos de trigo y una medida y media de cebada, algo más de 140 litros”. Para esto se tiene en cuenta [...] “Según los períodos en los cuales se trabajaba, estas remuneraciones, convertidas al patrón cobre, correspondían a un salario que variaba entre 7 y 28 debens (1 debens equivale a 91 g)” (p. 2).

Por otro lado, el Imperio Romano, vive una fuerte crisis política, económica y social, llamada la anarquía del siglo III a.C., producto de las guerras civiles, las luchas por el poder y fuertes presiones de pueblos extranjeros que los trataban de invadir. A esa situación se le suma los diferentes grupos étnicos europeos, caracterizados por tener costumbres agrícolas, diferentes a las del Imperio romano (Fernández, 1982, p. 13).

Estas series de circunstancias al interior del Imperio romano, hicieron que el emperador Diocleciano (300 a. C.), publicara el edicto de precios máximos y fijar los precios de los salarios para tratar de poner un orden y estabilizar la moneda según la tabla 1, como se verá a continuación:

Tabla 1
Precios de los salarios

Labores	Valor en Denarios	Valor en \$ C/bianos
Trabajador agrícola por día	25	\$ 53.400
Carpintero o albañil por día	50	\$ 106.800
Pintor (brocha gorda) por día	75	\$ 160.200
Pintor (de cuadro) por día	150	\$ 320.400
Tejedor de lana por manto	175	\$ 373.800
Panadero por día	50	\$ 106.800
Construcción de barcos, fluviales, por día	50	\$ 106.800
Construcción de barcos marítimos, por día	60	\$ 128.160
Arriero por día	25	\$ 53.400
Barbero/peluquero/por persona	2	\$ 4.272
Limpiador de cloacas (por c/una)	8	\$ 17.088
Veterinaria, para recortar pezuñas, por animal.	6	\$ 12.816
Veterinaria, para cabezas sangrantes, por animal.	20	\$ 42.720
Escriba, para mejorar la escritura por cada 100 líneas.	25	\$ 53.400
Redacción de peticiones o documentos públicos, por cada 100 líneas.	10	\$ 21.360
Maestro: al mes por alumno para los de niños desde 50 hasta 250 al mes por alumno para los de Retórica.	50-250	\$ 534.000
Legionario medio anual	15.400	\$ 32.894.400
Guardia Pretoriana anual	19.000	\$ 40.584.000

*Construcción propia a partir de Varela (2013).

Gracias a éste edicto se puede evidenciar que los trabajadores, que más ganaban eran los de la guardia Pretoriana, seguidos por los legionarios medios, también los artistas como los pintores, ganaban por día un salario considerable; se puede observar otras labores, por las cuales se

cobraba por unidad como los peluqueros y por servicios como el limpiador de cloacas o por unidad producida, como el oficio de tejedor.

Cabe resaltar que, el Imperio romano se concentraba en invertir en el ejército y se preocupaba por la condición de los soldados, quienes tenían una situación de ventaja, porque durante el servicio, el soldado podía aprender un oficio, e incluso a leer y escribir, y recibía asimismo mejor atención médica que la media de los demás romanos. Así mismo al licenciarse, confiaba que recibiría una cantidad de dinero o un terreno, además entre más preparación, más alta posición ocupaban en los cargos administrativos (National Geographic, 2012).

Varela (2013), opina que “En lo referente al ejército romano, un soldado recibía cada año 300 denarios¹, de los que aproximadamente la mitad se retenían para sus raciones y su uniforme, lo cual lo dejaba en promedio con un beneficio neto de 150 denarios al año” (p. 4).

El modo de compensación más antiguo establecido en este período, era el trabajo a destajo, debido a que la persona determinaba el cobro que iba a realizar por una labor, en el cual los pagos de los trabajadores dependían de los resultados de su labor, por el hecho que se pagaba una tarifa por cada pieza o unidades que se producía (Varela 2013, p. 4).

Estas formas de compensar por la realización de una labor específica podían elevar la compensación, por ende al producir más ganaban más, pero este modo a destajo se convirtió en un sistema con una tendencia agotadora para el trabajador, además de producir diferencias entre los que pueden producir más o menos en el mismo tiempo.

¹ Denario, moneda romana de plata con 3,85 g y equivale a 0,74 dólares. (Varela, 2013, p. 3)

En resumen, se puede señalar que en esta época el pago del salario se realizó a través de la asignación de alimentos diarios o al terminar la jornada de servicio o labor, fueran esclavos o libres según su condición.

A pesar de que existieron muchas formas de compensar y éstas de una u otra forma hicieron que se dieran relaciones laborales, el autor Caballenas, (1982), afirma lo contrario: “En las sociedades antiguas, se desconoció el término salario por el concepto mismo que se tenía del trabajo; éste era realizado por los esclavos y por los prisioneros de guerra y, en consecuencia, esos servicios no tenían retribución de ninguna naturaleza” (p. 94).

Edad Media

El comportamiento del tema salarial en la Edad Media, es un tema complicado, por causa de la diversidad de instituciones y reglamentos impuestos, como lo asevera Varela (2013), de la siguiente manera: “los monarcas alteraban el valor de las monedas, lo cual modificaba el valor nominal y real del salario. En aquellos tiempos abundaban las ordenanzas que fijaban los salarios” (p. 6).

En este periodo histórico, [...] “desaparece la concepción del hombre ligado al Estado, y es sustituida por la dependencia de un hombre respecto de otro a través del vasallaje asegurado por un contrato o acto de homenaje” (p. 5).

Durante la Edad Media, lo más importante fue la tierra. Pero es precisamente la tierra, quien sufre consecuencias a causa de los conflictos de poder, como las guerras y las pestes que afectaron las actividades productivas de toda naturaleza. Afirma *Fayanas*, (2020), “que el mayor impacto, surgió con la aparición de la peste bubónica del siglo XIV, que trajo como

consecuencias 25 millones de pérdidas humanas, que afectaron la población, en otras palabras, se redujo aproximadamente un tercio de la población total europea” (1 párr. 1).

Con relación a la parte salarial, la tierra volvió a ser relativamente abundante y el trabajo escaso y más valioso, en consecuencia disminuyeron los precios de los productos agrícolas y se incrementaron los salarios debido a la escases de la mano de obra.

La disminución de la población afectó negativamente a la industria y el comercio, a causa de esto en la economía se desencadenó actitudes defensivas, para mantener los mercados existentes, se creó un monopolio del comercio para impedir la entrada y la competencia de mercancías extranjeras; entonces nace la necesidad de los artesanos por agruparse, para proteger el comercio a través de la aparición de los gremios artesanos (Domínguez & Carrillo, 2007, 1 párr. 45).

En pocas palabras durante el periodo feudal, el salario era pagado en especie. Esta situación fue cambiando lentamente con el desarrollo de la actividad comercial y la aparición de las ciudades, y los principios del capitalismo; el campesino siervo se ha liberado de la tierra y se ha ubicado en las grandes ciudades que estaba reservada primordialmente para la actividad mercantil.

La Modernidad

En la sociedad moderna se dio un giro de 180 grados y gracias a la revolución industrial, surge el concepto de salario, como el resultado de un trabajo o labor, donde se fundamentaron las bases que rigen en la actualidad en el tema organizacional y administrativo.

Entre los cambios se resalta el invento de la máquina de vapor, nueva la tecnología que nace “dentro del movimiento industrial de los pueblos”; por otro lado, “la revolución francesa, aportó

nuevos conceptos de libertad para el ser humano”, marcando la forma de administrar a las personas (Gómez, 2012, p. 69).

Lo que parecía una buena aurora para la sociedad y en especial para la clase trabajadora, fue todo lo contrario, estos “cambios lo que realmente suscitaron fue una zozobra general en el trabajo del obrero, debido a la explotación y abusos a que eran sometidos, afectando su entorno personal y familiar” (Varela, 2013, p. 7).

Este contexto de injusticia que padecían los obreros, es el escenario para que surgieran doctrinas socialistas que abogaban por el trabajador e iban en contra del liberalismo económico y del capitalismo. Provocando cada día más luchas entre obreros contra patrones, que dieron origen a las primeras organizaciones obreras.

Con la revolución industrial, se estableció el nuevo sujeto histórico en el siglo XIX llamado “el trabajador”, surgiendo los conceptos de jornada de trabajo y salario, ambos conceptos aún persisten en la actualidad (Varela, 2013, p. 8).

Por otra parte, el tema de jornada de trabajo, en la Europa del siglo XIX, ocasionó severas consecuencias para la vida del trabajador y su familia, por razón de las horas laborales extremas y condiciones laborales precarias a que eran sometidos. Un ejemplo de esta situación ocurrió, en las fábricas algodoneras, donde la jornada de trabajo fue muy variable y podía llegar hasta 15 horas, y sus condiciones laborales muy inestables, en función de la actividad desarrollada (Montagut, 2014, párr. 1).

En la revolución industrial la mujer después de ser ama de casa, vino a formar parte de la mitad de la clase obrera, sin embargo, este nuevo rol creó nuevos choques con respecto a los hombres, pues las mujeres lucharon contra la discriminación laboral, que tanto ellas como los

niños padecían, puesto que les pagaban la mitad del salario que recibían los hombres (Montagut, 2014, párr. 2,3).

El concepto de salario evoluciona, convirtiéndose en uno de los problemas más complejos de la organización económica y social de las naciones. Esta preocupación, está fundamentada en las revoluciones económicas y sociales, como huelgas, alzamientos, revoluciones, entre otros, por causa de los desequilibrios salariales.

Esta época Moderna, trajo varios cambios históricos como: el invento de la máquina de vapor, la revolución francesa y la revolución industrial, se produjo un desarrollo social, económico, político y también cultural, porque hubo un cambio de ver al individuo, gracias a los nuevos conceptos de libertad para el ser humano; de hecho, esta libertad no contribuyó a mejorar las condiciones familiares y laborales, debido a que el concepto de salario evoluciona y se convierte en uno de los problemas más complejos de la organización económica y social, como lo declara (Varela, 2013). “Pero estos cambios, suscitaron un terror general en el trabajo del obrero porque resultó víctima de una explotación excesiva, perturbando su salud, su motivación y a su familia, por causa de la incorporación de mujeres y niños al campo laboral” (p. 7).

A raíz de que el sujeto histórico llamado “trabajador”, que nace en esta época sigue siendo considerado un siervo, como en la Edad Media.

Edad Contemporánea

Según la historia, al finalizar la primera guerra mundial, (Julio 28, 1914 – Noviembre 11, 1918), se perdió una generación completa al morir aproximadamente 14 millones de personas y más de 7 millones de hombres quedaron completamente inhabilitados para continuar sus vidas normalmente por las secuelas de la guerra, sin contar con más de 9 millones de civiles muertos a lo largo de este conflicto (Mintz, 2009, párr. 2).

Lo anterior, trajo como consecuencia que, la mujer haga parte de las relaciones laborales reemplazando a los hombres en las oficinas y las industrias; promoviendo así los derechos de la mujer. Sin embargo, en esta etapa, afirma Montserrat (2009), que aunque surgen “leyes favorables a los más débiles no implica que éstas se cumplieren de manera automática” teniendo en cuenta “la situación de las mujeres en la época medieval y moderna y comparándola con la situación de las mismas en la época contemporánea, la sensación de injusticia e insatisfacción es permanente” (p. 45).

Desde otra perspectiva, se estabiliza el empleo y se concedió un mejor pago de salarios, los cuales constituyen la norma de esta época, igualmente los sistemas de incentivos, la implantación de normas más simples y más humanas para la fijación de un salario fijo, logrando la participación del trabajador tanto en la dirección de la empresa como en las utilidades, que se aplican en la actualidad (Gómez, 2012, p. 70).

Es conveniente resaltar, que en la Edad contemporánea, se está viviendo la época del conocimiento; dentro de las características principales, está la tecnología de información y de las comunicaciones, que han producido un continuo cambio en las estructuras económicas, políticas, sociales y culturales de los países del mundo.

De igual manera, esta revolución progresiva hace que el más apreciado capital de las sociedades se concentre en las habilidades, capacidades y conocimiento de sus miembros, así como en los mecanismos que promuevan su avance, pero esto no se ve reflejado en su salario.

En conclusión, el trabajador que presta sus servicios de manera subordinada, ha pasado de ser un esclavo en la edad antigua, un siervo de la Edad Media, a un sujeto hoy en día, con derechos y libertades, dando también origen a varios conceptos de salarios.

1.1. **Definición del salario**

Para definir la palabra salario, se analizan las diferentes perspectivas, teniendo en cuenta que el salario es un concepto dinámico que tiene varias connotaciones, tal como el salario natural, mínimo, real, justo, integral, nominal, entre otros.

Además, el salario obedece a los períodos económicos, a las particularidades de los contextos y a las intervenciones del gobierno y de la sociedad civil, por ésta razón se presenta varias definiciones emitidas por los organismos y expertos en el tema.

Para una mejor apreciación del concepto, se inicia con el origen etimológico del salario que expone Valera, (2013); seguido, se muestra apartes del Acta de la Conferencia de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), para luego observar, el Código de trabajo colombiano, define como salario; también se conoció el concepto de los expertos en compensación Rosenberg (1994) y Sabogal (2016), y por último la definición que tiene la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2003).

Se inició con el origen etimológico de la palabra salario, explicado por Varela (2013) así:

La palabra “salario” proviene del latín *salarium*, que significa sal o de sal; mientras que la palabra “sueldo” proviene del latín *solidum*, que quiere decir sólido. Ninguna de las

etimologías de las dos palabras aplica al sentido que la vida actual les da, pues su interpretación suele ser resultado de una convención; por lo general, en una empresa se considera que el personal no sindicalizado recibe un sueldo, en tanto que el personal sindicalizado recibe un salario. Aunque se considera que el salario es el pago diario y el sueldo se integra con las prestaciones más el salario (p. 2).

A través del Acta de la Conferencia de la ONU, sobre Comercio y Empleo celebrada en La Habana, Cuba del 21 de Noviembre de 1947 al 24 de Marzo de 1948, quedaron establecidos los compromisos de esta organización con respecto al tema laboral, destacando del Acta el artículo 7, donde la ONU reafirma que se “reconocen que las medidas relativas al empleo deben tener plenamente en cuenta los derechos de los trabajadores, conforme a las declaraciones, convenciones y convenios intergubernamentales”.

Por tal motivo, se [...] “reconocen también que todos los países tienen un interés común en el logro y mantenimiento de normas de trabajo equitativas en relación con la productividad y por consiguiente, en el mejoramiento de los salarios y de las condiciones de trabajo en la medida en que lo pueda permitir la productividad”; la cual, es requerida con urgencia, para mejorar la situación económica del trabajador y del país.

Por otra parte, se contempla en el código sustantivo de trabajo de Colombia, que “constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio” (art. 127).

Rosenberg (1994), expresa el concepto de salario como “la compensación percibida por un empleado como contraprestación por los servicios durante un periodo determinado” (p. 371).

En el mismo orden de ideas, Sabogal (2016), reafirma “que el salario es la contraprestación económica que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios. El cual está compuesto por el sueldo básico y demás pagos que tienen como finalidad remunerar el trabajo del empleado” (p. 187).

Para finalizar con el concepto de salario, se argumenta según la Organización Internacional del trabajo, quien ratifica que salario es: “la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar” (OIT, 2003).

En el mismo sentido, este organismo internacional del trabajo (OIT), también define el término salario desde diferentes perspectivas, inicialmente como “un componente fundamental de las condiciones de trabajo y empleo en las empresas. Dado que se trata de un costo para los empleadores y de la principal fuente de ingresos de los trabajadores”, por esta razón, [...] “los salarios pueden ser objeto de conflictos y se han convertido en uno de los principales temas de las negociaciones colectivas en todo el mundo”.

En otro sentido, lo OIT muestra al salario como un elemento que dignifica al trabajador, teniendo en cuenta que, [...] “los salarios pueden causar situaciones de discriminación y privación si no se les garantiza a los trabajadores un nivel mínimo que sea digno”. Por otro lado, es importante mencionar la influencia del salario en la competitividad de la empresa, [...] “desde el punto de vista de la economía, los salarios son parte importante de los costos laborales y son

una variable esencial para la competitividad de las empresas que requiere ser analizada, también en su relación con otros factores como el empleo, la productividad y la inversión”.

Además de estas perspectivas la misma OIT, señala la importancia de la fijación de los salarios y ha dicho que son parte importante [...] “por estos motivos los Estados, junto con representantes de empleadores y trabajadores, han reconsiderado sus políticas salariales y han realizado importantes reformas o han evaluado nuevas estrategias, para lo cual se ha pedido apoyo a la OIT” (OIT, 2003).

Colombia, hace parte de la OIT desde el año 1919, y ratifico convenios laborales internacionales, que hace posible algunos cambios en su legislación con respectos al salario.

1.2. Elementos que integran el salario según la legislación colombiana

El Código Sustantivo del Trabajo (CST), define cuales pagos constituyen salario, y determina que el pago cuyo objeto sea remunerar al trabajador, hace parte del salario sin importar qué nombre se le dé.

En el artículo 127, se registran los elementos que constituyen el salario y son: primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

1.3. Clasificación del salario

La clasificación del salario se argumenta del Diccionario de Administración y Finanzas de Rosenberg (1994), quien clasifica el salario de la siguiente manera:

Salario anual: Renta mínima garantizada y/o número total de horas durante un año.

Salario base: Tasa de salario pagado por las horas trabajadas durante el periodo normal prescrito por el convenio o por ley.

Salario básico: Remuneración mínima percibida por los trabajadores independientemente del trabajo realizado.

Salarios reales: Se da este nombre al coste de la cantidad de bienes y servicios que pueden ser adquiridos con los salarios monetarios. Sirven para comparar cambios en los niveles de vida eliminando el efecto de cambios en el nivel general de precios.

Salario nominal: Ingreso en unidades monetarias por hora trabajada.

Salario integral: es la cantidad única acordada entre las partes y la cual cubre el pago del salario, prestaciones sociales y otros beneficios que compensen los recargos por horas extras, trabajadas, festivos, primas legales y extralegales, cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie y otros estipulados por la ley. No incluyen vacaciones, y solo se puede acordar con empleados que devenguen un salario mayor o igual a diez salarios mínimos (pp. 371-372).

1.4. Salario en Colombia

A fin de conocer sobre el salario en Colombia, se parte de un hecho histórico que valida la libertad de la nación; en la cual, han transcurrido aproximadamente doscientos años, de ese día histórico, como lo fue el 20 de Julio de 1810, cuando comenzaron los sucesos que cambiaron la historia en Colombia; la independencia del yugo español, se logró por la unificación de fuerzas de los patricios, plebeyos, indios, blancos, pobres y ricos que entendieron que tenían que, “unirse” por causa de la libertad.

Este hecho nacional, fue el detonante histórico de las revoluciones y protestas por exigir los derechos violados por muchos años.

Sin embargo, para poder hablar del salario en Colombia, lamentablemente el país considerado parte de los países en vías de desarrollo, al pertenecer a los países menos favorecidos a nivel mundial en cuanto al aspecto económico; la pobreza es uno de los más grandes conflictos en el país y en latinoamérica, por causa de que los gobiernos no han logrado una buena administración de las finanzas.

No obstante, sin dejar de mencionar al sistema capitalista dominante en esta sociedad, donde las riquezas están concentradas en pocas familias; razón principal que no deja al pueblo colombiano salir de este subdesarrollo, debido a la nefasta distribución de las riquezas y la mentalidad colonial que aún sigue activa.

El tiempo parece detenido en Colombia, desde la independencia de los españoles; aunque sea duro recordar, fue un período devastador para la población en general; por causa del sometimiento a la corona española; interesada en obtener todas las riquezas del pueblo a costa de todo.

Es lamentable, que aún hoy se siga sufriendo las secuelas de ese contexto y pensamiento colonizador; porque los poderosos de la nación, aún continúan utilizando los mismos métodos que utilizaron los colonizadores. El método de extraer todas las riquezas del pueblo a costa del bienestar común. A este sometimiento se tiene que agregar los hechos violentos originados por la lucha del gobierno con las guerrillas que también dejan secuelas económicas y físicas sobre el pueblo.

Para salir de esa mentalidad, se genera la nueva carta de navegación de 1991, como un punto de partida teniendo en cuenta que durante más de un siglo completo el trabajo, no era considerado como un derecho; según afirmaciones de González & Morales (2010), para “el

reconocimiento, respeto y garantía se debió a constantes luchas sociales no sólo a nivel internacional, como la revolución francesa y la revolución industrial, sino también a nivel nacional en la masacre de las bananeras” (p. 90).

Aunque caótico parezca esta realidad, fue a través de esas luchas sociales que [...] “Estos movimientos demostraron la verdadera importancia de los derechos sociales, logrando acabar con el paradigma de la clasificación de los derechos humanos y realzando los principios de los mismos, como su universalidad, interdependencia e interrelación” (p. 90).

Como se mencionó antes, es una lucha que lleva aproximadamente doscientos años desde la independencia hasta la Constitución de 1991, se está reclamando a gritos que se reconozcan los derechos que pertenecen por ley, como son: el derecho al trabajo, y a un salario digno. Es obligación del Estado colombiano hacer valer la constitución, conforme lo explica González & Morales (2010), que “A partir de 1991 los derechos sociales se caracterizan por la creación de obligaciones positivas a cargo del Estado, lo que ha llevado a pensar que la inversión de éste debe estar enfocada en la protección de la educación, la salud, la vivienda, la seguridad social, el trabajo y la familia” (p. 76).

Adicionalmente, “en materia laboral en la legislación colombiana se creó el Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social, iniciando una etapa donde habría un mayor intervencionismo estatal y siete años más tarde se expidió el código Laboral logrando la consolidación del Estado como árbitro de las relaciones obrero-patronales” (Núñez, 2016, p. 111).

En el contexto colombiano en la década de los noventa la administración pública presentaba caos y desconcierto sin poder definir cuando un organismo pertenecía al sector central o

descentralizado, por lo tanto la economía estaba acorde a lo que se estaba presentando a nivel de latinoamérica, así que en este tiempo se dieron grandes cambios a nivel de políticas económicas (Núñez, 2016, p. 121).

Por otra parte, Jarque (2004), argumenta en el informe de progreso económico y social en América latina emitido por el banco de desarrollo que, “Las políticas económicas estructurales, por su parte, se orientaron particularmente a facilitar el funcionamiento de los mercados para mejorar la eficiencia y el crecimiento económico”. Porque su objetivo era extender los mercados, [...] “Con tal propósito se redujeron las restricciones al comercio internacional, se liberaron los sistemas financieros, se simplificaron los sistemas tributarios y se privatizaron numerosas empresas, principalmente en los sectores de servicios públicos de infraestructura, que tradicionalmente habían sido manejadas por el Estado” (p. 149).

Los anteriores cambios económicos afectaron el mercado laboral puesto que, [...] En algunos países las privatizaciones alcanzaron también a los sistemas de pensiones y en unos pocos se introdujeron reformas encaminadas a flexibilizar los mercados laborales. A este conjunto de medidas se lo asocia usualmente con el denominado Consenso de Washington, que sintetizó desde comienzos de los años noventa la orientación dominante de políticas económicas en América latina (p. 149).

En definitiva se puede inferir, que la legalización del salario en Colombia surge como resultado de una lucha social que duró aproximadamente 200 años y fue determinante con la Constitución de 1991, cuando el pueblo se unió en una sola fuerza para hacer valer sus derechos (al trabajo y salario digno).

Como consecuencia de lo anterior, siete años más tarde el Estado, ingresa como árbitro entre empleados y empleador creando el Código sustantivo del trabajo (CST), para garantizar un mejor ambiente laboral y determinar que el salario en Colombia es toda remuneración que el trabajador recibe por su labor y éste debe garantizar a una familia la alimentación, la educación, la salud y una vivienda.

El término salario en el contexto colombiano surge en medio de violencia, por lo cual, es necesario conocer los mecanismos legales y económicos determinantes en el área salarial como se describe en el siguiente capítulo.

Capítulo II. Contexto crítico del salario en Colombia

Introducción

En este segundo capítulo, se hace referencia al contexto crítico del Salario en Colombia a partir de la Constitución de 1991; seguidamente, se observa cómo se encuentra actualmente el salario en Colombia; luego se conocerá, el concepto mismo de la asignación salarial y las leyes determinantes en el país. Además, se muestra el marco normativo para la asignación del salario en Colombia, desde los principios fundamentales que están en la Constitución Política Nacional y en el Código Laboral, los cuales proporcionan un acercamiento directo a las normas creadas para la regulación de la asignación del salario en Colombia.

Inmediatamente, se alude a las medidas económicas y financieras que inciden directamente en el salario en Colombia y cómo estos elementos afectan “en la decisión, que impacta a aproximadamente 1,7 millones de colombianos” (Portafolio, 2017).

Los factores económicos que muestra este trabajo son: la inflación, como determinante del poder adquisitivo de los consumidores y los costos productivos de las empresas; el producto interno bruto (PIB), como una medida que determina el valor de la actividad económica de un país; el Índice de precios al consumidor, el cual, mide la evolución del costo promedio de una canasta de bienes y servicios en los hogares en un periodo; la productividad, como un indicador de la eficiencia productiva, que afecta al salario en la medida en que exponga cuanto ha producido la economía en un período.

Otro componente que incide en el salario es el informe que emite el departamento nacional de planeación (DNP), el cual, anualmente documenta sobre el resultado del total de las evaluaciones y es base, para el diseño del plan de inversiones del próximo año que se presentan al Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES).

Finalmente, se menciona el factor Político, el cual es otro elemento que influye en la asignación del salario aunque no directamente, es decir, la decisión del ejecutivo afecta la macroeconomía, al generar políticas que pueden incidir sobre los otros factores, como se verá más adelante.

2. Contexto del salario en Colombia

Los constituyentes de 1991 dejaron contemplado que el trabajo es un derecho fundamental, donde se establecieron normas que garantizan los derechos de los trabajadores, velando que el trabajo sea mejor remunerado para asegurar una vida digna. Para lograr esto se estableció en la Constitución, los principios mínimos que deben contener el estatuto del trabajo en relación directa al salario.

En la Constitución de 1991, quedaron establecidos, los principios fundamentales contemplado en su artículo “1º”, donde se reconoce que Colombia es un estado social de derecho, organizado en forma de república unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.

Es importante resaltar, lo descrito por la revista Semana, con fecha del 25 de agosto de 2012, con respecto a este momento histórico para la nación, en el cual, Cepeda (2012), describe así: “La nueva carta política cambió para siempre al país. Y aunque no es la misma que firmaron los constituyentes hace 20 años, conserva su espíritu democrático, moderno e incluyente” (1 párr. 1). Es cierto que cambió al país para siempre, se tienen unos nuevos amos que dominan esta democracia y son los que deciden quienes entran a participar de las riquezas del país.

En palabras literales de la Corte constitucional colombiana una “lectura del preámbulo y del artículo 1º superior, muestra que el trabajo es valor fundante del estado social de derecho, porque es concebido como una directriz, que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo, como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio, la cual, se fundamenta en el respeto a la dignidad humana” Corte constitucional (Sentencia C-1064/01).

Por consiguiente, se hace referencia como está afectado actualmente el salario en Colombia con respecto a algunas normas que tiene que ver con la garantía de los derechos, y en el respeto a la dignidad humana desde el punto de vista organizacional y su desarrollo a nivel político, económico y social.

2.1. Actualidad salarial en Colombia.

Abordar el tema salarial desde los sistemas organizacionales y su desarrollo a nivel político, económico y social, implica tener en cuenta, que aunque los avances e innovaciones en cada época han evolucionado en materia organizacional y de conocimiento, no sucedió igual con el salario, el cual, no ha sufrido grandes cambios o ajustes, debido a que no se le ha dado la verdadera importancia que tiene para el desarrollo integral del ser humano.

Si bien es cierto, que las leyes existentes y los acuerdos internacionales, velan porque exista un salario digno, es absurdo ver que actualmente, ha quedado rezagado, pues ha tenido menos avances y por muchos años, se ha quedado detenido, como García (2006), lo confirma:

las nuevas fuerzas del mercado y estructuras legales, los nuevos valores organizacionales, las nuevas culturas laborales y las nuevas metas de las empresas han afectado las estrategias, los procesos y los sistemas de recursos humanos, incluyendo el de compensación financiera, el cual ha quedado muy rezagado con respecto a otros cambios organizacionales (p. 185).

La falta de desarrollo en la compensación salarial a traído como consecuencia que [...] “los hombres de negocios están aceptando ideas erróneas acerca del cómo y el por qué pagar a los empleados. Se observa cómo los directivos perjudican a sus empresas al tomar decisiones sobre supuestos engañosos, llevando esta situación a que se presenten grandes discusiones sobre sueldos, que al final del día no producirán nada, pero costarán mucho”(p. 186).

Es evidente observar un salario detenido en los últimos treinta años, porque la mayoría de las empresas ha estado aplicando los mismos sistemas de compensación financiera como [...] “una

medida que se adapta a todos” es decir, “parece como si estuviéramos en algún lugar indeterminado en medio de una evolución” (p. 185).

Colombia, no es ajena a esa detención salarial, porque el salario en este país muchas veces no representa el valor equitativo, en comparación con la inversión que realiza una persona en educación y preparación para el desarrollo integral.

Afín de justificar esta realidad económica de muchos profesionales colombianos, es pertinente tener en cuenta lo dicho por García (2006), que “los sistemas de compensación financiera tradicional, no logran alcanzar sus objetivos de atraer, retener y motivar el talento humano en las organizaciones y a proponer parámetros para estructurar sistemas de compensación financiera que sí contribuyan al logro de sus objetivos” (p. 186). Esta es la situación financiera que viven muchos profesionales colombianos.

En un informe emitido por el Dane, muestra que la sociedad actual está conformada por más de 49.867.874 millones de colombianos, de los cuales solo existen 22,062 millones de personas activas laboralmente en el territorio nacional. Así mismo, la población con una capacidad de trabajo está distribuida según el boletín técnico mercado laboral según sexo, del 11 de marzo de 2017, emitido por el Dane en porcentajes así:

de la población del total nacional en el trimestre móvil marzo – mayo 2017, el 50,7% correspondió a mujeres y 49,3% a hombres. La población económicamente activa estuvo compuesta por un 56,7% hombres y un 43,3% mujeres. Los hombres representaron 58,1% de los ocupados y las mujeres 41,9%. La población desocupada estuvo compuesta por un 43,7% hombres y un 56,3% mujeres.

Esta estadística, advierte sobre un tema que se verá más adelante sobre el comportamiento del salario entre hombres y mujeres en Colombia, además la estadística revela que los empresarios tienen un reto mayor, por el porcentaje de población ocupada y desempleada en el país; y también un reto para los dirigentes políticos por causa de que, Colombia es considerada como uno de los 20 países con peor remuneración en el mundo, expresado de la siguiente manera por Ramírez (2012), en su columna de la revista Portafolio, del diario El Espectador con fecha abril 11 de 2012: “De la lista de los países que tienen mejores salarios, Colombia se ubica en el puesto 54. El salario promedio en nuestro país es de US\$ 692, menos de la mitad del promedio mundial” (1 párr. 10). Cabe resaltar que esta investigación sobre el salario y su relación con la justicia, surge de esta noticia.

Esta problemática salarial ha generado que las entidades financieras a través de la Anif, expongan que el salario mínimo en Colombia es demasiado alto como lo expresa el artículo de la revista portafolio (2019) así: “No en pocas ocasiones algunos centros de pensamiento económico en el país han señalado que el salario mínimo en Colombia es demasiado alto, frente a la productividad laboral”. Esta puede ser una de las razones que justifican los empresarios para no ceder un porcentaje considerable en la asignación del salario mínimo y este pensamiento justifique el decreto emitido por el presidente para poder ser productivos y competitivos.

Por otro lado, Olaya (2017), en la noticia del diario el Tiempo, con fecha del 5 de abril, asevera la situación desfavorable del salario colombiano, a través de una investigación realizada por la Universidad de la Sabana que concluyó, “el sueldo mínimo que se gana el 54,8 por ciento de los colombianos (737.717 pesos - 215 dólares) está en los últimos lugares entre los países con los salarios más pobres de Latinoamérica y el Caribe” (1 párr. 1, 2).

El salario mínimo en Colombia se revela como uno de los peores a nivel mundial y de latinoamérica; gracias a un sistema capitalista, que presta poca importancia al salario vital, por no considerarlo como parte del crecimiento económico y social, al sostener o tratar el salario como un gasto irrecuperable que afecta la productividad.

Los datos anteriores, se convierten en un tema importante para revisar, por parte de los sistemas de gobierno establecidos tradicionalmente con respecto al tema salarial, porque, es una realidad la miseria en que está envuelta la sociedad, como “consecuencia, en parte, de las políticas monetarias y fiscales contractivas, altas tasas de interés, reducción del gasto fiscal y aumento de los impuestos, medidas que impactan fuertemente el bolsillo de los hogares” (Olaya, 2017, 1 párr. 9).

Todo tiene un comienzo y parece ser que es el tiempo para despertar de esa pasividad, y enfrentar esa problemática que afecta a muchos colombianos. No se podría encontrar otra mejor forma de decirlo, parece la voz de un pueblo, [...] “¿Cómo podemos sentirnos los colombianos ante estas escandalosas cifras? Estoy segura que no es sorpresa para nadie, nosotros lo sentimos, nosotros lo vivimos, nosotros lo luchamos, día a día, tratando de estirar hasta el último centavo” (1 párr. 8).

En consecuencia, desde la actividad salarial continua funcionando la dinámica de los sistemas dominantes de cada época y el capitalismo sigue manteniendo la ley del más poderoso; en la cual, éste tiene el poder de designar el valor a pagar por la fuerza de trabajo o mano de obra y los trabajadores son observadores sumisos ante leyes maniatadas por los capitalistas para defender el sentido comercial olvidándose del sentido humano.

Actualmente, a pesar de los avances mundiales en los derechos humanos y evolución de las organizaciones científicas, el salario únicamente suple las necesidades básicas para poder sobrevivir; por tal razón, se debe tener en cuenta que el trabajo no debe únicamente servir para subsistir biológicamente como lo explica, (Varela, 2013):

Es inhumana la manera en que hoy trabaja la mayoría de los hombres. Al trabajar, en vez de confirmarse, obtienen todo lo contrario: el sentimiento de negarse. Tan trastocado ha sido el trabajo que se experimenta ahora como el instrumento de explotación y alienación. Así, mientras el hombre debiera trabajar para cumplir necesidades metafísicas de la vida, trabaja tan solo para subsistir biológicamente (p. 38).

Finalizando este punto, se considera que en la actualidad el salario en Colombia no ha sufrido un desarrollo significativo y lamentablemente, éste no ha podido ser justo para todos.

Sin embargo, la constituyente tiene unos derechos al trabajo y al mínimo vital, que es necesario considerar.

2.2. El derecho al trabajo y mínimo vital en Colombia.

La constituyente se creó para promulgar una nueva Constitución Política en el país, en reemplazo de la centenaria Constitución de 1886; trayendo a memoria ese 4 de julio de 1991, en la cual se logró la tarea de redactar una nueva carta de navegación para Colombia para defender entre otros, el derecho al trabajo.

En esta normatividad, la dignidad y los derechos fundamentales del trabajador son inviolables y es deber del Estado colombiano hacerlos respetar en todo el territorio nacional.

Este derecho es una obligación social y goza en todas sus modalidades, de la protección del Estado, garantizando que toda persona tenga derecho a un trabajo digno y justo. La norma aclara

que el derecho al trabajo brinda una autonomía para poder elegir libremente el trabajo, y obtener unas condiciones equitativas y satisfactorias (art. 25).

Así mismo deja contemplar, que el derecho fundamental de toda persona en Colombia, es el poder trabajar y dedicarse al comercio, la industria o cualquier actividad legal, en condiciones que no perjudique el bien de la comunidad (art. 7).

El sometimiento forzado que sufren muchos pueblos y personas en Colombia, es la noticia en primer plano de los diarios y los noticias; que informan al país cómo la guerrilla del ELN, las FARC, los narcotraficantes y paramilitares reclutan personas para que hagan labores en contra de su voluntad. Estos hechos son una vergüenza para el Estado colombiano que hace inoperante el artículo 5 de la Constitución, en el cual, el Estado no está de acuerdo con ninguna forma de servidumbre, la cual según la disposición de esta ley, nadie puede obligar o ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento y justa remuneración.

Otra legalidad que tiene el trabajador y es considerada una de las más importantes en derecho laboral, es la institución del salario mínimo vital, según la Corte constitucional existe un concepto de mínimo vital, el cual no es solamente cuantitativo sino también cualitativo, el cual es evaluado desde la perspectiva de la satisfacción de las necesidades mínimas del individuo, como lo expresa la legislación:

por lo cual es necesario realizar una evaluación de las circunstancias de cada caso concreto, haciendo una valoración que se encamine más hacia lo cualitativo que a lo cuantitativo, verificándose que quien alega su vulneración tenga las posibilidades de disfrutar de la satisfacción de necesidades como la alimentación, el vestuario, la salud, la educación, la

vivienda y la recreación, como mecanismos para hacer realidad su derecho a la dignidad humana. Corte constitucional (Sentencia T-184/09).

El trabajador colombiano debe conocer, que el mínimo vital es un derecho fundamental ligado estrechamente a la dignidad humana. Porque éste le garantiza suplir las necesidades básicas para tener una vida digna para él y su familia.

Para garantizar ese derecho fundamental de un salario vital que garantice la dignidad humana de todos los colombianos, la Constitución establece un marco normativo que lo garantiza.

2.3. Marco normativo del salario en Colombia.

El marco normativo en Colombia está fundamentado desde la máxima ley, la Constitución Política (CP), conocida como la norma de normas. Conviene subrayar que la norma establece los principios fundamentales, para que exista bienestar y se pueda vivir en paz, todos los colombianos.

Simultáneamente, el trabajo está apoyado en el Código Sustantivo de Trabajo (CST), ente creado para vigilar la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social (art. 1).

Esta norma va a permitir tratar el tema laboral, porque desde que empezó a regir en Colombia, en el año 1950, ha sido objeto de muchas reformas siempre propendiendo la defensa de los derechos de los trabajadores.

El CST, señala un principio fundamental, “todo trabajo debe ser remunerado”. La remuneración debe ser considerada como todo lo que recibe un trabajador en dinero o especie (art. 127).

En este marco, se denomina trabajador: a quien presta el servicio, empleador quien lo recibe y remunera. Salario es la remuneración que el trabajador recibe, cualquiera que sea su forma (art. 22).

Con respecto al Salario Mínimo, es el que tiene derecho a percibir todo trabajador no profesional para sostener sus necesidades normales y las de su familia, en el orden material, moral y cultural. De igual modo, para fijar este salario, existen factores que deben tomarse en cuenta; entre los cuales está el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la capacidad económica de las empresas y empleadores y las condiciones de cada región y actividad económica (art. 145).

No obstante, para los trabajadores del campo el salario mínimo debe fijarse tomando en cuenta, las facilidades que el empleador proporciona a sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación, cultivos, combustibles y circunstancias análogas que disminuyen el costo de la vida. En otras palabras, “las circunstancias de que algunos de los empleadores puedan estar obligados a suministrar a sus trabajadores alimentación y alojamiento, también debe tomarse en cuenta para la fijación del salario mínimo” (art. 145).

Por consiguiente, para estipular el salario en Colombia, se crearon un mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores y no produce efecto, cualquier estipulación que afecte o desconozca este mínimo (art. 13).

Los periodos de pago, establecidos en la norma para el salario en dinero, deben pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. Para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes. Es necesario recalcar, que el pago del trabajo suplementario o de horas extras y del recargo por trabajo nocturno, debe efectuarse junto con el

salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente (art. 134).

Un hecho para resaltar es que el Estado, al ver lo esencial que es el salario para un trabajador determinó, que el lugar y tiempo de pago es importante, más cuando existe convenio por escrito, el pago debe efectuarse en el lugar donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después de que este cese.

Está prohibido y se tiene por no hecho, según la norma, que el pago se haga en centros de vicios o en lugares de recreo, en expendios de mercancías o de bebidas alcohólicas, a no ser que se trate de trabajadores del establecimiento, donde se hace el pago (art. 138).

La remuneración o el pago tienen un gran valor para el Estado Colombiano, por esta razón el pago se hace directamente al trabajador o a la persona que él autorice por escrito (art. 139). Si bien, hay que tener en cuenta que durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador (art. 140).

Por otra parte, no constituye salario lo que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejante (art.128).

El objetivo del CST, como se expresó antes, es lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social (art. 1).

La norma tiene un efecto y es que cuando una ley nueva establezca una prestación ya reconocida espontáneamente o por convención o fallo arbitral por el empleador, se pagará la más favorable al trabajador (art. 16).

Es importante para el obrero colombiano, conocer que en caso de conflictos o dudas sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador, especificando que la norma que se adopte debe aplicarse en su integridad” (art. 21).

Estos artículos inquietan al ver la realidad que vive un trabajador colombiano de estratos bajos y medios, cuyos derechos son vulnerados por falta de conocimiento de la norma, por tal causa, la meta es tratar de crear en las personas, la necesidad de aprender sobre elementos básicos de las leyes, que permitan ser conscientes que el Estado colombiano, tiene el deber de hacer valer los derechos como trabajadores activos.

Un derecho constitucional que se debe hacer viral en el pueblo, para que se cumpla, es el derecho a la igualdad, un derecho fundamental en el campo laboral y por ser constitucional, le otorga una gran importancia a los derechos de los trabajadores colombianos, puesto que es una de las áreas vitales para el ser humano, y depende en gran parte su estabilidad.

El tema de igualdad de los trabajadores como principio general, está contemplada en la Constitución nacional, expresado allí de la siguiente manera:

que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, en consecuencia, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y

oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. Por lo tanto, el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, adoptando medidas en favor de grupos discriminados o marginados (CN, 1991, art. 13).

Cabrera (2011), citando a Cifuentes Muñoz dice:

la igualdad designa un concepto relacional y no una cualidad. Es una relación que se da al menos entre dos personas, objetos o situaciones. Es siempre resultado de un juicio que recae sobre una pluralidad de elementos, los “términos de comparación”. Cuáles sean éstos o las características que los distinguen, no es cosa dada por la realidad empírica sino determinada por el sujeto, según el punto de vista desde el cual lleva a cabo el juicio de igualdad. (Sentencia T-422/92).

Continúa afirmando el mismo autor, que la igualdad se manifiesta de las siguientes maneras:

la teoría de la antigüedad, la pericia en el oficio, que hace que uno tenga mejor remuneración que otro que sea novato. La igualdad de remuneración está contenida en el artículo 143 del CST, con lo que se pretende dar la misma remuneración al esfuerzo hecho en condiciones de igualdad y que no incidan en el salario condiciones de sexo, raza, religión u opinión política. Dice la Corte constitucional colombiana, que en dos cargos cuyo desempeño requiera de las mismas condiciones de eficiencia, y que tengan jornadas iguales, deberá darse la misma remuneración, independientemente del género de quien lo desempeñe; debe cumplir un buen desempeño. La Constitución de 1991, introdujo una gran transformación en la concepción del trabajo al catalogarlo como un derecho y un

deber de toda persona, que goza en sus distintas modalidades de la especial protección del Estado (De Colombia, C. P., 1991, art. 25).

Es importante resaltar, que en el área laboral, algunas sentencias de la Corte constitucional han llegado para su revisión por diversos problemas como son demandas a través de tutelas y constitucionalidad cuando el trabajador considera violados sus derechos fundamentales:

como son, la igualdad laboral, el pago del auxilio de cesantías a los trabajadores ocasionales, la solidaridad entre patrón y trabajador, el principio de la no discriminación laboral, como por ejemplo, discriminación de un trabajador al haber perdido su capacidad laboral, estabilidad laboral reforzada en virtud de la condición de discapacidad, protección a la maternidad y acciones afirmativas a favor de las mujeres, protección a las madres cabeza de familia, etc. (De Colombia, C. P., 1991, art. 53).

Existen muchos casos que llegan a la Corte constitucional y aun no se les da resolución, en este trabajo, se hace relevante tomar como referencia el caso de Avianca, para ilustrar que sucede con algunos trabajadores que ganan superior al salario mínimo y pertenecen a una convención que les permite negociar su salario y tener amparo colectivo; sin embargo, desde allí también sienten la discriminación laboral y un pago injusto.

Los trabajadores de Avianca, hicieron huelga por dos temas básicos, el primer punto es que los pilotos de Avianca, tienen los salarios más bajos de esa aerolínea comparada con otros países; por lo tanto, un piloto de Avianca en Ecuador gana más que un piloto colombiano, por ende reclaman la igualdad salarial.

El segundo punto es la jornada laboral que pidieron bajarla a 40 horas cómo está establecido, en el resto de los trabajadores de las aerolíneas del mundo. Surgen varias preguntas como ¿por qué perdieron su petición?

Se indagó desde el punto de vista sindical, los procedimientos que se hacen para estos casos y en los que se puede inferir, que los pilotos perdieron, porque los gobiernos con corte de derecha y aún más de ultraderecha que manejan todo el poder judicial, además un Ministerio de Trabajo de bolsillo, que convocaron un tribunal que nadie solicitó y en tiempo récord lo convocaron. Cuando otros sindicatos les tocan esperar hasta dos años para confirmarlo, los pilotos, sólo tenían que nombrar su árbitro y no lo hicieron. Un árbitro es un “tercero que decide de manera obligatoria para las partes (que se denomina árbitro en vez de juez)” cuando existe una “controversia con demandante, demandado” (Sánchez & Kennaird, 2013, párr. 2).

No obstante el Ministerio lo designó, dejando en evidencia las ayudas políticas que solo buscan favorecer a los empresarios, agilizan los procesos haciendo que el tribunal laboral en primera instancia declarara ilegal la huelga sin tener en cuenta que la OIT, que vela por los derechos internacionales, dentro de sus decretos no tiene tipificado el servicio aéreo como servicio esencial, cosa que no tuvo en cuenta la justicia colombiana; mostrando que la mafia del dinero le ganó a la justicia establecida en la Constitución y a los convenios internacionales.

Adicionalmente, se deduce que la empresa Avianca no usó ninguna estrategia, solo esperó que se cumplieran los procedimientos legales que permite la ley, para que los fallos salgan a su favor como ocurrió, según informe del Tiempo del 26 de Febrero de 2018 así:

“La compañía ha señalado que respeta las vías legales y que, de acuerdo con la Convención Colectiva de Trabajo, los procesos se deben hacer en 7 días hábiles, el sindicato ha replicado que

el número de directivos capacitado para asistir a los socios en sus procesos disciplinarios es reducido”; esto debido a que [...] " el número de abogados para atender simultáneamente 13 procesos disciplinarios por jornada y 26 por día”. Los sindicalistas también han dicho que en la audiencia de cada piloto debe estar presente su jefe inmediato, lo que resulta físicamente imposible.

Los pilotos no hicieron nada mal, ellos hicieron lo que la ley les permite, solo que esta es una justicia fallida en cuanto al tema de la igualdad.

La huelga no es ilegal, porque ellos convocaron como gremio a la mayoría de los pilotos y no es cierto el argumento de que no eran mayoritarios, por qué ellos no convocaron a todos los trabajadores del sindicato sino al gremio completo de pilotos, y así son mayorías.

El argumento establecido por el juez para declarar la huelga ilegal, es que el transporte aéreo en Colombia está catalogado legalmente como un servicio público esencial, sin tener en cuenta los acuerdos internacionales establecidos con la OIT, la cual dictaminó en una resolución a nivel mundial, que no es así, sin embargo los jueces la desconocieron o no lo tuvieron en cuenta, por lo tanto, los pilotos recurrieron a otro recurso, para hacer valer su derecho, están demandado al Estado ante la corte internacional de derechos humanos.

Este caso de los pilotos de Avianca, debe despertar a la sociedad colombiana y comenzar a ver la importancia que tiene para una sociedad, promover el tema de igualdad y en especial, los que están reglamentados a nivel internacional. En otras palabras, por ley los pilotos de Avianca tendrían ganado su petición; porque, la ley colombiana contempla el tema de la igualdad salarial de la siguiente manera:

Igualdad = “A trabajo igual, salario igual” (art. 145) en la cual se remite a dos aspectos, el primero es trabajo igual, el cual debe ser desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder Salario Igual.

En segundo aspecto, salario igual, en el cual no deben existir diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales; el cual, es el tema del reclamo de los pilotos de Avianca, y además, le agrega otra variante las horas laboradas, en que los pilotos colombianos trabajan más horas que los pilotos de Ecuador y perciben menos salario; evidenciando que, se está en las manos de los empleadores que hacen con los trabajadores lo que quieren, a razón de que las leyes solo esta registradas en un papel, para ser leídas y no para ser accionadas a favor del trabajador.

La norma es clara y establece, que la dirección general de la economía está a cargo del Estado, quien intervendrá, para racionalizar la economía con el fin de conseguir el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes, la distribución equitativa de las oportunidades y los beneficios del desarrollo y la preservación de un ambiente sano.

Este problema de igualdad salarial deja expirar, que las relaciones laborales, aunque son protegidas por la Constitución, por los acuerdos firmados por Colombia con los organismos internacionales como la OIT, y por la ley laboral, presentan un ambiente de vulnerabilidad a los derechos fundamentales de los trabajadores, por parte de los empresarios y del mismo Estado.

Ante este caso, se espera el fallo de la corte internacional de la OIT, y manifieste ante el Estado colombiano si éste, ha garantizado el salario digno a los pilotos colombianos. Entonces en este trabajo se deja una pregunta ¿dónde queda la justicia de los trabajadores que ganan el salario mínimo en Colombia que no tienen una convención?

2.4. Asignación salarial en Colombia.

Para lograr una mejor visión, en cuanto al tema de asignación salarial en Colombia, se inicia con el significado tácito que según la real academia da, a la palabra “Asignación” y es “Cosa que se asigna”; especialmente cantidad de dinero que se asigna a una persona por realizar un trabajo o desempeñar una función.

La Constitución faculta al congreso, para recomendar los principios mínimos fundamentales, entre ellos la remuneración mínima vital, la cual, es el monto mínimo que debe percibir un trabajador no calificado, sujeto al régimen laboral de la actividad privada, que labore por lo menos 4 horas diarias, independientemente de su fecha de ingreso (art. 6).

Para conocer sobre la remuneración mínima vital y móvil se debe remitir al artículo 53, el cual establece que los principios fundamentales de la remuneración mínima vital y móvil; es proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; debe proporcionar estabilidad en el empleo; primar la garantía en la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Todo trabajador y ciudadano colombiano debe tener claro lo siguiente: La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores (art. 53).

Teniendo en cuenta lo importante de la remuneración mínima vital, se exponen a continuación algunos elementos determinantes dentro del proceso de la asignación salarial vital.

2.4.1. La inflación

La inflación (deflación) es definida por Sarmiento, Cardona, Sánchez & García (2018), “como un proceso continuo o sostenido de aumento (caída) en el nivel general” (p. 95)

Por otra parte, el concepto de Blank & Tarquin (2012), refiere que “Inflación significa que el costo y la ganancia estimada de un flujo de efectivo aumentan con el tiempo. Este incremento se debe al valor cambiante del dinero, que la inflación impulsa en la moneda de un país. Lo que hace que el poder adquisitivo de una unidad monetaria (un dólar, por ejemplo) sea menor con respecto de su valor en una época anterior” (p. 13).

El efecto de la inflación, se ve reflejado en el bolsillo de los consumidores porque se compra menos hoy que antes. Esta elevación continua de los precios de la canasta familiar, en Colombia se explica mejor, cuando el trabajador pierde su poder adquisitivo para adquirir productos o servicios y por lo tanto es obligado a comprar menos.

De acuerdo con los datos de inflación suministrados por el Dane, el nivel de precios de la economía del año anterior como referencia, comparado con lo transcurrido del año vigente de enero a noviembre y lo proyectado por el Banco de la Republica, que diseña como una banda entre dos cifras como parámetro ejemplo 2% y 4% esperando que la meta de inflación sea entre el parámetro proyectado.

Se concluye, que el dato de la inflación es determinante al momento de llevarse a cabo una concertación sobre el incremento del salario mínimo porque define el crecimiento y aumento del costo de vida de los colombianos como ha sido reflejado en el último año. Con estas cifras, sumadas al crecimiento del producto interno bruto, se toman decisiones sobre el ajuste del salario mínimo.

2.4.2. El Producto interno bruto (PIB).

El Producto Interno Bruto (PIB) según el concepto de Sarmiento, Cardona, Sánchez & García (2018), “es una medida del valor de la actividad económica de un país; el valor de

mercado de los bienes y servicios finales producidos en un país durante un período determinado de tiempo” (p. 85).

El Dane, es el encargado de calcular el PIB en Colombia, de manera trimestral. Así mismo, el crecimiento del PIB lo maneja el banco de la República, y lo proyecta.

Esta proyección se hace en Colombia, de la siguiente forma: “toda la producción del país, de todas las empresas se toma un valor acumulado y éste valor es dividido entre el número de habitantes de Colombia, este resultado conocido como el producto per capital o el indicador que se emplea para determinar grado de desarrollo de un país” (Sarmiento, Cardona, Sánchez & García, 2018, p. 91).

Por consiguiente, el Producto Interno Bruto según el (Dane), “Representa el resultado final de la actividad productiva de las unidades de producción residentes”.

2.4.3. El índice de precios al consumidor (IPC)

El índice de precios al consumidor (IPC), según el Dane, mide la evolución del costo promedio de una canasta de bienes y servicios representativa del consumo final de los hogares, expresado en relación con un período base. La variación porcentual del IPC entre dos períodos de tiempo representa la inflación observada en dicho lapso. El cálculo del IPC para Colombia se hace mensualmente con el Departamento administrativo nacional de estadística (Dane).

De acuerdo al Dane, el IPC es la variación de los precios del consumidor de una canasta familiar; una canasta familiar, son los productos que necesita una familia cubrir sus necesidades básicas para sostenerse.

2.4.4. Productividad

La productividad en la economía según afirma Martínez (1999), “consiste en la relación entre el volumen de producción y los recursos utilizados, por unidad de tiempo, con el propósito de aumentar la capacidad de producción a partir de una cantidad dada de trabajo del hombre y de las máquinas, mediante la intensificación del trabajo del hombre, la introducción de máquinas, y el mejoramiento de la capacidad administrativa” (p. 67).

En este sentido, la productividad es un indicador de la eficiencia productiva.

A continuación se representa a manera de ejemplo, una situación ocurrida en la industria del calzado al momento del alza del salario mínimo:

Al empresario le comunican que el incremento del salario mínimo es del 7%, por lo cual, si él tiene siete trabajadores con el salario mínimo, el próximo año sus ventas deben estar por encima de ese 7% que él vende, es decir, si sus ventas son de un millón de pesos, ese valor alcanza para cubrir los 7 trabajadores, automáticamente sabe que esos 7% se van al gasto de la inflación, para recuperarlo, tiene la opción de contrarrestar el incremento de la inflación, aumentando el precio de los productos, o aumentando el volumen de ventas de su producto o disminuyendo la carga prestacional de sus trabajadores despidiéndolos, teniendo en cuenta, que la empresa para que funcione normalmente, necesita de 7 trabajadores; debido al alza del salario, el empresario podría contar solo con 5 trabajadores.

Normalmente las empresas optan por la solución más fácil; realizar el mismo trabajo, con menos trabajadores. Entonces tiene que entrar a negociar con el contratista, si él presta un servicio al contratista, éste va a aumentar el 5%.

Entonces el empresario como fue expresado antes, se ve obligado a reducir personal y aumentar la carga laboral para equilibrar su economía. La gran mayoría de las empresas se afianzan en una fachada; y de acuerdo con Carro & González (2012). “Quizás, la razón más importante por la que no crece suficientemente la productividad es la falta de compromiso por parte de la dirección de muchas empresas” (p. 15).

Todo lo anterior parece confirmar que si en verdad se conociera la realidad económica de cada empresa habría una mejor productividad para los sectores de la economía.

2.4.5. Informe departamento nacional de planeación

Es el documento que sirve de base y provee los lineamientos estratégicos de las políticas públicas, formuladas por el presidente de la República a través de su equipo de Gobierno. Su elaboración, socialización, evaluación y seguimiento, es responsabilidad directa del Departamento Nacional de Planeación (DNP) y está contemplado en el artículo 339, de la Constitución Política de Colombia.

El DNP es un departamento administrativo de carácter técnico y está encargada de dirigir, coordinar un servicio y otorgar al Gobierno la información adecuada para la toma de decisiones. Tienen la misma categoría de los ministerios, pero no tienen iniciativa legislativa (DNP, párr. 1,2).

Además, el DNP es una entidad que “impulsa la implantación de una visión estratégica del país en los campos social, económico y ambiental, a través del diseño, la orientación y evaluación de las políticas públicas colombianas, el manejo y asignación de la inversión pública y la concreción de las mismas en planes, programas y proyectos del Gobierno” (DNP, párr. 3).

El DNP también diseña y organiza los sistemas de evaluación de gestión de resultados y elabora un informe anual sobre el resultado del total de las evaluaciones, además de un documento base para el diseño del Plan de Inversiones del próximo año que se presentan al CONPES y posteriormente presentado al congreso de la república (DNP, párr. 1).

Los factores antes mencionados son determinantes para fijar el salario mínimo legal, aunque hay otros que parecen cuestionables pero deben conocerse; como es el factor político y Medidas tributarias argüidas para la asignación salarial.

2.5. Factor político.

Teniendo en cuenta que el factor político, incide en sus relaciones con diferentes organizaciones del país, para coordinar esfuerzos y procurar mejores condiciones en miras de definir el rumbo de la política económica y coordinar esfuerzos de manera recíproca, que favorezcan a las partes representativas al fijar el salario mínimo legal en Colombia; Es de anotar que indudablemente estas relaciones no han sido en la mayoría de las veces las más efectivas porque cada año causan conflictos, incertidumbres y descontentos en el panorama nacional.

Por consiguiente, según la publicación de la revista Dinero del 14 de diciembre de 2017 en la cual se pregunta: “El país logrará superar esta situación en 2018?”; la situación económica no tiene un buen panorama hay mucha desconfianza para el 2018 [...] “se trata de un año electoral que le imprime mucha incertidumbre a las decisiones de inversión y de consumo” (Dinero, 2017).

La incertidumbre es explicable: el país está atravesando una coyuntura inédita, pues está definiendo el rumbo, a causa de un posconflicto, lo que lleva a muchos a hacerse preguntas sobre cómo van a ser las reglas del juego; por ejemplo, “sobre la propiedad de la tierra en las zonas

donde antes imperó la violencia política, o cuál va a ser el nuevo marco de impuestos, si el nuevo presidente decide asumir otra reforma tributaria” (Dinero, 2017).

Esta problemática política del país tiene un eje central, la violencia, como lo citado por Trejos (2012), y dentro de un marco conceptual, que define Julio Aróstegui de la siguiente manera:

la violencia manifestada en el campo de la política, debe entenderse como una manifestación más aguda de aquel conflicto que Ralf Dahrendorf, ha entendido como central de toda sociedad, el conflicto entre gobernantes y gobernados. Este tipo de conflictos absorbe en sí mismo otros globales como el de clases, en cuanto se entiende que éste no es el único conflicto posible, ni aun el decisivo, y que además se resuelve o intenta resolver en el terreno de la política (1996, p. 16).

Por lo antes expuesto, se puede inferir que en Colombia la violencia política se manifiesta por la lucha de clases, en la cual se hace notorio que las políticas de gobierno en su mayoría tratan de favorecer a las clases dominantes trayendo como consecuencia una brecha económica entre pobres y ricos que cada día es más grande.

Este fenómeno violento, se extiende a la lucha de estratos sociales, porque el poder económico está concentrado en unos pocos que tienen control y dominio de todas las riquezas del país; generando la gran distancia entre los ricos y los pobres, estos últimos a razón de su pobreza producto de las políticas desfavorables del gobierno están marginados de los servicios básicos de salud, educación, recreación, etc. Por consiguiente, cada día en las noticias se ve quien tiene las mejores tierras en el país y quienes son los desplazados precisamente por esa violencia social y agraria.

Todos estos factores, influyen directamente en la asignación del salario en Colombia; que en el último año la negociación se planteó desde los trabajadores que piden un aumento del 12%, frente a la Asociación Nacional de Instituciones Financieras (ANIF) que opina un 6,3% estaría bien. Arroja una diferencia del 50%, como si la Anif, no estuviera en la mesa dispuesta a negociar; solo está para cumplir un requisito de ley; porque su postura les permite generar un contexto en favor de sus intereses; dejando ver a los gremios sindicales con propuestas injustificables, absurdas y por ende esto ocasiona una rotura en la fijación del salario (Carrero, 2013, p. 159)

2.6. Medidas tributarias argüidas para la asignación salarial.

Siguiendo el reporte número 229, del Banco de la República, sobre impuestos, consumo, ingresos, tasas de tributación, capital de trabajo y trabajadores, es necesario saber ¿cuánto se tributa en Colombia? De parte de los consumidores, trabajadores y propietarios del capital, porque “Los impuestos en Colombia no son tan altos como se afirma, pero tan poco tan bajos y bien repartidos como se desea” (Rincón y Delgado, 2018); Sin embargo, proporcionan puntos obligatorios de referencia para la toma de decisiones y además permite conocer el impacto de los impuestos sobre los demás factores económicos. En otras palabras [...] “Saber cuánto tributan efectivamente los consumidores, trabajadores y propietarios del capital es importante para entender el impacto de los impuestos sobre sus decisiones, los costos de producción, la inversión, el ciclo y el crecimiento económicos y la distribución de la carga tributaria. A la vez, es un punto de referencia crítico para la toma de decisiones de política tributaria” (p. 1).

En Colombia por la falta de una estructuración organizada en la recaudación de los impuestos, presenta serias consecuencias y problemas al momento de su distribución y al momento de hacer políticas tributarias. Por esta razón, el presidente Colombiano, debería tomar medidas contundentes al respecto, “para entender el impacto de los impuestos sobre el consumo, los costos de producción, la inversión privada, el crecimiento económico y la distribución de la carga tributaria. A la vez, es clave para la toma de decisiones de política tributaria” (Rincón y Delgado, 2018, p. 1).

Cabe señalar, el gran impacto por causa de la reforma tributaria en cuanto al tema del aumento del IVA, que afrontan con gran preocupación los hogares colombianos todos los años, precisamente por el incremento de precios y la pérdida en el poder adquisitivo.

Nunca se puede saber que se perderá, toca esperar y ver cómo se desarrolla el ciclo de la economía en Colombia en cuanto al salario. Los factores económicos antes mencionados, son los que proyectan la economía; sin embargo de la inflación, el PIB, la producción surgen los datos determinantes de la fijación del salario, es el protocolo establecido, no se hace nada porque esta es la matemática, siempre usada, estén o no de acuerdo, los trabajadores vienen perdiendo y el Estado no les ha reconocido lo perdido del salario en el tiempo (Pedraza & Arias, 2017, p.7).

En términos financieros o económicos no se recupera lo perdido, como recuperas todo lo que perdiste. En términos económicos para salir de esa pérdida; se utiliza el termino actualizar. En otras palabras debe actualizarse el salario vital en Colombia para que recupere su valor adquisitivo (Pedraza & Arias, 2017, p.18-19).

El factor político y las medidas tributarias argüidas, aunque no afectan directamente en la asignación del salario vital, si son elementos importantes para mantener el poder adquisitivo del salario.

Se hace necesario conocer que la fijación del salario vital de los colombianos se hace en una mesa de negociación que se estableció con el artículo 56 de la Constitución política de Colombia.

2.7. Las partes representativas en la mesa de negociaciones.

Teniendo como referencia al artículo 56 de la Constitución Política de Colombia, el cual fomenta el bienestar de las relaciones salariales y la concertación tripartita en los ámbitos propios reglamentados por la Ley, además de promover en ellos y en los sectores de su incidencia, los derechos fundamentales del trabajo.

De igual manera, se creó una comisión permanente que tiene representación de los trabajadores, el Gobierno y los empresarios quienes intervienen en la mesa de concertación del salario mínimo.

Cada parte tiene una representación; por el Gobierno participan el ministro de Trabajo o su delegado, quien la preside; el ministro de Hacienda o su delegado; el ministro de Comercio exterior o su delegado; el ministro de Agricultura o su delegado, y el Director del Departamento nacional de planeación o su delegado.

Por parte de los empleadores, están cinco representantes con sus respectivos suplentes, designados por las asociaciones nacionales gremiales más representativas de empleadores de los

distintos sectores económicos del país, en forma ponderada y de acuerdo con la participación de cada sector en el producto interno bruto y en la generación de empleo. Por los trabajadores cinco representantes con sus suplentes designados por las confederaciones sindicales más representativas del país, determinadas con base en el número de afiliados. Dentro de este grupo hay un representante de los pensionados.

En consecuencia, ante la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, los representantes del sector privado ofrecen el incremento que consideran para mantenerse en el mercado, al que argumentan siempre para ser competitivos y las centrales por intermedio de sus representantes, hacen contrapropuesta para garantizar que los trabajadores obtengan un salario cuya capacidad adquisitiva les permita vivir dignamente. Después, si no llegan a un acuerdo se emite una resolución de consenso; si no se logran consensos para el incremento, se aplica el inciso 2° del párrafo del artículo 8° de la Ley 278 de 1996, a falta de acuerdo tripartito para la fijación del salario mínimo en el marco de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, es competencia del Gobierno la determinación de dicho incremento con base en las variables económicas allí señaladas.

Es lamentable, que en la mesa de negociación no tenga representación de las personas directamente afectada por ese salario y de no poder ocultar que la ley 278, no ha sido efectiva, para fijar el salario colombiano, por ser vulnerada cada año; debido a que en los últimos 20 años, el presidente, por decreto asigna el salario mínimo legal.

2.8. Asignación salarial por decreto.

A continuación se muestra una tabla histórica del salario mínimo en Colombia durante los períodos 1950 hasta 2017 para conocer el movimiento el mismo a través de los años.

Tabla 2
Histórico del salario mínimo de Colombia 1950-2017

AÑO	SALARIO	% AUMENTO	DECRETO	AUX TRANSPORTE
1950	\$ 60,00	0,00%	N/A	
1951	\$ 60,00	0,00%	N/A	
1952	\$ 60,00	0,00%	N/A	
1953	\$ 60,00	0,00%	N/A	
1954	\$ 60,00	0,00%	N/A	
1955	\$ 60,00	0,00%	N/A	
1956	\$ 135,00	125,00%	D.2214/56	
1957	\$ 155,00	15,11%	D.2214/56	
1958	\$ 155,00	0,00%	D.2214/56	
1959	\$ 155,00	0,00%	D.2214/56	
1960	\$ 198,00	27,41%	D.1090/60	
1962	\$ 219,00	10,61%	D.2834/61	
1962	\$ 300,00	36,99%	D.1828/62	
1963	\$ 420,00	40,00%	D.236 y 240/63	
1969	\$ 519,00	23,57%	D.1233/69	
1970	\$ 519,00	0,00%	D.1233/69	
1971	\$ 519,00	0,00%	D.1233/69	
1972	\$ 660,00	27,17%	D.577/72	
1973	\$ 660,00	0,00%	D.577/72	
1974	\$ 900,00	36,36%	D.2680/73	
1974	\$ 1.200,00	33,33%	D.2394/74	
1975	\$ 1.200,00	0,00%	D.2394/74	
1976	\$ 1.560,00	30,00%	D.1623/76	
1977	\$ 1.770,00	13,46%	D.1623/76	
1977	\$ 1.860,00	5,08%	D.1623/76	
1977	\$ 2.340,00	25,81%	D.2371/77	
1978	\$ 2.580,00	10,26%	D.2371/77	
1979	\$ 3.450,00	33,72%	D.2381/78	
1980	\$ 4.500,00	30,43%	D.3189/79	
1981	\$ 5.700,00	26,67%	D.3463/80	
1982	\$ 7.410,00	30,00%	D.3687/81	
1983	\$ 9.261,00	24,98%	D.3713/82	
1984	\$ 11.298,00	22,00%	D.3506/83	
1985	\$ 13.557,00	19,99%	D.01/85	
1986	\$ 16.811,00	24,01%	D.3754/85	
1987	\$ 20.510,00	22,00%	D.3732/86	
1988	\$ 25.637,00	25,00%	D.2545/87	
1989	\$ 32.556,00	26,99%	D.2662/88	
1990	\$ 41.025,00	26,01%	D.3000/89	\$ 3.797,00
1991	\$ 51.720,00	26,07%	D.3074/90	\$ 4.787,00
1992	\$ 65.190,00	26,04%	D.2867/91	\$ 6.033,00
1993	\$ 81.510,00	25,03%	D.2061/92	\$ 7.542,00
1994	\$ 98.700,00	21,09%	D.2548/93	\$ 8.975,00
1995	\$ 118.933,00	20,50%	D.2872/94	\$ 10.815,00
1996	\$ 142.125,00	19,50%	D.2310/95	\$ 13.567,00
1997	\$ 172.005,00	21,02%	D.2334/96	\$ 17.250,00
1998	\$ 203.826,00	18,50%	D.3106/97	\$ 20.700,00
1999	\$ 236.460,00	16,01%	D.2560/98	\$ 24.012,00
2000	\$ 260.100,00	10,00%	D.2647/99	\$ 26.413,00
2001	\$ 286.000,00	9,96%	D.2579/00	\$ 30.000,00
2002	\$ 309.000,00	8,04%	D.2910/01	\$ 34.000,00
2003	\$ 332.000,00	7,44%	D.3232/02	\$ 37.500,00
2004	\$ 358.000,00	7,83%	D.3770/03	\$ 41.600,00
2005	\$ 381.500,00	6,56%	D.4360/04	\$ 44.500,00
2006	\$ 408.000,00	6,95%	D.4686/05	\$ 47.700,00
2007	\$ 433.700,00	6,30%	D.4580/06	\$ 50.800,00
2008	\$ 461.500,00	6,41%	D.4965/07	\$ 55.000,00
2009	\$ 496.900,00	7,67%	D.4868/08	\$ 59.300,00
2010	\$ 515.000,00	3,64%	D.5053/09	\$ 61.500,00
2011	\$ 535.600,00	4,00%	D.0033/10	\$ 63.600,00
2012	\$ 566.700,00	5,81%	D.4919/11	\$ 67.800,00
2013	\$ 589.500,00	4,02%	D.2738/12	\$ 70.500,00
2014	\$ 616.000,00	4,50%	D.3068/13	\$ 72.000,00
2015	\$ 644.750,00	4,60%	D.2731/14	\$ 74.000,00
2016	\$ 689.454,00	7,0%	D.2552/15	\$ 77.700,00

Tomado de <http://laeconomiadehoy.com.co/salario-minimo-colombia-1950-2014/> (27/12/2013).
Desde el año 2015 es construcción propia.

De acuerdo a Arias (2017), “En Colombia, desde el primero de julio de 1984 se unificó el salario mínimo para todos los sectores de la economía, y es así como desde 1985 el Gobierno expide cada año el decreto que fija el monto” (Párr. 2).

Teniendo como referencia los comentarios de Arias respecto al porcentaje salarial, se afirma que en éstos 33 años, el aumento más alto lo fijó el Decreto 2662 de diciembre de 1988 que estableció un incremento superior al 25 %, con lo que el salario mínimo pasó de 32.560 pesos a 41.025, y empezó a regir a partir del año 1989.

Paradójicamente, de las 20 ocasiones en que se ha reunido la CPCPLS, para fijar el ajuste, en solo cinco oportunidades se han logrado consensos, mientras que en las otras quince el Gobierno ordenó el incremento unilateralmente. Es decir, “que la efectividad de esa Comisión ha sido del 25 %” (Arias, 2017).

Teniendo como base la tabla anterior surge la pregunta, ¿si es por decreto que se ha establecido el salario siempre a quien ha favorecido mayormente y quien es el sector menos favorecido con estas disposiciones?

Para determinar a quienes ha favorecido o no en el próximo inciso se construyó una tabla de porcentajes propuestos por el sector empresarial y las centrales obreras con respecto al decreto del gobierno emitido desde los últimos 20 años.

2.9. Comparativo de las propuestas de salario por parte de los integrantes de la mesa de negociaciones en los últimos años.

A continuación se expone una tabla con el contenido de los porcentajes de incremento decretado por el gobierno nacional y las propuestas de salario de las centrales obreras y empresarios.

Tabla 3
Porcentajes de incrementos años 1998-2018.

Año	Central Obreras %	Empresarios %	Gobierno %
1998	22%	15	18.50
1999	15	10	16.01
2000	11,3	9,4	10.00
2001	9,5	6	9.96
2002	12	6,5	8.04
2003	10	6,2	7.44
2004	11	6	7.83
2005	10	5,7	6.56
2006	10	5	6.95
2007	10	5,6	6.30
2008	14	6,5	6.41
2009	10	3,6	7.67
2010	12	3	3.64
2011	8	4,75	4.00
2012	7	4	5.8
2013	11,79	4,2	4.02
2014	9.2	4.5	4.5
2015	5.0	4.5	4.6
2016	8.5	4.05	7
2017	8.5	7	7
2018	9.0	5.1	5.9

Construcción propia + Citación por
http://www.aldiaempresarios.com/index.php?option=com_content&view=article&id=2346:salario-minimo&catid=184:salarios&Itemid=337 + creación a partir de revista Dinero, Portafolio, El Espectador.

Según los porcentajes descritos en la tabla, se puede aseverar que en los últimos 20 años, la comisión tripartita ha propuesto en promedio aumentar el salario mínimo de la siguiente manera: las propuestas de las centrales obreras han sido en promedio de un 11,18%, los empresarios han solicitado un aumento en promedio de 5,42% y el gobierno del 7,46%.

Las propuestas que presentan los gremios pretenden dar respuesta a políticas en las cuales la inflación en el salario mínimo no arroje una mayor pérdida de la capacidad de compra, ni pueda incidir sobre el nivel de empleo.

Es relevante mencionar, que las posibles razones por las cuales no se llega a una concertación son, porque no se cree que las propuestas sean realistas de ninguna de las partes y porque no procuran contribuir a recuperar la competitividad salarial, sino defender los intereses. Aunque las estadísticas muestran que la balanza beneficia a la parte empresarial.

Es evidente que en los últimos años en Colombia cuando los bienes y servicios sufren un incremento en sus precios, se hace necesario que los salarios sufran incrementos; de lo contrario cada vez el poder adquisitivo será menor. Indicando así, que el salario se ha devaluado por causa del aumento de los precios de bienes y servicios trayendo serias consecuencias al trabajador en su poder adquisitivo, porque él, se verá obligado a comprar menos cosas.

Conforme a la norma del trabajo, puede garantizar o mejorar la situación salarial de los trabajadores de Colombia. Para ello, el Estado debe tener en cuenta la devaluación del salario; pues por no tener en cuenta la variación económica que había en ese momento, el presidente de turno, determinaba por mera liberalidad ese valor, sin haber un estudio previo que diera las cifras precisas para garantizar un aumento justo.

Se concluye entonces, que la ley tiene los parámetros establecidos para garantizar la vida digna laboral con un salario vital digno, el gran problema es la inoperancia del Estado, al ver tantas fallas y abusos en la justicia para favorecer a los empresarios.

Toda esa problemática de injusticia en la jurisprudencia colombiana, obligó a realizar una crítica a algunas leyes colombianas con respecto al trabajo y al salario mínimo

2.10. Crítica a la aplicación de algunas leyes del trabajo y mínimo vital en Colombia.

De acuerdo a lo establecido en la Constitución nacional, la ley, garantiza el salario digno a todo ciudadano colombiano; pero hace falta el “hágase y cúmplase” en el caso de dos derechos fundamentales; como son el derecho al trabajo y a un salario mínimo vital.

Lamentablemente, Colombia es un país excluyente con un continuo abuso de la dignidad humana en el trabajo y a la falta de solidaridad de las personas que la integran; porque prima el interés individual, de las clases poderosas de anteponer el autoritarismo y la tecnocracia, a los intereses de la sociedad. En otras palabras, así es muy difícil que se aplique el “hágase y cúmplase” en sus leyes.

En la Constitución la dignidad y los derechos fundamentales del trabajador son vulnerados, porque es deber del Estado colombiano hacerlos irrespetar con sus políticas de derecha y ultra derecha, como también garantizar que toda persona no tenga un trabajo digno y justo; muy común en la nación, por ejemplo, muchas personas, están utilizando el trabajo informal, como la ley del rebusque y llegan hasta pedir limosna en la calle para poder cubrir sus necesidades básicas; para sobrevivir, sin tener acceso a la salud, alimentación, recreación, educación y vivienda.

Las condiciones laborales del trabajador colombiano, muchas veces no le permite elegir profesión u oficio y esta situación es aprovechada por cualquier persona u organización ilegal.

No obstante la democracia colombiana acepta toda forma de servidumbre, la cual según la ley dispone que cualquiera puede obligar o ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento y sin justa remuneración (art. 5).

Según la Constitución ¿todos pueden trabajar, y dedicarse al comercio, la industria o cualquier actividad legal o ilegal, en condiciones que perjudiquen el bien de la comunidad? (art. 7). Por esta razón, existe la proliferación de los grupos ilegales como el ELN, los paramilitares, los vacunadores de los barrios y la red de distribución de estupefacientes.

El lucro excesivo en estas actividades, es la motivación pero lo más devastador es que éstos hechos roban la paz a los colombianos y lo peor, es que la mayor parte del presupuesto de la nación se destina a buscar la paz.

Entonces, el objetivo del CST, es lograr la injusticia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de mala coordinación económica y desequilibrio social (art. 1).

Es importante reconocer que, en caso de conflictos o dudas sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable para el empleador dejando a un lado el (art. 21), según el cual debe favorecer al trabajador.

El tema de la Igualdad de los trabajadores ante la ley, no tiene la misma protección y garantías, y, en consecuencia, se acepta toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor.

Por eso pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales. Como es el caso más reciente de los pilotos de Avianca que exigían que le otorgaron el mismo salario de los pilotos de Ecuador. Pero les fue negado irrespetando este artículo, porque la ley se hizo para cumplirla.

El tema de la desigualdad sigue vigente y es confirmado en una noticia presentada por el periódico El Heraldó de fecha Domingo 19 de Agosto de 2018, con el título “Equidad en el Quirófano”, el cual refleja una lucha de las cirujanas en Colombia, que por ser mujeres, tiene una lucha diaria para deshacerse de estigmas y rótulos por su género, que le ocasionan micro agresiones y malestar general en esa profesión, a pesar de tener la misma preparación que los hombres para ocupar ese lugar en los quirófanos, no lo han logrado, solo por ser una mujer.

El Estado colombiano y empleador, pudieran concertar en la búsqueda de ese salario ideal, para hacer que los empleados que obtienen un salario mínimo vital puedan garantizar que el salario en Colombia, cumpla un mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores y no solo favorecer a los empleadores.

Podría considerarse, que la función de la mesa negociadora, tiene que replantearse, porque los que reciben el salario mínimo vital, no tienen representación directa en la misma.

Continúa diciendo la norma, que cuando una ley nueva establezca una prestación ya reconocida espontáneamente o por convención o fallo arbitral por el empleador, se pagará la más favorable al mismo empleador (art. 16). Porque ellos son los actores principales de esta actividad, y el Estado colombiano tiene que garantizar que el capital de los empleadores se les multiplique y no pierda su poder adquisitivo; por esta razón, es importante conocer que “en caso de conflictos o dudas sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más

favorable al empleador, especificando que la norma que se adopte debe aplicarse en su integridad” (art. 21).

Por otro lado, según la noticia de la revista Semana, con fecha 18 de julio de 2017, “existe un derecho que tienen los trabajadores en muchos países del mundo pero que en Colombia fue reducido en el año 2002” (1 párr. 1). Por consiguiente el tema:

del pago de horas extras, esta ley modificó la jornada laboral diurna, que hasta ese momento era de 12 horas recortando los recargos sobre la remuneración de los dominicales y festivos, pasando de una remuneración del 100 por ciento a un recargo sobre la remuneración ordinaria del 75 por ciento. El objetivo del Gobierno Uribe era promover la empleabilidad con la apuesta que con esa reforma se generarían entre 650.000 y 700.000 nuevas plazas de trabajo (1 párr. 3).

Con el tiempo se comprobó que no se abrieron nuevas plazas de trabajo, sino que por el contrario los trabajadores terminaron golpeados al dejar de recibir hasta el 30 por ciento del salario que, con el régimen anterior, les correspondería (Revista Semana, 2017, 1 párr. 4).

Todo lo expuesto apunta, a la percepción que existe del salario como un gasto, y como gasto no es recuperable, es una partida que disminuye el beneficio de la empresa o en su defecto, aumenta la deuda o pérdida.

Surge la pregunta cómo es el salario en otros países latinoamericanos con respecto al salario de Colombia.

Capítulo III. El salario en Colombia en relación a otros países de latinoamérica

En el tercer capítulo, es necesario exponer, cómo el país está posicionado en relación al tema del salario, con respecto a otros países en latinoamérica; con el propósito de conocer las variaciones del poder adquisitivo del salario y además, como el salario influye en el crecimiento económico de los países en vías de desarrollo.

3.1. Relación de salarios en latinoamérica

Las diferentes realidades económicas y regionales de los países latinoamericanos, explica que la relación de los salarios mínimos que aquí se fijan, tengan un equivalente en dólares, pero no siempre es de esta manera, quienes posean un equivalente alto en dólares, estén cerca o lejos de la línea de pobreza. El factor que ha de medir esa situación, es aquel que permite determinar, lo que el trabajador puede adquirir con ese salario mínimo.

Conforme a los datos relevados de la Red de Blogs Especializados en Economía, Bolsa y Finanzas en México del mes de julio de 2015, para los países de la región, en relación a la canasta básica y salarios mínimos obtenidos de la consulta a las páginas oficiales de los Ministerios de trabajo de cada país, como se puede observar el siguiente cuadro comparativo que si bien es aproximado, se acerca bastante a la realidad.

Tabla 4
Comparativos de salarios en algunos países de latinoamérica

País	Salario en US	Salario en moneda local	Precio canasta básica alimentaria	Cobertura
Colombia	258	\$ 644.350	1.300.000	49.57%
Argentina	433	\$5.588	3.800	147.05%
Chile	384	\$241.000	127.550	121.88%
Uruguay	352	\$10.000	3.370	296.74%
Venezuela	885 (US-32)	\$ 7.422	1.515	
Brasil	236	\$ 788	393	200.51%
Perú	235	\$ 750	1.515	56.11%

TOMADO DE REVISTA IDEIDES. Revista del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo (IDEIDES) de la Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTREF). 2016
<http://dx.doi.org/10.1787/888933663471>.

Como se evidencia en el cuadro anterior, en el año 2016, en Uruguay una persona que gane el salario mínimo le sirve para adquirir aproximadamente 3 canastas familiares, así mismo, en Brasil, el salario, alcanza para obtener dos canastas. En el caso de Colombia, se muestra como uno de los más bajos salarios de América Latina, debido a que con ese salario vital sólo puede adquirir el 49.57%, es decir, una persona que gane el salario mínimo en Colombia, sólo puede comprar media canasta familiar.

Es necesario señalar, que una de las formas de medir las diferencias salariales de los países latinoamericanos, es a través de la capacidad de cubrir la canasta básica alimentaria y tomando como referencia el cambio en dólares.

Tabla 5
Comparativo de salarios en algunos países de América latina

País	Posición Actual en el Ranking	nov-15	may-18
------	-------------------------------	--------	--------

Uruguay	1	342	452
Chile	2	352	443
Ecuador	3	354	386
Argentina	4	589	384
Paraguay	5	324	366
Bolivia	6	240	298
Perú	7	231	285
Colombia	8	219	277
Brasil	9	203	263
Venezuela	10	13	4

REVISTA IDEIDES. Revista del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo (IDEIDES) de la Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTREF). 2016.

En la tabla anterior, se hace un comparativo de salarios de los años 2015 y 2018, que publicó, el Observatorio de Políticas Públicas de la Universidad de Avellaneda, (Undav), difundió el ranking de salarios en dólares de los países de América Latina de la siguiente manera: En el mes de mayo de 2018, Argentina fue el segundo que más devaluó su moneda, después de Venezuela. Sin embargo, Argentina en los últimos dos años y medio pasó de la primera a la cuarta posición perdiendo tres posiciones en el ranking regional de salarios mínimos en dólares, y Colombia en la posición número 8 de los peores salarios en América Latina.

Es crucial mencionar que, si la meta de la creación del salario mínimo es proteger los derechos de los trabajadores de bajos ingresos, para poder contribuir a una mejor dimensión socio económica, el panorama existente es muy diferente, cuando se observa el salario mínimo establecido hoy en Colombia, con un valor de \$877,803; en el cual se observa que esta base se encuentra por debajo de la media mundial. Y solo le sirve para adquirir media canasta familiar.

En resumen, la situación salarial vital del pueblo colombiano es deprimente, pero hay que tener en cuenta que sólo este aspecto, no determina la calidad de vida digna de un trabajador; es necesario mirar otros aspectos, que también son una serie de obstáculos no superados, los cuales

hacen que Colombia, se ubique en un punto intermedio entre las economías menos destacadas. Esos aspectos son: la desigualdad, la informalidad y la corrupción.

En la actualidad, el Fondo Monetario Internacional (FMI), publicó el documento “Perspectivas de la Economía Mundial” 2018, en donde menciona que existen varios factores que contribuyen al decrecimiento de las economías:

La región está experimentando una recuperación moderada, después de varios años de ralentización de la actividad económica. Esta trayectoria económica, con una tenue recuperación en marcha, es otro de los factores que explica el deterioro de la confianza de los ciudadanos, particularmente en un contexto mundial de alta incertidumbre. La mayoría de los países todavía tienen que dar pasos importantes para mejorar sus sistemas de gestión y evaluación públicas, y alinear los incentivos con los objetivos institucionales (p. 27).

En otro sentido, la economía no saludable se debe a la pérdida de la confianza en los gobiernos de la región, porque según los datos arrojados por el informe del FMI (2018), indican que:

Los ciudadanos de América Latina y el Caribe (ALC) se muestran cada vez más insatisfechos con sus gobiernos e instituciones públicas. La creciente desconexión entre sociedad e instituciones públicas es un fenómeno común en toda ALC en años recientes. La confianza de los ciudadanos en las instituciones, tradicionalmente baja en ALC, se ha deteriorado, y la población que tiene poca o ninguna confianza en el gobierno alcanzó el 75% en 2017, 20 puntos porcentuales más que en 2010 (p. 19).

Simultáneamente la economía de América latina, por estar considerada en desarrollo, no solo afronta desafíos estructurales desiguales y de informalidad sino que se encuentran en

perspectivas muy diversas dentro del ciclo económico, precisamente por el proceso de devaluación, y los grandes niveles de endeudamiento.

El gran reto que tiene los gobernantes de estas regiones es mejorar las políticas económicas para lograr una distribución eficiente de sus recursos, y reducir el nivel de corrupción; fortalecer los mercados de trabajo, para así reducir el trabajo informal, que según los datos siguientes muestra lo contrario.

La CUT (2018) registra que el trabajo informal en Colombia llega a ser aproximadamente de 11 millones de colombianos. Esta informalidad afirma el presidente de la CUT no se podrá bajar hasta que el gobierno de Colombia no modifique la legislación laboral.

Por otra parte, la Gran Encuesta Integrada de Hogares del Dane (2018), demuestra que, “la proporción de ocupados informales en las 13 ciudades y áreas metropolitanas fue 46,8%, para el trimestre móvil junio - agosto 2018. Para el total de las 23 ciudades y áreas metropolitanas fue 48,0%”. Esta encuesta, además señala que el Ministerio del Trabajo indica que [...] “del total de empleados del país, aproximadamente un 8% se gana un salario mínimo. Más o menos 1.727.000 personas, de 22.156.140 que son el número de colombianos que están empleados”.

En cuanto a la informalidad, como factor que influye en la productividad del país, se puede inferir que es un fenómeno que está creciendo en los países latinoamericanos, como lo señala Rave (2018):

según la investigación del Banco de Desarrollo de América Latina (CAF), el sector informal sigue teniendo una gran representación en la región donde, para algunos países, el mercado laboral informal, es ahora de mucho mayor tamaño que el de la economía formal.

Comprendiendo casi 60% del mercado de trabajo. En América Latina y el Caribe hay al menos 130 millones de personas trabajando en condiciones de informalidad de las cuales más o menos 27 millones son jóvenes” (1 párr. 2).

El crecimiento del trabajo informal, es consecuencia del flagelo más grande que se está viviendo en estas últimas décadas: “la corrupción”, que contribuye a las condiciones económicas precarias en la que está sumergida latinoamérica.

La corrupción es el rótulo que prima en el contexto político colombiano, y se puede ver en la desconfianza generalizada en las instituciones oficiales del país que van desde las altas cortes y el Congreso de la República; es decir, la corrupción hizo metástasis en la nación.

En síntesis, se puede aseverar que el salario es afectado en América latina por los efectos de las políticas económicas que ha incrementado la desigualdad, por la deficiente distribución de los recursos, y por no contribuir a fortalecer los mercados de trabajo, ni reducir la informalidad.

La informalidad que se ha convertido en un cáncer, debido a que las cifras son bastante altas, a razón que las personas buscan el trabajo informal, porque les produce tranquilidad, aunque sea de baja calidad e ingresos insuficientes.

El modelo capitalista en el que se está sumergido, los ricos serán más ricos y los pobres desaparecerán en su pobreza; si no se recupera el poder adquisitivo del salario vital en este sistema económico.

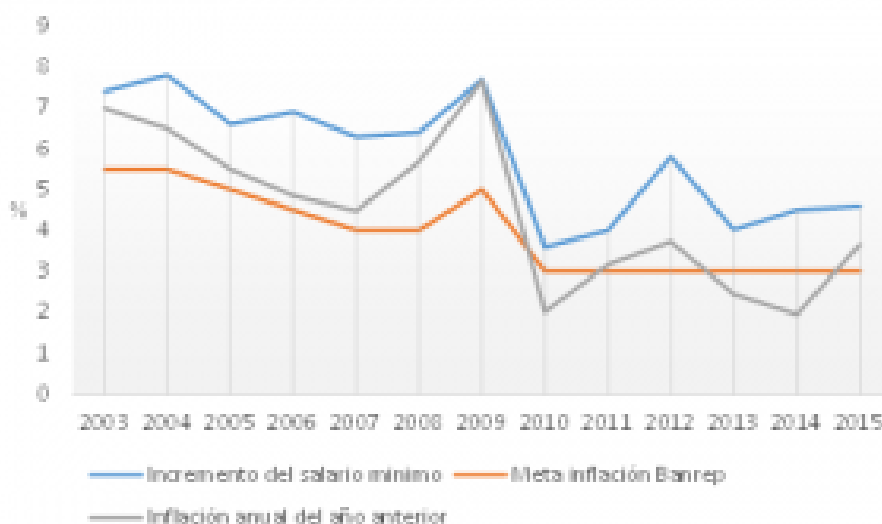
3.2. Poder adquisitivo del salario

El salario en Colombia, nace en teoría para mantener o garantizar unas condiciones mínimas del poder adquisitivo, sin embargo con el salario mínimo, no necesariamente se relaciona en la calidad de vida de los hogares. Aunque trata de conservar el poder adquisitivo de compra de los

hogares, no lo puede garantizar, debido a que solo a final de año se sabe si el salario perdió o no poder adquisitivo.

El siguiente, muestra ese escenario inicial; es lo que sucede en diciembre cuando se fija el salario mínimo. Se obtiene el dato de la inflación del año que termina y de la meta de inflación del Banco de la República para el año que comienza.

Gráfico 1 Comparativo del incremento del salario mínimo e inflación año anterior.



Fuente: Banco de la República. Boletín N° 216. (Esguerra, 2017).

Dada la información en diciembre, el salario mínimo siempre está por encima de la inflación del año que termina y de la meta de inflación del Banco de la República para el año que comienza. Pero en contraste, la gráfica 2, muestra el escenario a final de año. Solo cuando termina el año, es posible darnos cuenta si en verdad el incremento que recibieron los trabajadores al comienzo de año sirvió o por el contrario se perdió poder adquisitivo.

A octubre la inflación año corrido estaba en 5.47 %, es decir, ya se consumió el incremento del salario mínimo del 2015. El próximo 05 de diciembre se publicará el dato correspondiente al

mes de noviembre y será más que evidente la pérdida de poder adquisitivo de los hogares, faltando aún el dato de diciembre.

Gráfico 2. Comparativo del salario mínimo e inflación.



Fuente: Banco de la República. Boletín N°216. (2017).

Dado este panorama y la incertidumbre de la economía, se debe preparar para un fuerte debate, en el cual se pueda establecer el valor utópico del salario mínimo de los trabajadores colombianos para el año 2016. Así que, el trabajador debe estar pendiente al panorama económico representado en las dos gráficas anteriores, para no continuar con la ceguera anual; acomodados a esta situación, para sobrevivir en este modelo cultural, en el cual, se debe dar gracias porque se está trabajando y al menos recibiendo algo, debido a que otros están en peores condiciones. Aceptando el salario mínimo vital devaluado cada año, que sólo alcanza para obtener media canasta familiar.

De la situación mencionada se confirma, que el incremento del salario mínimo de este año, no sólo debería recuperar la pérdida del poder adquisitivo de este año, sino con base en las proyecciones de crecimiento de la economía y las amenazas que se divisan; es importante tratar de garantizar que la economía de los hogares no se afecte, como normalmente sucede cada nuevo año, donde hay menos para comprar, porque el incremento del salario mínimo perdió su poder adquisitivo. Como se mostró en el gráfico 2, donde la serie de color naranja (Inflación), no vuelva a sobrepasar la de color azul (Incremento del salario mínimo).

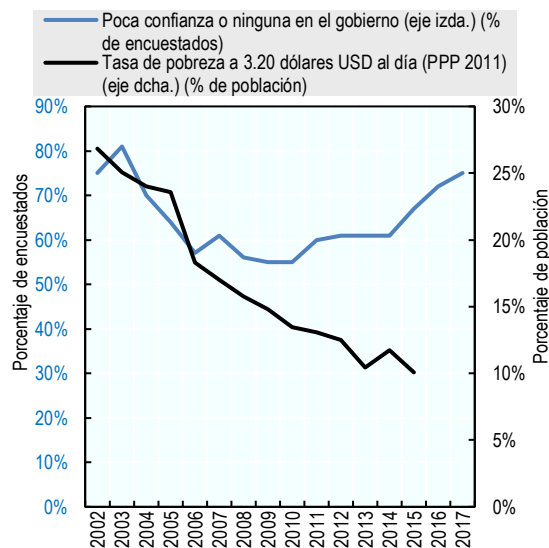
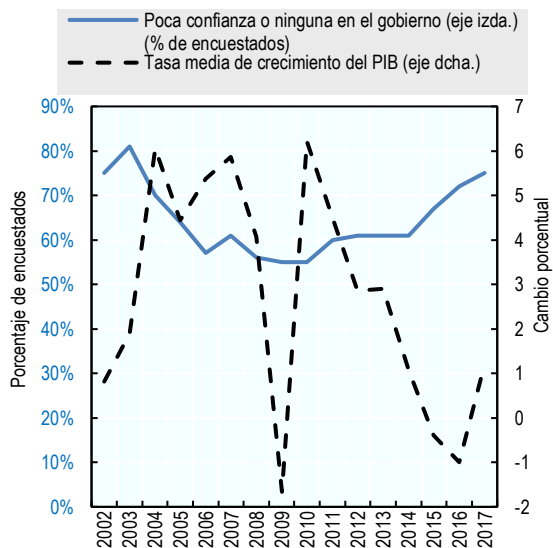
Es importante resaltar que la capacidad económica de los trabajadores favorece el crecimiento económico de cualquier nación.

3.3. Salario y crecimiento económico

En América latina, existe una creciente desconfianza en las instituciones de gobierno; este contexto, sumado a las grandes desigualdades, producto del nivel socioeconómico y la ubicación geográfica del país; la falta de buenos empleos y la insatisfacción general por los servicios públicos, como la salud y la educación entre otros, han sido uno de las principales causas de la separación entre el Estado, sus políticas de gobierno y el ciudadano común, quien ha sido excluido de estos temas institucionales, sin embargo, subordinado al crecimiento económico del mercado, que ha estado acompañado de un crecimiento de otros factores como la corrupción persistente y preocupante en toda la región como se vio antes (CEPAL, 2018, p. 19).

En el siguiente gráfico, se observa el nivel de confianza en los gobiernos de América Latina y el Caribe y así mismo la tasa de crecimiento y pobreza.

Gráfico 3. Confianza en los gobiernos y tasas de crecimiento y pobreza en América latina y el Caribe



Nota: Los promedios no ponderados para todas las variables abarcan una muestra de países que incluye: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela.
 Fuente: OCDE/CAF/CEPAL con base en CEPALSTAT 82017), Indicadores de desarrollo del Banco Mundial (2017) y Latinobarómetro (2017). <http://dx.doi.org/10.1787/888933663471>.

El cuadro muestra que en el año 2017, el 75% de la población tiene poca o ninguna confianza en el gobierno. Será porque el 25% de los latinoamericanos viven en la pobreza.

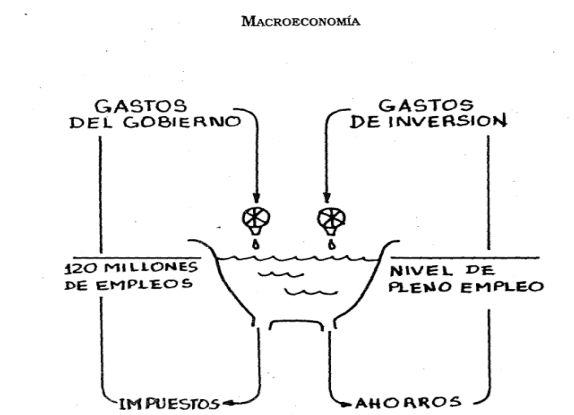
El crecimiento económico de cualquier nación depende de que la capacidad económica de los trabajadores, sea suficiente, para cubrir dignamente todas sus necesidades básicas. Todo depende precisamente del tipo de gobierno y cómo influyen la política fiscal y la política monetaria en el tema del manejo de sus políticas entre inflación, desempleo y los recursos que mueven la economía del país.

Keynes (2006), uno de los fundadores de la macroeconomía, establece la ley general de empleo e instituye una serie de ideas, sobre lo que debe ser un mercado laboral. Él consideraba que un trabajador era como un mercado laboral. Así mismo, él consideraba que entre más trabajadores estén empleados, el salario disminuye.

Otro experto en economía, Charles Foll, se pregunta ¿cómo sería un país donde todo el mundo esté empleado? cuando se logra máxima capacidad o nivel de pleno empleo, es decir, que todo el mundo esté trabajando y ganando un salario; éste debería ser un ideal, pero no ocurre en la realidad.

Cuando se llega a este supuesto ideal, de tener una economía estable donde todos están empleados según, Pool & Laroe (1989), habla del modelo que llama la bañera para controlar ese pleno empleo. “Supone que esta bañera tiene dos llaves de entrada y dos desagües. El nivel del agua en la bañera representa el nivel de actividad económica o el nivel de empleo. Cuando la bañera esté llena de agua, a eso lo llamaremos pleno empleo o el nivel de pleno empleo en la actividad económica” (p. 9).

Gráfico 4 Modelo la bañera para controlar el pleno empleo



En Colombia los parámetros no funcionan como deben ser, porque están manipulados por los grandes intereses económicos, que hace primar su interés personal en vez del general, como está establecido en la legislación laboral.

El problema a resolver, radica en que el presidente de turno tiene que conocer muy bien cómo se mueve la economía del país y quienes la controlan: desde el administrativo hasta el banco de la república, como es el caso de Colombia, “este control se ejerce por medio de la política fiscal que comprende el ajuste de los niveles de gasto del gobierno y de los impuestos, y por medio de la política monetaria que comprende el control de la oferta monetaria y de las tasas de interés” (p. 18).

Por lo anterior, se puede inferir en que la bañera que propone, Pool & Laroe (1989), es una buena herramienta para mantener una estabilidad en la economía de cualquier país. La cual hace ver como las políticas de gobierno, afectan todo el sistema económico de un país.

Por ejemplo, en la propuesta del Presidente Duque parece no tener en cuenta el efecto de su política de gobierno, para mejorar la economía; la cual consiste en la extensión del IVA a más de un 80% de los bienes y servicios, a partir del 1 de enero del próximo año 2019, ha generado desconfianza en el pueblo que lo eligió, como lo muestra la noticia del periódico el Herald, de 1 de noviembre de 2018, en la cual, se ha evaluado los cien primeros días de mandatario en sus propuestas, y presenta una caída de 30 puntos en los índices de aprobación del presidente de la república.

Es significativo resaltar de la noticia del Periódico Herald (2018), con fecha 17 de noviembre, cuyo título es: ¿Cuál es su apuesta, presidente Duque? En el cual se expresa:

La dramática caída en la opinión favorable del presidente Duque en las últimas encuestas tiene que ver, en buena medida, con la polémica propuesta de gravar con IVA toda la canasta familiar (algo a lo que él mismo se había opuesto de manera muy airada cuando era senador), y

con las dificultades para manejar el debate sobre la financiación de la educación con los estudiantes, entre otras cosas (1 párr. 1).

Por otra parte, Mouthon (2018), señala que el dirigente gremial, Emiro Aristizábal, presidente ejecutivo de la Cámara Colombiana del Libro, “en diálogo con EL HERALDO, hay una contradicción en la reforma que presentó el Gobierno ante el Congreso, pues dice que no quiere gravar la educación, pero grava los libros. Es como si usted dijera no estoy grabando la salud, pero le voy a poner IVA a las medicinas”.

El dirigente también recordó que la mayoría de los países de Europa y América Latina tienen exención del IVA sobre el libro. “Lo que se está haciendo es retroceder en los avances que se han logrado”, agregó Aristizábal (Mouthon, 2018).

Dura realidad espera a los colombianos en el 2019, tendrán que pagar más por la mayoría de los productos de la canasta básica, por causa del impuesto que propone la ley de financiamiento, que no sólo impacta a los alimentos, sino también a otros productos como libros, revistas, periódicos, cuadernos y textos escolares, los cuales actualmente están exentos del impuesto (Mouthon, 2018).

De ser aprobado este impuesto, el gobierno debe prever que con menos circulante en el mercado, menos capacidad de compra, menos poder adquisitivo, tendrá que generar otros incentivos que equilibren la balanza económica o sino la economía colombiana colapsará. Porque los 1.727.000 de colombianos, que devengan el salario mínimo estarán marginados o condenados a desaparecer en su pobreza, porque el estado social de derecho no parece tener el efecto de justicia deseado.

Sin embargo, existe otro tema que falta aún por ver, es la de la justicia y equidad salarial entre hombres y mujeres a nivel de Colombia y latinoamérica.

Capítulo IV. Justicia y equidad salarial

Introducción

El tema de la justicia y equidad salarial, que vive Colombia se aborda desde la ley por ser un estado social de derecho.

Por consiguiente, se enfatiza en el artículo 1° de la Constitución nacional, que muestra la relación existente entre justicia y equidad salarial, además de sus respectivos conceptos.

Seguidamente, se argumenta desde un informe de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), para contextualizar cómo la violencia contra la mujer influye en sus relaciones laborales; así mismo, se tratan algunos elementos legislativos de igualdad y equidad salariales, roturas de igualdad de género en materia laboral, equidad entre hombres y mujeres, presentados en latinoamérica y finalmente conocer algunas diferencias entre el servicio público y empleo privado.

4.1. Definiciones de la justicia social

Se define como justicia social según Pérez (2019), “una obligación del Estado de proveer unos recursos mínimos para que los trabajadores vivan con dignidad” (p. 80).

Así mismo desde la publicación de la revista de estado, Pérez (2019), se refiere a:

la encíclica *Divini Redemptoris*, también de Pío XI, según la cual la justicia social (cuyas reglas nadie puede ignorar) exige que para el correcto funcionamiento de la sociedad todos sus miembros, dotados de la dignidad de la persona humana, deben disponer de todos los medios para cumplir con su función social particular, así como las partes de un organismo biológico son interdependientes y cada una necesita unos recursos para funcionar y, en conjunto, darle vida al cuerpo. De esta manera, la justicia social empieza a ser vinculada explícitamente con la dignidad humana (p. 81).

Es importante resaltar, que el significado de justicia social en la actualidad “fue ampliado desde el contexto de las relaciones de trabajo, gracias al uso de las acciones afirmativas como un instrumento jurídico de equidad por parte del gobierno y la judicatura” y ha tenido una influencia a nivel internacional dentro “de derechos económicos, sociales y culturales, como expresión del nuevo deber del Estado de garantizar unos recursos materiales mínimos para el desarrollo pleno del ser humano”; y se destaca el elemento “de igualdad de oportunidades, especialmente de los más pobres, tradicionalmente discriminados, marginados y vulnerables”, que es el foco de esta investigación (Pérez, 2019, p. 85).

4.2. Definición de la justicia económica

El concepto de justicia económica desde la óptica de Ordoñez & Rodríguez (2019), aparece cuando “el poder de mercado atentó contra los valores sociales en favor de las libertades

económicas”. La relación con la justicia está presente en “una distribución igualitaria de las cargas y beneficios de la actividad económica” y en la necesidad como una condición para la igualdad; “en este sentido, la justicia económica puede definirse como una rama adscrita a la economía del bienestar, que estudia cómo una sociedad puede, de manera democrática y organizada, encontrar un mecanismo de elección social que distribuya de manera justa el bienestar producido por sus habitantes (o los individuos que la componen), a través del uso eficiente de los recursos” (p. 5).

4.3. Definiciones de la justicia de género y equidad salarial

Hablar de elementos imprescindibles de la justicia social es hablar de condiciones de igualdad, y que la misma, es un principio fundamental de la justicia, siguiendo a Molineux (2010), el cual afirma que “tanto en la letra de la ley como en su aplicación se trate a todos como moralmente iguales”, por consiguiente, no solo con palabras sino con hechos debería estar plasmada en el papel, la ley y reflejare la igualdad en la sociedad (p. 183).

Por lo tanto, [...] “El término «justicia de género» implica un concepto de justicia que remite a las relaciones sociales y jurídicas que predominan entre los sexos”. Es por esa razón, que en estos tiempos modernos, las políticas de justicia hacia la mujer latinoamericana están teniendo un giro importante hasta el punto de involucrarse en la economía, por lo cual [...] “en el lenguaje político moderno, la justicia de género implica ciudadanía completa para las mujeres, y así es como generalmente se entiende el término en el contexto latinoamericano” (p. 183).

Ahora, esta ciudadanía le proporciona al ciudadano, un conjunto de derechos y deberes por los cuales el individuo está sujeto en su relación estrecha con la sociedad en que vive.

Es necesario que la misma ciudadanía que tiene el hombre la tenga la mujer, en consecuencia debe existir igualdad en materia laboral.

4.3.1. El principio de igualdad en materia laboral.

La Constitución Política expedida en 1991, contiene este principio de igualdad y es reconocido a nivel mundial como un derecho fundamental, en consecuencia debe existir igualdad en las relaciones laborales; si es inexistente, conlleva a relaciones inequitativas, que son las que están distorsionando el buen desarrollo en las economías, generando grandes brechas sociales, en el estado social de derecho.

En cuanto al derecho a la igualdad, Cabrera (2011) citando la Sentencia T-422 de 1992 de la Corte constitucional, manifiesta acerca de la igualdad que “designa un concepto relacional y no una cualidad. Es una relación que se da al menos entre dos personas, objetos o situaciones. Es siempre resultado de un juicio que recae sobre una pluralidad de elementos, los “términos de comparación”” (p. 92).

Sin embargo se debe tener en cuenta [...] “la determinación del punto de referencia, para establecer cuándo una diferencia es relevante, es una determinación libre más no arbitraria, y sólo a partir de ella tiene sentido cualquier juicio de igualdad” (p. 92).

Tema que se ha tratado antes, como el caso de los trabajadores de Avianca que han tenido que recurrir a organismos internacionales, para hacer valer sus derechos de igualdad salarial, porque ocupando el mismo cargo de los trabajadores de la misma empresa en otros países de latinoamérica, su salario es el más bajo de todos y también reclaman justicia en la jornada laboral, demandado al Estado colombiano, ante la corte internacional de derechos humanos.

Por otra parte, es relevante para el trabajo, enfocarse en un tema denominado equidad salarial, donde Molyneux (2010), afirma que es “un concepto referente al mercado laboral y los salarios que allí se pagan. Dicha equidad, se relaciona con un contenido de género”. Tiene el nombre de equidad salarial por la [...] “relación precisa con lo que gana un hombre versus una mujer, en cargos similares de modo, tiempo y lugar” (p. 183).

No obstante, es necesario recalcar que [...] “Esto, llevado a la realidad del mercado laboral colombiano, lleva a evidenciar la existencia de una inequidad salarial”. Como la gran multitud de casos, que aparecen en la Corte constitucional con respecto a la violación a los derechos fundamentales de los trabajadores, por parte de los empresarios y del mismo Estado.

Por ello, es de gran importancia tener en cuenta que “la solución de la problemática no se halla en la expedición de más normas, las que ya están son suficientes, lo que se necesita es hacer que las organizaciones sean éticas y responsables en sus obligaciones, pagando por igual a hombres y mujeres cuando ambos se encuentran en igualdad de condiciones laborales” (Molyneux, 2010, p. 183).

Entonces, es evidente que, existen leyes que han tratado de acabar con la desigualdad, pero éstas no han dado los resultados esperados, en otras palabras, los esfuerzos y acciones de la jurisprudencia frente a este flagelo, no se ve reflejado en el cumplimiento de su objetivo, y podría ser una de las razones u obstáculos más grandes, de este incumplimiento, es dado por las estructuras patriarcalistas que han imperado y una de sus manifestaciones o matices como el machismo, una subcultura que estimula a los varones a exhibir comportamientos de control riguroso sobre la mujer y los hijos; operando en contra de lo establecido por la ley.

El Estado colombiano con la ley 1.413 del 11 de noviembre de 2010, está tratando de regular la inclusión de la mujer en la economía, considerando que es un hecho necesario, como también en las políticas mundiales, se está reconociendo que la mujer es un individuo, que merece los mismos derechos del hombre, para participar en los aspectos políticos, económicos, sociales, religiosos, culturales, etc., al igual que cualquier ciudadano debe ser merecedora de sus derechos fundamentales.

En efecto, el Estado colombiano está buscando regular o llevar a la mujer al mismo nivel del hombre; por eso es necesario entender, cuáles son los elementos legislativos de igualdad y equidad salarial a manera regional.

4.4. Elementos legislativos de igualdad y equidad salarial

Los derechos humanos contemplan los derechos económicos, sociales y culturales, así mismo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) de 1966 recoge en su artículo 7, la igualdad salarial de la siguiente manera:

Los estados que hacen parte en el presente pacto, reconocen el derecho de toda persona goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
 - ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;
- b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

(Oficina, D. 1966).

En el tema legislativo en el país, como hace poco se expresó, a través de la ley 1.413 del 11 de noviembre de 2010, se trata de regular la inclusión de la mujer en la economía, a través del reconocimiento del “trabajo no remunerado que se realiza en el hogar relacionado con el mantenimiento de la vivienda, los cuidados a otras personas del hogar o la comunidad y el mantenimiento de la fuerza de trabajo remunerado” en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico, social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas (Espino, 2011, p. 96).

Se reitera que la Constitución colombiana, establece en el artículo 56, la creación de una comisión permanente integrada por el gobierno, representantes de los empleadores y de los trabajadores, que busque mejoras en las relaciones laborales, la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertar las políticas salariales y laborales que, necesariamente deben llevar a una mejor equidad salarial, para garantizar una calidad de vida digna para el trabajador y su familia, tema que se trata a continuación, través de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

4.5. Desigualdad salarial entre hombres y mujeres

Para una mejor apreciación de cómo en Colombia, se refleja esta situación de desigualdad salarial, la Constitución Política, en su artículo 1° declara que:

Colombia es un estado social de derecho, organizado en forma de república unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.

El artículo 1°, manifiesta que Colombia, está fundada en el respeto de la dignidad humana y en el trabajo; para garantizar este hecho, el Estado formuló la ley 1496 del 29 de diciembre de 2011, en donde se garantiza la igualdad salarial y retribución laboral entre mujeres y hombres en Colombia.

La ley 1496, tiene como objetivo garantizar la igualdad salarial, de cualquier forma, de remuneración laboral entre mujeres y hombres, como también fijar los mecanismos que faciliten dicha igualdad, tanto en el sector público como en el privado y lo más importante de esta ley es que parece una ficción, al ver la realidad de las trabajadoras y trabajadores colombianos en sus brechas o desigualdades salariales.

La ley antes expuesta, debe establecer los lineamientos generales que permitan erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución laboral; de la misma forma es apoyado por el CST en el artículo 10, en el cual, determina que debe existir: igualdad entre los trabajadores y trabajadoras. Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por

razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma de retribución, el género, el sexo, salvo las excepciones establecidas por la ley.

A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste todos los elementos a que se refiere el artículo 127, y de ninguna manera pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

En razón a estas normas, el Estado colombiano asume que existe o garantiza la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre hombres y mujeres. Sin embargo, esta norma se ve afectada negativamente según Fajardo (2018), en su artículo publicado por el periódico el Heraldo del domingo 19 de agosto de 2018, en el cual asevera la existencia de un problema mucho más profundo en esta distancia salarial y viene dada por los micros agresiones que reciben día a día muchas mujeres en latinoamérica.

Un ejemplo de lo antes mencionado se evidencia en Colombia en el área de la medicina, y en especial con las mujeres cirujanas que se encuentran luchando para [...] “deshacerse de estigmas y rótulos debido a su género”, por eso ellas están exigiendo según este artículo que “debe ser normalizado que una mujer sea cirujana y consiga cosas a la par de un hombre. Tampoco buscan que sea 50% de cirujanas y 50% cirujanos, su objetivo está claro: la equidad”.

Está incrustado en la cultura latinoamericana la poca participación de las mujeres en la cirugía, tanto es así, que [...] “Cuando un paciente no reconoce a una mujer como cirujana estas afirman sentirse descalificadas, aunque no sea de mala voluntad”.

Esta descalificación por género, y “el creer que una mujer no es capaz”, es una clara forma de ver como se ve a la mujer en una cultura machista, la cual [...] “no creen que la mujer sea capaz

de hacer las cosas en el quirófano y entra en una descalificación por la misma cultura machista”. La cual, ha tratado de anular a la mujer en todos los campos (político, social, económico, religioso) y no es por falta de preparación, hoy en día más mujeres están accediendo a estudios profesionales en la medicina y otros campos.

No obstante, lo que ellas están solicitando [...] “es la equidad de oportunidades en este momento”. Teniendo en cuenta que “aunque no hay un registro nacional unificado, de los 1900 cirujanos que hay en Colombia, aproximadamente el 20% son mujeres, según cifras de la Asociación Colombiana de Cirugía”.

Es pertinente aclarar, que el gobierno colombiano, tiene como principio velar por la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres y el incumplimiento de estas normas genera multas de 50 y 150 salarios mínimos legales mensuales vigentes. El Ministerio del Trabajo, por medio de la autoridad que delegue, fijará la sanción por imponerse, la cual se hará efectiva a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena).

Aunque sin dudar, las leyes muestran un panorama favorable, cada vez son más frecuentes los reclamos por la equidad salarial, como lo expresa Gúezmes (2018), en su artículo del Espectador con fecha enero 30 de 2018, advirtiendo “Un llamado urgente para eliminar la brecha salarial entre mujeres y hombres”. Este artículo señala la dura realidad de las trabajadoras colombianas y del mundo porque [...] “Hoy tenemos en el mundo y en Colombia la generación de mujeres con mayor formación y talento de la historia de la humanidad, pero ello no se está viendo reflejado al ritmo esperado en su participación económica” (1 párr. 2).

Este problema de la desigualdad de género en los salarios no es sólo de Colombia, por ejemplo; [...] “A inicios del año, Carrie Gracie destacada editora y periodista de la BBC en

China renunció por la desigualdad de género en los salarios de la corporación británica y la poca transparencia al respecto. La renuncia recibió el apoyo mundial y una respuesta institucional de la cadena para impulsar y lograr la igualdad salarial en el año 2020” (1 párr. 1).

Así mismo, [...] “un dato importante que deben tener en cuenta los gobiernos; es el presentado por El Secretario General de la ONU quien, calcula que si las mujeres pudieran participar en la economía en igualdad de condiciones, el PIB mundial podría aumentar un 26% para el año 2025”. Además, “La evidencia es contundente, la igualdad de género es un derecho y un buen negocio, pero sin duda hay que avanzar para que la igualdad en la ley se convierta en igualdad la sociedad” (1 párr. 3).

La verdad que la ruta que tiene la Ley 1496 para garantizar la igualdad salarial entre trabajadores y trabajadoras, parece perfecta y difícil de vulnerar, pero la desigualdad que no tiene ninguna ruta, es la que prima, a pesar de que [...] “la Corte Constitucional de Colombia se ha pronunciado sobre esta materia en varias ocasiones, al referirse al principio de garantizar el pago de un mismo salario por un trabajo de igual valor, sin embargo, la realidad aún no se refleja”. A causa de que [...] “Colombia con una brecha salarial de un 18.7% (Dane, Geih 2016), se encontraría en una situación menos crítica que la del promedio global pero aún con brechas significativas que deben ser atendidas”.

Pero esto no se queda aquí según el Observatorio de igualdad de género de la Cepal (2016), “ganar lo mismo que los hombres en igualdad de condiciones es un derecho de las mujeres, un requisito para su autonomía y para alcanzar la igualdad de género” (p. 83). Y además, [...] “El salario de las mujeres es sólo el 84% de lo que ganan los hombres, esta situación presenta diferencias dependiendo del nivel educacional” (pp. 82-120).

Las brechas salariales existentes entre hombre y mujeres tienen que despertar la sensibilidad social y gubernamentales para acabar con este fenómeno, como también la violencia contra la mujer, una situación que afecta a la humanidad en su entorno integral.

4.6. Violencia contra la mujer, un problema de América latina

Según el artículo del 20 enero de 2013, sobre violencia de América Latina y el Caribe, la Organización Panamericana de la Salud (OPS), reafirma que la violencia, es un flagelo que contagia al país y va más allá de las fronteras afectando a latinoamérica. Así mismo, refiere el mismo artículo que “Entre el 17 y el 53 por ciento de las mujeres latinoamericanas podrían ser víctimas de violencia física o sexual de parte de sus parejas, según una encuesta realizada por la Organización Panamericana de la Salud (OPS) en doce países de la región”. Donde, [...] “una de cada cuatro mujeres dijo haber sufrido violencia de género de parte de sus parejas”.

Esta cultura de violencia extendida a lo largo de latinoamérica, demuestra que el problema de la desigualdad sigue ahondando en estas esferas y descomponiendo las sociedades. Por lo cual, [...] “el análisis comparativo de los datos obtenidos de entrevistas con más de 180.000 mujeres en Bolivia, Colombia, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, Jamaica, Nicaragua, Paraguay y Perú”, demuestra que la violencia contra la mujer es una violación a los derechos humanos.

Sostuvo, la Argentina Mirta Roses, directora de la OPS “Además de ser una violación de los derechos humanos, la violencia contra las mujeres tiene graves consecuencias para la salud de las mujeres y la de sus hijos, y genera gran impacto en los trabajadores y sistemas de la salud de la región”.

Para este estudio, los datos anteriores son relevantes, porque se evidencia una violencia continúa contra la mujer tanto en el hogar como el área laboral, dejando plasmado que los derechos laborales y sociales de una mujer, están siendo vulnerados en cualquier parte del mundo; por ende es urgente y necesario, que las políticas de gobierno tengan como objetivo principal acabar con las roturas de igualdad de género, para contribuir con la ciudadanía de la mujer, que traerá como consecuencia mejorar la economía de un país como se verá a continuación.

4.7. Roturas de igualdad de género en materia laboral

Las roturas de igualdad de género, según, Trejo (2017) “indican la distancia que separa a mujeres y hombres en materia laboral, con respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos”. Además sobre el tema [...] “la OIT advierte que las mujeres representan la mitad de la población mundial, pero aún falta un trecho para que gocen de las mismas ventajas y derechos que los hombres”. De igual manera, en cuanto a las brechas de igualdad de género [...] “Se considera que entre los aspectos donde existen más distancia entre hombres y mujeres en materia laboral se encuentran los siguientes: discriminación, acceso al empleo, remuneración, distribución del trabajo doméstico y reproductivo, y violencia en el lugar de trabajo” (p. 160).

Para la temática de discriminación hacia las mujeres, el sistema legislativo ha establecido leyes antidiscriminatorias, pero, aun así, de acuerdo a datos de la OIT, revela que la brecha salarial entre hombres y mujeres en el mundo es del 23%. Es de señalar que la mujer gana el 77% de lo que gana un hombre regularmente. Estos datos estadísticos, ubican la necesidad de ver, la resurrección de la mujer, en el tema laboral (Trejo, 2017, p. 161).

Por otra parte, de acuerdo [...] “a la OIT, por acceder al trabajo muchas mujeres han sufrido discriminación en cuanto al acceso del trabajo y se ven obligadas a ejercer trabajos precarios”

(p.160). Esta situación afirma Trejo (2017), se debe a:

la baja participación de las mujeres en el trabajo, es una de las muchas razones que conducen a su pobreza. Esto, según los datos publicados por la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, quien afirma que, los esfuerzos realizados hasta el presente, no han dado resultados positivos, y así parece desprenderse de las estadísticas realizadas sobre las diferencias económicas y sociales entre hombres y mujeres. En concreto, las mujeres constituyen la mayoría de los pobres del mundo, y desde 1975, el número de mujeres que viven en pobreza en medios rurales ha aumentado en un 50%” (p. 161).

Otro aspecto que separa a hombres y mujeres en el área laboral, es la remuneración, conforme [...] “a datos de la OIT las mujeres reciben salarios inferiores a sus contrapartes masculinos por un trabajo de igual valor, o se ven imposibilitadas a conseguir un ingreso suficiente para ellas y para sus familias” (p. 161).

En este mismo sentido, [...] “la OIT ha señalado que, sin medidas específicas, al ritmo actual, la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres no se logrará antes de 2086. Este tipo de desigualdad obstruye el derecho de las mujeres a elegir, las priva de oportunidades de trabajo, y contradice las consideraciones normativas de equidad y justicia” (p. 162).

En concordancia con lo anterior, en Colombia según Ballesteros A. (2018), en su artículo del diario El Colombiano, publicado el 11 de junio de 2018. “las cifras del Observatorio Laboral para la Educación muestran que las mujeres recién graduadas ganan en promedio 14,8% menos

que los hombres en su misma condición”. Es decir[...] “aunque las mujeres estudian en promedio 3,64 años más que los hombres, tienen una experiencia laboral 0,35% más alta y algunas son presidentas de grandes compañías en Colombia, por cada 100 pesos que gana un hombre, una mujer recibe 80”.

Al respecto, Montoya (2018), en publicación del diario El colombiano de fecha 10 de octubre de 2018, declara que “El embarazo adolescente, el matrimonio y la violencia intrafamiliar son las principales causas por las que las mujeres no logran mayor empoderamiento económico en Colombia. Así lo revela hoy el informe de ONU Mujeres y el Dane titulado: “El progreso de las mujeres en Colombia 2018””.

Por otra parte, [...] “el documento señala que las mujeres campesinas y víctimas del conflicto armado son las más afectadas con la realidad colombiana”. Otro aspecto que influye es [...] “la maternidad temprana, el tiempo dedicado al trabajo doméstico y la discriminación son factores que inciden para que ellas continúen relegadas económicamente si se comparan con los hombres”.

Es importante señalar que la maternidad en la antigüedad era considerada un medio masivo de producción y manejo de poder; sin embargo, hoy es un medio de discriminación para el sistema económico, específicamente el laboral.

Así mismo, se puede reconocer que Colombia está siendo influenciada de estos pensamientos globales sobre equidad entre hombres y mujeres que se muestran a continuación.

4.8. Equidad entre hombres y mujeres

El tema de la equidad entre hombres y mujeres es inquietante porque la mujer ha estado luchando en contra del sistema patriarcal o androcentrista que está insertado en la cultura,

empero se necesitan más esfuerzos y políticas encaminadas a devolverle su dignidad y ciudadanía dentro de la sociedad que por tanto tiempo la ha marginado.

No obstante, la política pública nacional para la Mujer, tomando como fundamento Jurídico: El artículo 43 de la Constitución colombiana, el cual establece que: “La Mujer y el Hombre tienen iguales derechos y oportunidades”.

Es satisfactorio leer este artículo legal, pero la realidad de la mujer es diferente, porque el sector de la población más afectado por la inequidad, es precisamente la mujer colombiana, quienes a pesar de los avances en términos legales a nivel internacionales y a la gran cantidad de movimientos a favor de las mujeres para que logren igualdad de derechos de forma equitativa con el hombre continua siendo desfavorable.

De la misma manera, que sucedieron cambios en los diferentes tipos de sometimiento y en el entorno laboral de la relación de igualdad entre el hombre y la mujer; también se muestra algunas de las diferencias entre el servidor público y privado.

4.9. Diferencias entre el servidor público y privado

Conocer la definición de trabajador del sector público y privado permite examinar sus diferencias en el tema salarial, por lo tanto se señala su concepto.

La constitución política utilizó de forma general el concepto de servidor público, para comprender a todas las personas naturales que tienen una relación laboral con el Estado, y trabajan a su servicio para efectos de asegurar el cumplimiento de sus fines constitucionales.

En el artículo 123 de la Constitución Política, el término “servidor público” es genérico, y corresponde a los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

En el caso de los empleados del sector privado, el gobierno nacional a través del decreto 652 de 1935 reglamentado la Ley 10 de 1934, en lo relativo a los derechos de los empleados particulares declara:

Se entiende por empleado particular, para los efectos de la Ley 10 de 1934, todo aquel que, fuera del servicio público u oficial, sin ser obrero, se halle obligado, mediante un contrato, a prestar sus servicios a otra persona natural o jurídica, que adquiere facultad para darle órdenes, siempre que dicha prestación de servicios no sea con carácter ocasional, bien sea en establecimientos o empresas industriales o comerciales o en oficinas de otra naturaleza, sea cual fuere la remuneración de que disfrute y la forma en que le sea pagada.

En resumen, lo que se puede expresar sobre las diferencias entre los empleados del sector público y privado es que generalmente tienen diferentes tipos de contrato laboral, lugar y tipo de labor y son compensados de forma diferente, incluso dentro de la misma industria.

A modo de ejemplo, uno de los principales beneficios de los empleados del sector público como es el caso de los docentes del magisterio, sobre los empleados del sector privado, es la estabilidad del empleo público y la oportunidad de subir de escalafón, lo único en lo que ambos sectores son afectados por igual se dan en las crisis económicas, porque puedan conducir a la eliminación de estos empleos y en el caso de los empleos públicos la mayoría dura según el político de turno.

No ocurre lo mismo con los maestros del sector privado, como lo expresa Correa, (2018) en noticia del Espectador con fecha 24 Feb 2018, de la siguiente manera: “En la mayoría de instituciones privadas de Colombia se volvió costumbre mantener a los profesores bajo condiciones laborales injustas: contratos a término fijo, sólo 10 o 11 salarios al año y el miedo a

perder el empleo”. Entonces se encuentra un panorama de maestros más indefensos, teniendo en cuenta que [...] “la mayoría de maestros de colegios privados tienen menos garantías laborales que sus colegas del sistema público”.

Otro punto importante, en el caso de empleado privado sindicalizado, son las incapacidades emitidas por la entidad de salud, por más de tres días, por enfermedades comunes o accidentes inherentes al empleo, los cuales generan una desvalorización del salario de algunos trabajadores.

El ejemplo que se ilustra a continuación es real, no se coloca nombres, para no incurrir en algún inconveniente legal.

El trabajador de la compañía “X”, cuenta con un sindicato de base y se encuentra afiliado a la central unitaria de trabajadores (CUT), este sufrió un accidente en su casa, generando un mes de incapacidad, y la misma, no le genera ninguna desvalorización en su salario, porque en la convención se dejó por sentado que al momento de sufrir cualquier incapacidad el trabajador, éste recibiría el 100 por ciento de su salario.

Si el mismo hecho le sucediera a un trabajador de un régimen privado no sindicalizado, éste sí sufre una desvalorización en su salario, debido a que su incapacidad se la paga la entidad de salud, a la cual está afiliado, y según la ley, le corresponde un 75 por ciento de su salario. Además, si el trabajador gana menos de dos salarios mínimos, no recibe el auxilio completo de transporte, porque descuenta los días que no fue a laborar en este caso no recibiría auxilio de transporte porque su incapacidad es de un mes.

Para finalizar, el Estado colombiano, debe aplicar en todos los sectores públicos o privados, las leyes que garanticen al ciudadano colombiano y extranjero, obtener y mantener el salario que

les otorgue una vida integral, para hacer realidad el estado social de derecho, sobre el cual se ampara, y garantiza los mismos derechos y oportunidades para todos, sea hombre o mujer.

Para así acabar con las brechas que existen entre hombres y mujeres; entre los trabajadores del sector público y el privado, en los cuales, los pertenecientes al sector público tienen mejores sueldos y estabilidad.

De la misma manera, existe brecha dentro del mismo sector privado; existen compañías privadas que tienen sindicato; los cuales, a través de convenciones obtienen muchos beneficios económicos y personales, que les garantiza una vida integral, diferente a los trabajadores que no están sindicalizados.

A pesar de que estas compañías tengan sindicato, no todos los trabajadores hacen parte de él, por ende no obtienen sus beneficios, quedando estos trabajadores desprotegidos y dependiendo de lo que sus empleadores decidan por no tener una convención.

Para saber cuál es el punto de vista de una comunidad cristiana, con respecto a la situación que vive Colombia sobre salario, justicia y equidad, el cual se ha visto que es un panorama muy oscuro; se realizó una investigación a través de una encuesta, la cual se dedica todo el capítulo siguiente.

Capítulo V. Muestra de 67 opiniones sobre salario, justicia y equidad desde una comunidad cristiana en Barranquilla

Introducción

El propósito de este capítulo, es proporcionar información básica sobre el tamaño y estructura de la fuerza de trabajo (empleo, desempleo e inactividad), en una muestra poblacional de una comunidad cristiana en Barranquilla y medir el conocimiento de la misma, acerca del salario, la justicia y la equidad.

Para este capítulo se utilizó el marco del diseño metodológico cuantitativo.

El método que se utiliza es el descriptivo, por el cual se aplicó técnicas de revisión de documentos, entrevistas con expertos en el tema salarial y una encuesta.

La población y muestras consultadas en este trabajo, se dieron a partir de la encuesta que se realizó a una población de 2206 miembros activos de una comunidad cristiana en Barranquilla,

ubicada en el barrio San José, de la cual se extrajo una muestra representativa de 67 personas, con un nivel de confianza deseado del 99% y un margen de error del 10%. Además se aplicó un total de 67 personas encuestadas.

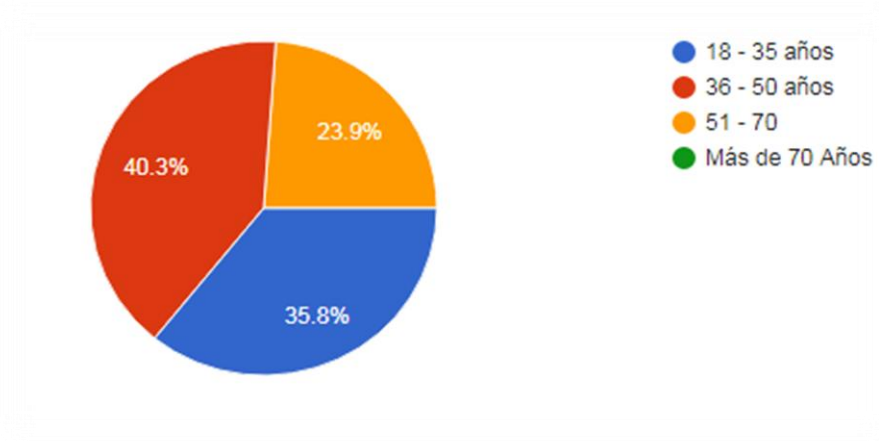
Por otra parte, la encuesta realizada a esta comunidad religiosa, facilitó recaudar datos importantes como elementos de análisis para las conclusiones en este trabajo.

Para hacer posible la investigación y recolectar la información, se aplicó una encuesta digital, un instrumento online que consiste en un formulario de Google drive, con el cual, se construyó un cuestionario que arrojó datos estadísticos, como se señala más adelante.

Encuesta sobre justicia salarial

La primera sección de la “Encuesta sobre justicia salarial”, proporciona los datos personales de los participantes, se clasifica la productividad del ser humano por su edad, por esa causa se muestra la gráfica 5 de la siguiente manera: Del total de la muestra, 24 son jóvenes, 27 adultos y 16 son adultos mayores.

Gráfico 5 Edad



La población está constituida por adultos en su gran mayoría, como se observa en el gráfico 5, con una participación del 40.3% de los encuestados y su edad oscila entre los 36 y 50 años. Luego le siguen los jóvenes que representan el 35.8% con el rango de 18 a 35 años y por último la tercera edad con una representación en esta encuesta del 23.9% y cuya edad oscila entre 51 a 70 años. Por lo cual, se cuenta con un porcentaje alto de personas en edad productiva y aptas para cumplir cualquier labor y acceder a contratos laborales, porque para el gobierno colombiano las personas entre 18 a 50 años son consideradas aptas para ser contratadas en una labor, después el empleado debe tener 62 años en el caso de los hombres y 57 años por parte de las mujeres, según el artículo 33 de la Ley 797 del 2003 para poder acceder a la pensión por vejez.

Por otra parte, es importante referenciar en la tabla 6, que la muestra poblacional está constituida en su mayor parte por género femenino con un porcentaje 68,6 %, duplicando el número de hombres en la muestra que tan solo tiene un 31.3%.

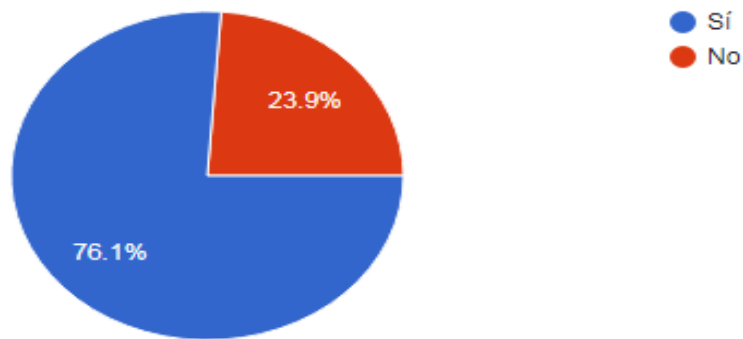
Tabla 6
Género poblacional por edades

Población	18-35 años	36 - 50 años	51 - 70	total general	%
Mujeres	15	17	14	46	68,6
Hombres	9	10	2	21	31,3

totales por edades	24	27	16	67	100
<i>Construcción propia a partir de encuesta de justicia del salario en Colombia.</i>					

Otro de los factores relevantes en el trabajo tiene que ver con la actividad laboral, lo cual según la gráfica 6, indica que la población encuestada, está activa económicamente en el mundo laboral, y esto se ve reflejado que el 76.1% labora, y solo el 23.9% no laboran.

Gráfico 6. ¿Actualmente labora?



Es muy favorable, que la mayoría la población, esté económicamente activa, validando que la comunidad religiosa influye en esta sociedad en la economía, muy relevante para el trabajo, que está direccionado a conocer cuánto conoce del tema laboral esta comunidad; además no solo se puede observar su vida laboral sino cuál es su nivel educativo, como señala la tabla siete:

Tabla 7
Nivel educativo

Nivel educativo	18-35 años	36 - 50 años	51 – 70	Totales
Posgrado	2	2	1	5
Profesionales	10	9	4	23
Técnico	10	11	8	29
Secundaria	2	5	3	10

Totales por edades	24	27	16	67
--------------------	----	----	----	----

Construcción propia a partir de encuesta de justicia del salario en Colombia.

En esta comunidad, el 43.3% tiene un nivel académico técnico, que constituye la mayoría de la población encuestada. Seguido, se encuentra el nivel profesional con un porcentaje de 34.3%; luego está en el nivel de secundaria con un porcentaje del 14.9%, y por último el nivel de posgrado que es el 7.5% del total de la muestra.

La tabla 7, arroja un dato curioso por parte de los jóvenes son los que más se preocupan por aumentar el nivel educativo arrojando la muestra dos posgrados, al igual que dos posgrados en los mayores que también están procurando profesionalizarse y del total de la muestra 10 personas lo lograron.

Tabla 8
Resumen de profesiones y oficio

Ocupación	total
-----------	-------

Abogado	1
Administradora de Empresas	2
Agented bilingue (call center)	1
Agente de servicio al.pasajero	1
Agente educativo	1
Almacén de la empresa	1
Ama de casa	8
Analista De Operaciones De Carga Seca-Terrestrr	1
Asesor comercial	3
Asesor de servicio	1
Asesoría Capacitación y Consultoría en economía solidaria	1
Asistente administrativa	2
Asistente de odontolcgia	1
Asistente talento humano	1
auditora	1
auxiliar de enfermería	1
Chef	1
Comerciante	3
Contador	3
Desempleado	2
Diseñador gráfico	1
Docente	7
empleada	1
Empleado tiempo completo	1
Estilista	1
Estudiante	3
Ferretera	1
Guarda seguridad	1
Independiente	5
Mercadeo	1
Nutricionista	1
Repostero	1
Secretaria	2
Supervisor General	1
Supervisora de cajas	1
Técnico en electrónica	1
Tecnico en Recubrimiento y formular de Texturas	1
Transporte	1
total muestra	67

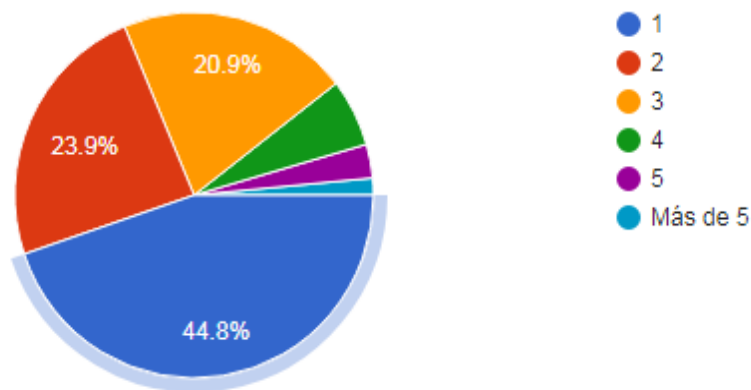
Construcción propia a partir de encuesta de justicia del salario en Colombia.

En la tabla 8, se adjunta un resumen de las profesiones u oficios a que se dedica la población encuestada en la muestra, para conocer el nivel de estudios y de experiencia laboral. No obstante, los estudios técnicos arrojan una proporción muy alta en todas las edades.

Por otra parte, en la encuesta realizada se indagó sobre el número de personas que dependen económicamente del encuestado, para tener un mejor panorama del alcance del beneficio del salario por familia.

Por consiguiente, se obtuvo el siguiente resultado: El 44.8% tienen como beneficiario del salario a una persona, el 23.9% a dos personas, el 20.9% a tres personas, el 6% que equivale a cuatro personas, el 3% corresponde a 5 personas y por último el 1.5%, es decir, una persona dijo que dependían del salario más de 5 personas. Como lo muestra el gráfico siguiente:

Gráfico 7 Dependencia económica.



Así mismo, no solo se observó la dependencia económica, sino la edad del beneficiado, por lo cual, en la tabla siguiente se muestra por rango de edades cómo está establecida esta relación de dependencia económica:

Tabla 9
Nivel de dependencia económica

personas a cargo	18-35 años	36 - 50 años	51 – 70	Totales
dependen 1	16	5	8	29
dependen 2	3	8	5	16
dependen 3	4	10		14
dependen 4		2	2	4

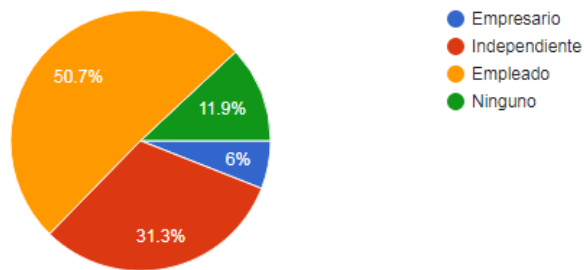
dependen 5		2	1	3
dependen más de 5	1			1
Totales	24	27	16	67

Construcción propia a partir de encuesta de justicia del salario en Colombia.

La muestra arroja que los adultos entre 36-50 años son los que tienen el mayor nivel de dependencia económica con el 40% de la muestra total, seguidos con un 35% de los jóvenes, frente al nivel de los adultos mayores que es del 23%.

En la segunda sección de la encuesta, se considera importante conocer, el tipo de relación laboral que tienen los miembros de esta comunidad religiosa, para poder clasificar cuántos son empleados y cuantos no; por lo tanto, la encuesta proporcionó la siguiente información:

Gráfico 8 tipo de relación laboral



Más de la mitad de los encuestados son empleados, representando el 50.7%.

Seguidamente, están los independientes con un 31.3%, y los que no laboran y/o están desocupados son el 11.9% y lo más sorprendente es que se cuenta con un 6% de empresarios.

Al reunir los datos con relación a la variable “edad” con el “nivel laboral” proyectó lo siguiente:

Tabla 10
Nivel laboral

Nivel laboral	18-35 años	36 - 50 años	51 - 70	totales
empleados	14	15	5	34
independientes	6	8	7	21

empresarios		1	3	4
ninguno	4	3	1	8

Construcción propia a partir de encuesta de justicia del salario en Colombia.

Este resultado arrojó que el 50% de encuestados son empleados frente a 31% de trabajadores independientes y un 5.9% que son empresarios.

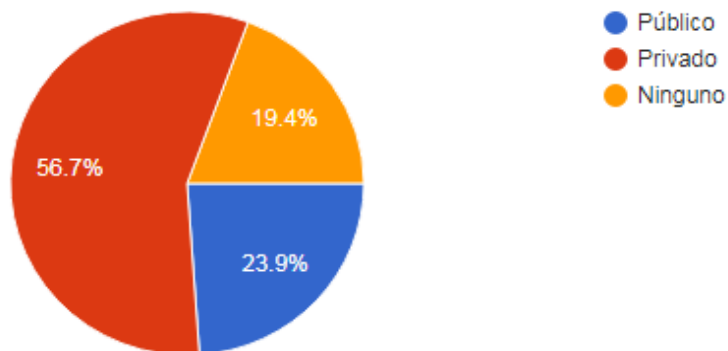
De los empresarios dos son mujeres; una profesional de ocupación comerciante, trabaja con el sector público y la otra mujer tiene estudios técnicos su ocupación es líder en ventas y es empresaria del sector privado, el tercer empresario es del sector privado, tiene estudios técnicos en recubrimiento y formulación de texturas, y estudios profesionales.

Por otra parte, en la encuesta 8 amas de casa dicen no tener ninguna relación laboral. Pero se puede asumir que cumplen con unas de las labores más importantes, cuidar y proporcionar el bienestar de las personas del hogar.

No obstante, en esta sociedad patriarcal es un oficio ingrato, no genera un salario y muchas veces son expuestas a la violencia como se pudo observar en capítulo cuatro.

Continuando con la segunda sección, para el estudio es importante saber el tipo de relación laboral que tiene los integrantes de la comunidad encuestada y poder determinar o conocer cuántos están en el sector público o privado como lo muestra la siguiente información:

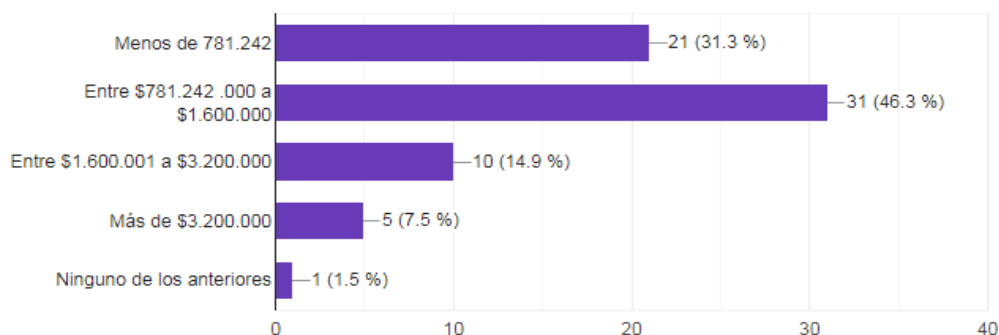
Gráfico 9 ¿En qué sector labora?



Como se observa en el gráfico 9, 1. El 56.7% pertenece al sector privado, el 23.9% al sector público y el 19.4%, que no pertenece a ninguno de los anteriores o son independientes.

La tercera pregunta de la sección dos, es la que permite analizar cuánto es el salario de la población encuestada, para así establecer el nivel de satisfacción del salario percibido por su trabajo o labor.

Gráfico 10 ¿Cuál es el rango de salario?



La muestra arrojó, que la mayoría de la población ganan salario entre \$781.242 a \$1.600.000, con una participación del 46.3%. Así mismo, los que ganan entre \$1.600.001 a \$3.200.000, con un porcentaje del 14.9%, y los que ganan más de \$3.200.000, tienen una participación del 7.5%.

Por tal motivo, se cuenta con una comunidad económicamente privilegiada, porque ganan más de un salario mínimo.

Seguidamente, el 31.3%, de la población gana menos de 781.242, es decir, perciben menos de un salario mínimo vital.

Tabla 11
Rango del salario según edades

Rangos de salario	18-35 años	36 - 50 años	51 – 70 años	Totales
Menos de 781.242	7	6	7	20
Entre \$781.242 .000 a \$1.600.000	14	13	3	30
Entre \$1.600.001 a \$3.200.000	3	4	3	10
más de 3.200.000		3	2	5
Ninguno	1	1		2
Totales	25	27	15	67

Construcción propia a partir de encuesta de justicia del salario en Colombia.

Conforme a los datos obtenidos se observó, que el estudio no es determinante para obtener un buen salario, debido a que la inversión hecha en la educación es algo impredecible, porque no es garantizado por la compensación, al momento de acceder al empleo, según lo dicho en el capítulo uno de este trabajo. En Colombia, el salario es considerado injusto, porque no representa el valor equitativo, en comparación con la inversión que se realiza para entrar a la vida laboral.

Por consiguiente, se evidencia en la encuesta, que del total de la muestra. Aproximadamente el 45% de los encuestados ganan de uno a dos salarios mínimos, y 30% ganan menos del mínimo.

Por otra parte, el salario más alto, lo gana una asistente administrativa y una docente de último escalafón o con veinte años de experiencia en esa área. En el caso de los empleados públicos, si aplica la correlación con el aumento de los años y la preparación educativa los ayuda a subir de nivel o de escalafón y les proporciona una mayor remuneración; pero en los

trabajadores privados no siempre es así, a mayor preparación menos oportunidades y pocas ofertas en el área de estudio profesional o de posgrado.

El último punto de la encuesta con respecto a la relación laboral de la población, consiste en calificar de 1 a 5 el salario, siendo 1 insuficiente y 5 suficiente, como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 12

Rango del salario según grado de satisfacción.

Grado Satisfacción	insuficiente				Suficiente		totales	satisfacción	% de satisfacción
Población/grados	1	2	3	4	5		grados 4 + 5		
Mujeres	9	2	5	1	2	46	10	21,74	
Hombres	2	1	1	1	0	21	8	38,10	
Totales	11	7	1	6	2	67			

Construcción propia a partir de encuesta de justicia del salario en Colombia.

La comunidad está constituida en su mayoría por mujeres, las cuales se observa homogeneidad en su insatisfacción, dicho de otra forma del total de la muestra, 9 mujeres piensan que su salario es insuficiente en el grado 1, frente a 2 hombres que están de acuerdo con ellas. De igual manera 12 mujeres piensan que el salario es insuficiente en el grado 2 en comparación con 5 hombres que dijeron estar desalentados con el salario que perciben.

En el grado 3 que cataloga un salario aceptable, lo afirman 15 mujeres, frente a 6 hombres que opinan igual. Aunque en el grado 4 hay satisfacción unánime entre hombres y mujeres por el salario que tienen; en otros términos 8 hombres y 8 mujeres esta satisfechos por la remuneración adquirida.

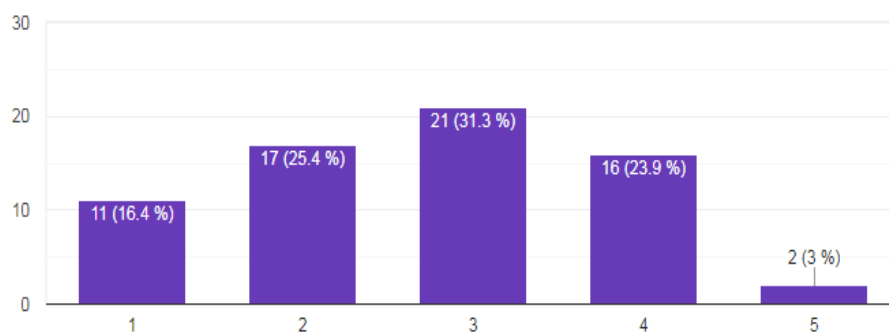
Cabe enfatizar que 2 mujeres están completamente satisfechas con el salario que ganan, aunque los resultados aparentemente señalan a las mujeres con la mejor remuneración, en grados

muy pequeños de esta muestra. Pero al analizar los datos más detenidamente, un mayor porcentaje de hombres están más satisfechos con el salario en los grados 4 y 5 con un porcentaje de satisfacción del 38.1 % en comparación con las mujeres satisfechas con un 21.74%.

Esto se corrobora también en los grados insatisfacción del 1-3, en los cuales el número de varones son 13, en relación con las mujeres que suman 36; mujeres que piensan que no son importantes para el sistema empresarial, y por ende aquí se enfatiza el punto de discriminación o desigualdad del salario entre hombres y mujeres.

Siguiendo con el tema del salario es importante lo que el gráfico siguiente indica cómo califican su salario los encuestados:

Gráfico 11 Calificación del salario.



Del grupo de personas encuestadas el 16.4%, opinaron que su salario era insuficiente para cubrir sus necesidades básicas; otro grupo con el 25.4%, calificó de insuficiente en menor grado. Luego el 31.3% de las personas, dijeron que el salario era insuficiente pero que cubrían algunas necesidades básicas, pero no alcanzaba para una alimentación buena, ni para proyectarse a otro nivel educativo etc.

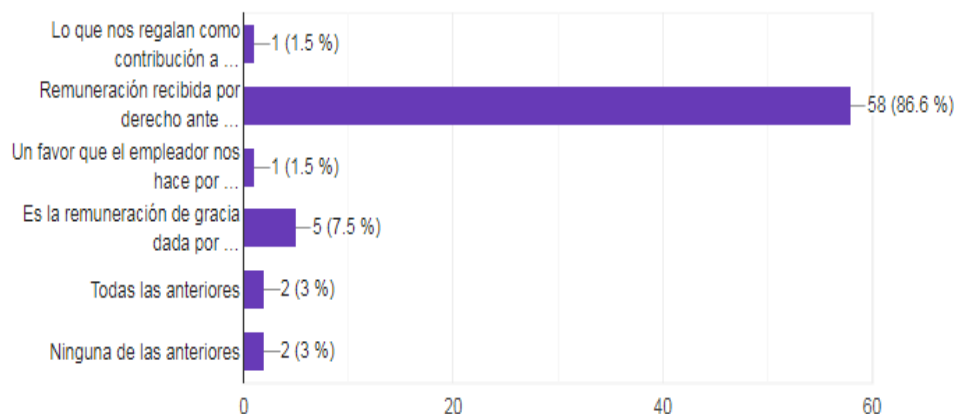
Sin embargo, el 23.9% de las personas creen que su salario es suficiente, aunque no colma sus expectativas totales, frente a un 3%, que dijeron de su salario, es suficiente para su vida; llama la atención que de la población total, tan sólo dos personas califican como buena remuneración.

A continuación, se indagó qué tanto conocía la población del tema equidad laboral, del salario y de la justicia, a lo que respondieron así:

De antemano existe una gran satisfacción, al ver que las personas de esta comunidad contestaron asertivamente a las preguntas, y era de esperar porque según los datos obtenidos confirman que es una población con un nivel educativo bueno.

La población tiene claro el concepto de salario debido a que el 86.6% de los encuestados conocen que salario es la “Remuneración recibida por derecho ante una labor”; como se muestra en el siguiente gráfico:

Gráfico 102 Definición de salario.



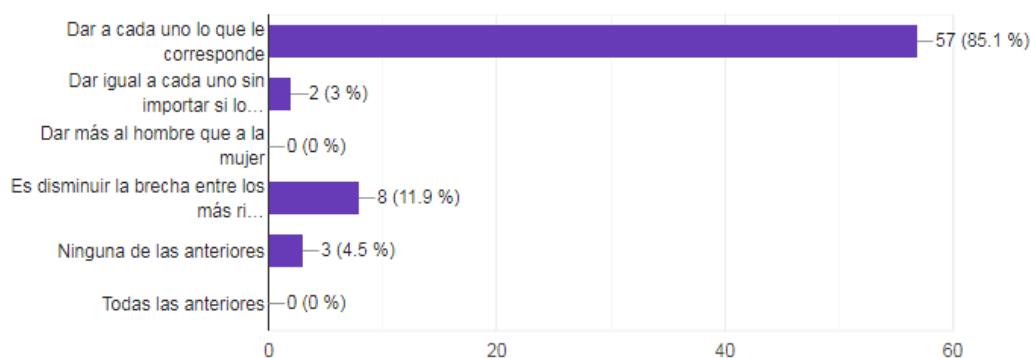
Pese a que la comunidad presenta un nivel educativo bueno, una persona que constituye el 1.5%, opinó que salario es “Lo que nos regalan como contribución a una labor”, otra persona, expresó que salario es “Un favor que el empleador nos hace por nuestra labor”.

Sin embargo, algo que llamó la atención es que el 7.5%, opinaron que el salario “Es la remuneración de gracia dada por el trabajo”, tal vez porque los miembros de esta comunidad tienen arraigada la frase cultural “gracias a Dios tienen un trabajo”.

Pero también quedó un sinsabor, al observar que 3%, dijeron la opción “Todas las anteriores”, mostrando que no le importa que reciben ni porque lo recibe o será que no reciben nada, teniendo en cuenta que pueden ser algunos de los que no están laborando. Y por último el caso más preocupante; dos personas estuvieron de acuerdo con que la respuesta es “Ninguna de las anteriores” y queda la interrogante de cuál es la opinión que tienen estas dos personas acerca del tema.

En el concepto de lo que la población considera qué es justicia, observe el grafico con los resultados:

Gráfico 13 Concepto de justicia.



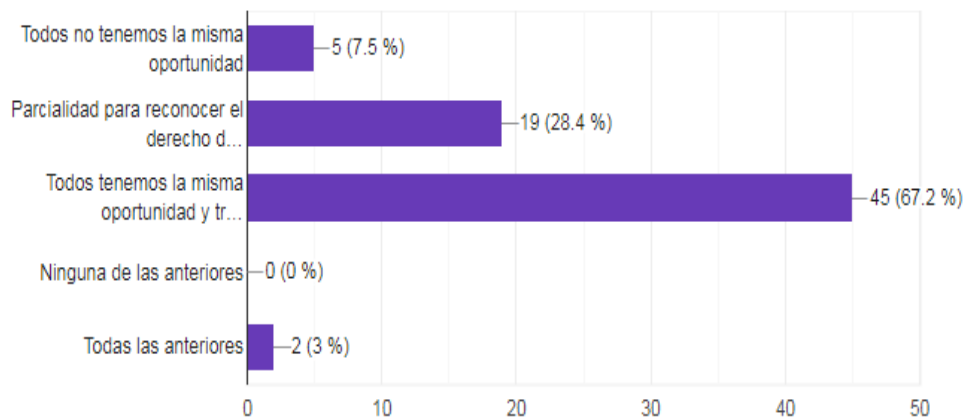
La gran mayoría de la población estuvo de acuerdo con la decisión de que justicia es “Dar a cada uno lo que le corresponde, con un participación del 85.1%; seguidamente el 3% opina que justicia es “Dar igual a cada uno sin importar si lo merece” mostrando un desconocimiento del tema porque el objetivo del CST, declara que en la relación laboral se trata de lograr, la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social (art. 1).

Así mismo, el 11.9% de personas consideraron que la justicia es “Es disminuir la brecha entre los más ricos y los más pobres” opinión que no se trata de justicia sino del tema de desigualdad, y que para reducir esa brecha a nivel local y regional, se puede lograr, a través de verdaderas políticas de gobierno que sean aplicadas al bienestar laboral, bienestar social, bienestar familiar, etc. En pocas palabras, es primordial, que los ciudadanos puedan tener una vida digna en todos los aspectos.

Por otra parte, el 4.5% opinaron la opción, ninguna de las anteriores. Esta respuesta deja ver unas personas insatisfechas.

Otro concepto importante para el estudio, es qué tanto conoce la gente del concepto de equidad, a lo cual respondieron de la siguiente manera:

Gráfico 14 Concepto de equidad.



De las 67 personas encuestadas el 7.5% opinaron que equidad es “Todos no tenemos la misma oportunidad”; el 28.4% dijeron que es “Parcialidad para reconocer el derecho de cada uno”, frente al 67.2%, que opinaron que es “Todos tenemos la misma oportunidad y tratamiento” teniendo la gran mayoría claro el concepto de equidad; solo dos personas consideran “todos los conceptos como equidad”.

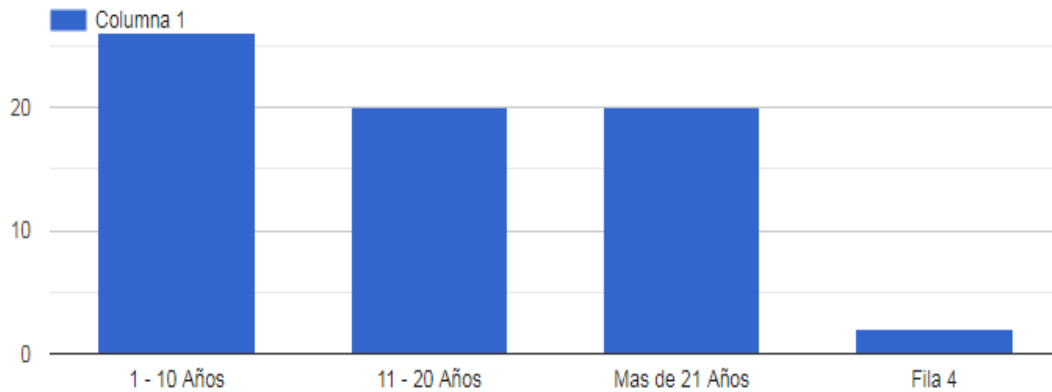
Hay una pregunta que la encuesta proporciona, y es qué considera la población acerca de la justicia y equidad en Colombia; fue contundente la opinión de la comunidad a la pregunta porque el 95.5%, opinaron no hay justicia y equidad en Colombia.

Como se evidenció en el capítulo anterior, a pesar de que hay un porcentaje del 4.5% que equivaldría a tres personas que no están de acuerdo.

Así mismo se preguntó a los encuestados si les gustaría incidir en el salario en Colombia. A lo cual 61 personas afirmaron que si estaban dispuestas a participar del tema del salario, aunque 6 personas no les interesan el asunto.

La cuarta sección la constituye la vida laboral de la población encuestada, arrojando la siguiente estadística:

Gráfico 15 Años de experiencia laboral.



El 90% de la población tiene una experiencia laboral de la siguiente manera de 1 a 10 años hay, 26 personas. De 11 a 20 años, hay 20 personas. De más de 21 años de experiencia se encuentran 20 personas y por último solo dos personas tienen más de cuarenta años de experiencia.

En contraste, se pregunta si aceptarían una forma de pago diferente al dinero, a lo que respondieron así: el 73.1% opinaron, que si les gustaría otra forma de remuneración, frente al 26.9% que dijeron que no.

Al realizar la pregunta ¿En qué gasta su salario? La muestra proyectó los siguientes resultados:

Tabla 13
Proporción de gastos del salario

Concepto	No. Personas	Porcentaje
ALIMENTACIÓN	63	94
EDUCACIÓN	46	68.7
SALUD	44	65.7

RECREACIÓN	30	44.8
SERVICIOS PÚBLICOS	54	80.6
HOBBIES	15	22.4
VESTIDO Y CALZADO	39	58.2
VIVIENDA	32	47.8
TRANSPORTE	52	77.6

Construcción propia a partir de encuesta de justicia del salario en Colombia.

La encuesta muestra en la tabla 13, el mayor índice de gastos del salario de los encuestados va dirigidos a la alimentación con un 94%, seguido de un 80.6% distribuido en servicios públicos, luego le sigue el rubro de la educación y la salud con un porcentaje respectivo del 68.7 y 65.7%.

Tabla 14
Distribución de gastos por género

Población	alimentación, educación, salud, recreación, servicios públicos, hobbies, vestido y calzado, vivienda, transporte	Educación	alimentación	vivienda	servicios públicos	totales
Mujeres	41	1		1	1	44
Hombres	20	2		1	0	23
totales	61	3	0	2	1	67

Construcción propia a partir de encuesta de justicia del salario en Colombia.

Esta encuesta destaca que la mayoría de la población es femenina, responsable y con un alto nivel de capacitación; y a pesar de su desigualdad laboral, se ha demostrado desde los comienzos de la historia que “tanto en el Paleolítico como en el Neolítico, el aporte económico de las mujeres solía ser igual o más importante que el de los varones” (Molineaux, 2017, p. 40).

El ser mujer abastecedora del hogar, le ha dado la experiencia necesaria para distribuir muy bien esos ingresos y le alcanza para muchos más como, por ejemplo (vestido, calzado) que a los hombres, como se puede ver en la tabla 14.

Así mismo, puede observarse en el estudio, que existen algunas diferencias, pero hay un punto de congruencia entre hombres y mujeres en cuanto a inversión y se trata de la vivienda, donde hombre y mujer están totalmente de acuerdo.

No obstante, el panorama es mucho más alentador para la mujer, por ejemplo, en esta investigación 21 mujeres son asalariadas, que están constituidas por 3 mujeres con posgrados, 7 profesionales, 10 con estudios técnicos y una con nivel de secundaria.

Conclusiones del capítulo V.

Es importante resaltar, que la población cumplió con los objetivos del estudio, tiene claros los conceptos de justicia, salario y equidad. Además se confirmó ser parte activa de las acciones pertinentes para el mejoramiento de esta situación en que se encuentran su comunidad y en Colombia.

Los resultados de la encuesta, mostraron una conciencia de responsabilidad comunitaria ante el espejo de la realidad que se evidencia en este trabajo, que la mujer es vulnerada en su derecho, a pesar de constituir la mayoría de la población.

La muestra de 67 personas, proporcionó el dato de que la mujer es mayoría y duplica el tamaño de la población de varones, tal como lo dice la “OIT advierte que las mujeres representan la mitad de la población mundial, pero aún falta un trecho para que gocen de las mismas ventajas y derechos que los hombres” (Trejo, 2017, p.160).

La muestra, está constituida por un porcentaje alto de personas productivas, de modo que el 76.1% labora, y solo el 23.9%, no labora; dato muy importante para el trabajo por el alto nivel productivo de esta población.

La muestra poblacional cumplió con otra expectativa importante para esta investigación; arrojó que la gran mayoría dice no estar satisfecha con el salario. A pesar de que el 56.7 % de la población labora en el sector privado, el 23.9% en el sector público, y un 19.4%, que no pertenecen a ninguno de los sectores anteriores o son independientes; la población si esta consiente de cuánto debe ganar.

Es de gran satisfacción de la muestra estudiada, al saber que las personas de esta comunidad manejan asertivamente el concepto de salario, justicia y equidad y es de esperarse en esta población con un nivel educativo bueno, pues respondieron de la siguiente manera:

Contestaron asertivamente el concepto de salario el 86.6%, de los encuestados.

Sobre equidad, el 67.2%, afirmo que “Todos tenemos la misma oportunidad y tratamiento” lo cual demuestra que esta población conoce el concepto de equidad.

En lo que respecta a la justicia, el 85.1% de la población estuvo de acuerdo que justicia es “Dar a cada uno lo que le corresponde”, manifestando la población tener claro conocimiento de la justicia en el ámbito laboral.

Cabe aclarar que únicamente, dos personas ignoran el concepto de justicia y expresaron que para ellos es “Dar igual a cada uno sin importar si lo merece” mostrando un desconocimiento del tema o quizás son movidos a expresar el descontento o la inconformidad por la injusticia del sistema donde laboran, situación que es muy común en este modelo capitalista patronal en el cual se vive.

La encuesta proporcionó que la población está consciente de que no hay justicia y equidad en Colombia, por las opiniones contundentes; es decir el 95.5% lo aseveran; frente a un 4%, que no están de acuerdo o no tienen ni idea o no están bien informados del tema.

Para finalizar, se presenta el caso de las amas de casa que realizaron la encuesta, las cuales expresaron el temor de responder mal las preguntas o a equivocarse, se observa que algunas estaban aptas para laborar, pero no han tenido la oportunidad de hacerlo en esta sociedad machista, que la hace laborar más de 18 horas al día en sus casas, sin recibir un salario, solo les proporcionan lo del gasto del hogar y por lo tanto adujeron que la encuesta como tal no estaba diseñada para ellas, a pesar de ello dejaron claro la injusticia social a la que son sometidas.

La ola de violencia en el mundo laboral por causa del abuso de las clases dominantes patriarcalistas, contribuye a acercarnos a la exégesis del texto de Mateo 20:1-16, usando una interpretación socio-económica.

Capítulo VI. Exégesis bíblica sobre Mateo 20:1-16

Introducción

El título de la investigación, es perspectiva bíblico-teológico del salario en Colombia y su relación con la justicia; debido a que el tema de la designación salarial, es de contexto socio-económico y es establecido muchas veces por decreto, dentro de un sistema que propicia la acumulación de riquezas, por eso es necesario a través de este estudio indagar sobre esta situación y resolver inquietudes de ¿cómo sería posible aplicar los elementos de justicia para que exista un salario digno en Colombia para los trabajadores?

Para ésta investigación, se aplica la exégesis a la parábola de la viña que se encuentra en el evangelio según Mateo 20:1-16, utilizando los métodos históricos críticos.

Más adelante, se observa elementos de interpretación teológica, para luego compartir una postura de la parábola de la viña y por último las conclusiones.

El material de trabajo se desarrolla desde los principales manuscritos y versiones tomando como guía el aparato crítico The New Greek New Testament según (Aland, Black, Metzger, Wikgren, 1993), de ahora en adelante se denominará con las siglas NTG.

6.1. Crítica textual

La perícopa a estudiar presenta tres variantes textuales, que se deben considerar en los versos 10,15 y 16. En el versículo 7 hay un agregado (y recibiréis lo que sea justo).

En el verso 10, se encuentra la variable τὸ, la cual está atestiguada por el uncial {C} que tiene un grado considerable de confiabilidad, sigue el uncial sinaítico que data del siglo IV, el cual es menos antiguo que los papiros, además existen otros testigos L Z, y 038, que datan del siglo IX, el uncial 085 contenido en el papiro del siglo II, y otros menos antiguos como el 033 georgiano del siglo V, que contienen este término, esto significa que existe un grado que apunta a una aceptación considerable de la variante (Aland, Black, Metzger, Wikgren, 1993, p. 75).

Por otro lado, la omisión de la variable τὸ, tiene unos testigos de baja certeza; por lo cual, en este análisis de comparación del texto, se concluye que cuando el texto contiene la variante τὸ, tiene un mejor sentido, porque traduce que cada uno iba a cobrar un denario, además los testigos mayúsculos dan una certeza aceptable que la variable sí estuvo en el texto y la omisión del τὸ, ubica el tema del pago muy general y dirigido a todos los individuos sin tener en cuenta los detalles particulares del mismo.

Continuando con otra variante textual en el verso 15, se presenta la conjunción disyuntiva: ñ ("o"), la cual tiene buenos testigos, como es el uncial {C}, que determina un grado considerable de certeza, que esta variable estuviera allí, acompañado por el uncial sinaítico que data del siglo IV, así mismo, atestiguan otros textos mayoritarios entre los cuales están C, W, que datan del siglo IV/V. y el uncial 037, que data del siglo IX (Aland, Black, Metzger, Wikgren, 1993, p. 75).

También se encontraron familias de testigos minúsculos 085 que datan del siglo VI y también, se encontraron los testigos bizantinos [E F G H N O] (Aland, Black, Metzger, Wikgren, 1993, p. 75).

Entonces se puede concluir que la aceptación de esta variante se debe a que tiene unos buenos testigos, también se hizo un análisis de sentido, en la cual se pudo observar que el texto con esta conjunción disyuntiva ñ ("o"), le da una mejor significado al expresar una diferencia, separación o alternativa entre dos o más personas, ideas, en este caso expresa la identidad de los individuos que estaban en la viña.

Ahora, se examinará el v. 16, el cual, se presenta como una adición al texto, pero se dejó allí el verso, porque es el más relevante. Es posible que, las palabras puedan haber sido accidentalmente omitidas en los unciales ⋈ B L Z 085, el comité considero más probable que haya sido añadida aquí por copistas que recordaron el final de otra parábola, en 22.14, donde no hay ninguna lectura variante de importancia (Biblia de Jerusalén, 1975, Mateo 20:16).

Por último, se encontró en el verso 7, la inclusión de la expresión “y recibiréis lo que sea justo” que sólo está en la versión Reina Valera y no parece concordar con el propósito inicial con el que fue expresada la parábola, antes de ser escrita por el redactor final, y puede evidenciarse en algunas versiones modernas tienen la tendencia de omitir el agregado,

atribuyéndola a una variante textual, como está omitido en el Nuevo testamento griego y la Biblia de Jerusalén (1975).

Sin embargo, según Millo (2009), es posible que aparezca en algunos textos masoréticos de poca fiabilidad, o que haya sido introducida por algún copista en los manuscritos de una versión temprana, o del texto de un padre de iglesia (p. 1331).

6.2. Crítica literaria

El relato parabólico de la perícopa escogida, está narrado en tercera persona, tiene una estructura simple, donde se realiza la narración del suceso, luego ocurre un conflicto y finalmente se da solución.

En el texto estudiado de Mateo 20, no manifiesta la existencia de duplicados, debido a que esta parábola no se encuentra en los otros evangelios o como normalmente son catalogados los sinópticos.

A partir del verso 1, el texto comienza con la palabra “En efecto”, expresión usada para afirmar lo que se ha dicho anteriormente, esta progresión la asocia Mateo, con la perícopa anterior que indica el inicio de una nueva unidad.

Para el redactor final de Mateo, posiblemente fue necesario agregar el verso 16, para terminar o concluir la perícopa y así poderla articular con el verso 19:30, encerrándola entre dos afirmaciones similares, intercambiando el orden de los elementos de dos secuencias así: una en 19:30 “Pero muchos primeros serán últimos, y los últimos, primero “y la otra en 20:16 “Así, los últimos serán primeros y los primeros, últimos” (Kittel, Friedrich y Bromiley, 2003, p. 262).

Estructura del texto en Mateo 20, 1-16

La organización del pasaje presenta una introducción y una estructura en forma de antónimos complementarios, totalmente incompatibles, representadas en divisiones espacio-temporales.

1. Introducción.: el reino de los cielos (1a)

Inicia la parábola con la comparación que hace el autor, del reino de los cielos, con un propietario que realiza contratos con jornaleros, para trabajar en su viña.

2. Primera División: en la plaza, a la primera hora del día. (1b-2)

Se establece a las 6:00 am un contrato formal entre el dueño de la viña con este grupo de jornaleros, donde se establece un acuerdo del pago de un denario, correspondiente a un jornal de esa época.

3. Segunda división en la plaza a horas diferentes del día (3-7)

El dueño de la viña sale a diversas horas a contratar obreros para su viña: 9:00 am, 12: m, 3:00 pm, 5:00 pm, pero no establece ningún contrato con ellos, solo les ofrece que vayan a trabajar en su viña, sin embargo solo a un grupo de éstos, le dice que le dará lo justo que está en el versículo 4. La plaza era el lugar de expectativas de trabajo, para el obrero temporal y los desocupados, pero también era un lugar para muchas otras cosas, como por ejemplo, encuentro entre amigos para conversar.

4. Tercera División: en la viña, al anochecer. (8-10)

Se presenta un giro de lugar, ahora se traslada la acción a la viña y a un cambio de tiempo, la escena se traslada a la noche, donde los obreros reciben el pago según las instrucciones del dueño.

5. Cuarta División: los primeros/los últimos (11-16)

La interpretación que hacen los primeros jornaleros respecto de la actitud del dueño de igualar el pago a todos los grupos ocasiona entre ellos un reclamo o murmuración por un integrante de los primeros jornaleros, por recibir un denario como los últimos contratados, esta acción hace que el propietario, se moleste porque él en su propia opinión está siendo bueno; entonces al que reclama, se le paga lo acordado y es despedido. Dejando inconclusa la parábola con dos interrogantes; primero él es bueno, porque puede hacer con su dinero lo que quiera y segundo determina que el jornalero que hizo el reclamo, tome su denario y se fuera.

En síntesis, la parábola narra una oposición persistente y hace el ejercicio en la comprensión del tema principal de la parábola: el conflicto entre dos sistemas de valores, que se pueden observar alrededor de pares contrarios: día/noche; Plaza (espacio público) /Viña (espacio privado), propietario busca/los jornaleros esperan; los primeros trabajan todo el día/los últimos pocas horas, los últimos son primeros.

De manera que, estos sistemas de valores quedan determinados por el que tiene el poder y así el mensaje de la parábola explica el contexto donde está situada la parábola, que es semejante al último versículo del verso 20:16, “Así, los últimos serán primeros y los primeros, últimos”, que hace conexión con el contexto inmediato del relato más amplio en el 19:30, “muchos primeros serán últimos y muchos últimos, primeros”. Es decir, dos afirmaciones similares, intercambiando el orden de los elementos.

6.3. Crítica de género y las formas

El texto investigado está ubicado en el evangelio de Mateo y la perícopa en estudio, pertenece al género literario de parábolas, y se distingue de cualquier otro relato, de cualquier otro género, porque es una comparación que se realiza entre dos unidades, dos cosas, dos

aspectos, en este caso, empieza con esta comparación: el reino de los cielos es semejante a un propietario que sale a contratar obreros para su viña.

Adicionalmente, es parábola, porque relata un acontecimiento real, con un mensaje de contenido moral a través de una analogía o una similitud, como se refleja en el relato y se encontró una intención didáctica, en el cual, el relato representa un contexto económico, de contratos de trabajadores para laborar en una viña, en el cual será un lugar de pago justo.

Para concluir este texto bíblico, tiene forma profética y apocalíptica. Es profético, porque denuncia los abusos del sistema imperial o sector dominante, y en la perícopa se puede observar cuando se está haciendo una denuncia, por una injusticia social en el verso 12 y es apocalíptico porque el relato emite una acción de revelar o dar un aviso de que algo va a suceder y ese algo es el reino de los cielos que pronto será establecido como evidencia el verso 1, planteando un significado para la comunidad mateana, de esperanza mesiánico al final de los tiempos, usando la figura de Jesús.

Por lo tanto, este género literario fue usado por Jesús de forma extraordinaria para dar sus enseñanzas al pueblo, y explicar cómo era el reino de los cielos. Y la forma utilizada en este texto bíblico es profético y apocalíptico, como afirma Croatto (1996), “Es apocalíptico surge como una forma de protesta y a veces de resistencia frente a un sistema opresor centralizador de poder, ideológicamente discriminador” (p. 11).

6.4. Crítica de la tradición

En la parábola de estudio del evangelio de Mateo se identifican 5 tradiciones a saber:

Tradición del reino de los cielos

La expresión del “reino de los cielos” es el tema central de todo el evangelio de Mateo, en el cual se pretende establecer un reino mesiánico con la figura de Jesús; se repite 32 veces, prueba de que el evangelio estaba dirigido a una comunidad de judíos.

La tradición del reino de los cielos, la articula el autor de Mateo; se hace una relectura en 1S. 16:31; 1Cr. 29:23; 2Cr.9:8 y Dn. 7:27, donde Israel trata de implantar su reino político, con la figura de un Dios único, que establece a David, como Rey por su disposición divina, “con imágenes y motivos expresivos del yahvismo, que incluían elementos mitológicos, tales como el jardín de Dios, y la montaña divina (Gen. 2-3; Ez. 28; 31). Motivos acerca de la creación en términos de la victoria del Dios creador sobre el caos (v.g., Is. 51:9-10; Sal. 19:9-11; Job 9:13; 26:12-13)” (Ceresko A., 1993, p. 171).

Mateo toma de la tradición davídica, para construir el concepto de reino de los cielos, como mecanismo de implantar a Jesús como el mesías, incorporando un significado de esperanza en un rey mesiánico al final de los tiempos, para ello usa la figura de Jesús, como parte de [...] “las concepciones acerca del rey asociadas con ella (cf. Gen. 49, 8-12; Am 9, 11-15). Especialmente, el profeta judío Isaías, que se aproximaba a la teología del rey, espera un retoño de David,” donde se logra un nuevo inicio o [...] “un nuevo eón de la justicia y de la paz paradisiaca argumentado en Isaías 11, 1-9; 9,1-6; cf.” Asimismo, Mateo toma de “las profecías mesiánicas de Mi 5,1 ss-2; Jer 23, 5 ss; Ez 17, 22 ss” (Coenen, Beyther, & Bietenhard, 1994, p. 72).

En resumen, el autor Mateo en la relectura que realiza para construir el concepto de reino de los cielos, toma de la tradición de Daniel, Samuel, Isaías y Salmos, usando la figura de Jesús, quien representa una imagen de un rey mesiánico al final de los tiempos que traerá justicia y

plantea un nuevo sentido del cumplimiento de la esperanza mesiánica. Esa imagen de reino está presente en la parábola por un elemento espacial: la viña, que representa un lugar incluyente.

Tradición de los contratos

Mateo trae de la tradición mosaica, de la “alianza con el Dios liberador”, el cual también cumplía funciones sociales y políticas como “convenios entre individuos y/o grupos, contratos legales, etc.”. En las relaciones con otros pueblos, Israel introduce en sus prácticas, los dos tipos de tratados o alianzas internacionales que existían en la época como eran: “el tratado de paridad y de vasallaje. El primero era un convenio entre iguales, normalmente entre reyes o señores. El segundo tipo era un convenio entre desiguales, normalmente entre un soberano o señor y un vasallo o súbdito” (Ceresko A., 1993, p. 75).

Mateo muy inteligentemente, hace uso de esta tradición de convenio entre desiguales, entre el dueño de la viña y los primeros jornaleros contratados por un denario, sin embargo este convenio se ve afectado al momento del pago; cuando el terrateniente determino favorecer a los otros grupos de jornaleros, apoyado en un contrato entre desiguales, donde el vasallo queda a merced del rey o señor.

En conclusión, Mateo usa la tradición de los convenios o contratos para mostrar las características típicas de un soberano o terrateniente romano, que podía contratar bajo sus condiciones, porque la institución romana, avalaba esta imposición del propietario de la viña, el cual, trató al jornalero como un ciudadano común y sin privilegios, aplicando la ley con severidad como se veía en este contexto, al más necesitado o quizás más pobre y privilegiando a los amigos, los ricos o ciudadanos romanos.

Tradición de los pagos

Esta tradición legislativa, presentada en la concordancia de NTG, la trae Mateo de Deuteronomio 24:14,15 y Levítico 19:13, en oposición a la explotación laboral y para hacer cumplir una sentencia en la cual, no se debía retener el pago del jornal, porque los jornaleros estaban en lo más bajo de la escala económica, tanto así que las Escrituras insisten en que el pago debía ser al final de cada día, ya que necesitaban el dinero para sobrevivir.

Esta sentencia la articula Mateo en el texto para darle un sentido del pago justo y la crítica textual lo enfatiza con la frase “y les pagaré lo que sea justo”, por eso el término, sólo aparece en el texto griego en el verso 4 de la perícopa y se sobreentendía, que en esa época se carecía del pago justo, por ende, el relato aclara que la viña iba a ser el lugar de justicia esperado por todos los necesitados.

Por lo tanto, Mateo toma esta tradición deuteronomista y levítica para reafirmar la justicia en concretar el pago al finalizar el día, sin importar cuantas horas había trabajado.

Tradicón de la murmuración

La tradición de murmurar está presente en el texto por ser un acto insolente y tal acción constituía la ruptura del pacto y era un motivo de castigo o destrucción de los infractores.

Mateo trae de la tradición mosaica en Éxodo 16:1-3-9) 2 “Y toda la congregación de los hijos de Israel murmuró contra Moisés y Aarón en el desierto”.

También toma de la concordancia del NTG, en Deuteronomio 1:27, 34, 35, 36, y del Salmo 106: 24-27, donde se establece la gravedad de murmurar en las tiendas, lo cual Jehová oyó y lanzó juicio por tal acción. Y da exaltación al que le ha sido fiel.

Es importante resaltar que esta tradición tiene un gran significado y el autor de Mateo, hace un giro en la parábola, en la cual, la murmuración que hace el obrero que reclama, le genera un

juicio de ser excluido del lugar ideal (la viña) y le acarrea una sentencia de castigo el cual es, ser excluido y no volver a ser contratado, cuando el dueño de la viña le dice tomo lo tuyo y vete, para dejarle claro a los diferentes grupos, los que les ocurriría si murmuraban contra su decisión o contrato realizado.

Tradición del mal de ojo

El concepto “el mal de ojo”, que Mateo usa en la parábola es tomada de la concordancia del NTG, en los textos de Éxodo 20,17 y el Levítico 18:5, los cuales recopilan la tradición mesiánica, que trataba de establecer el cumplimiento de sus leyes, para organizar la vida del pueblo y en este sentido esta expresión era considerada como para producir daño, destruir y también “derivado básicamente de la envidia” (Domínguez, 2007, p.55).

Para comprender mejor, por qué está presente la tradición en la parábola, el ejercicio del «mal de ojo» tiene que ver con la disposición de una persona en contra de otra, Mateo la toma de la tradición Deuteronomista, y del pacto mosaico, significando bajo este contexto, que se refiere a la envidia que se tiene por lo que el otro posee o quiere lo que el otro tiene como lo expresa el propietario de la viña.

Por consiguiente, en la perícopa de estudio en el verso 15, el propietario hace dos preguntas ¿Es que no tengo derecho a hacer lo que quiera con mi dinero? ¿O te da envidia de que yo sea generoso?, evidenciando una autoridad preferencial o quizás monárquica que tenía hacia los diversos grupos contratados, precisamente por tratarse de contratos a diversas horas, se crea una falta de armonía entre ellos y por ende incrementar sus diferencias, puesto que, si un grupo

poseía mayor “honor” podría ser objeto de envidia, entonces “el mal de ojo” se convertiría en motivo de rivalidad mutua, debido a los contextos de donde provenían los diversos grupos contratados y al trato que recibían por parte de la autoridad.

6.5. Crítica de la redacción

El autor

Existe una línea de autores que siguen la propuesta patrística para la atribución a Mateo del evangelio, los cuales son (Raymond E. Brown et al., 1972), y Guijarro, O. (1995), que consideran que es el apóstol publicano Mateo (9:9), apoyados en Papías de Hierápolis (p. 27).

Hay otra tendencia de exégetas que afirman que el autor es desconocido, como afirma Ulrich, (1993), porque considera que en “Mt 9,9 sobre el llamamiento de Leví, que transfiere la tradición al «discípulo» Mateo, es un argumento claro, a mi JUICIO, contra la autoría de Mateo” (p. 99). Así mismo, Hendriksen, (2003), que “En ningún lugar revela el escritor su identidad. Lo que escribió es anónimo y permanece anónimo” (p. 78), y “el título que, ... atribuye el libro a Mateo como escritor, sólo fue agregado hacia el año 125 d.C.” (p.79).

Como conclusión, teniendo en cuenta los diferentes autores, sus posturas y comentarios al respecto, no existen evidencias contundentes que legitime que el apóstol Mateo es el autor de su evangelio, sino, que los expertos apuntan a un autor anónimo y sostienen “que aunque Mateo no fue el escritor de la obra acabada, él tuvo algo que ver con ella. Utilizó fuentes para la estructura básica al escribir los dichos (logia) del Señor, y posteriormente, este trabajo se amplió y organizó mediante un compilador o editor cuyo nombre se ha perdido” (Hendriksen, 2003, p.79).

Fecha de redacción

Tratando de encontrar, la posible fecha de redacción de este evangelio, se observa que varios autores coinciden en que fue escrito entre los años 80 y 90 porque toman de referencia los siguientes argumentos:

Según Raymond E. Brown et al., (1972), dice “el evangelista estaba en diálogo con la academia rabínica de Yamnid Yavneh, que se estableció allí desde el año 75 al 90 d.C., preferiblemente en los últimos años de la década” (p. 67).

Así mismo, concuerda Bonnard, (1976), quien propone que el autor del evangelio experimenta muy de cerca la separación de los cristianos de la sinagoga judía (85-90 d. C.) (p. 435).

Richard, P. (1997), está de acuerdo con que el Evangelio de Mateo, fue escrito en los años ochenta d.C., porque “el evangelio pertenece a la segunda generación del movimiento de Jesús. Ya en los años ochenta habían muerto todos los discípulos y discípulas de Jesús. Cuando ellos estaban vivos, la tradición estaba asegurada, pero ahora que desaparecían”, se vieron obligados a continuar el proceso “la segunda y tercera generaciones de discípulos, (70-135 d.C.) un evangelio, a partir de Q y de Marcos” (p. 8).

Lugar de redacción

Existen por lo menos tres grandes teorías en relación con el lugar en el que fue compuesto el evangelio de Mateo.

Alejandro. Opinión defendida por Jerónimo (siglo IV), pero es hoy absolutamente minoritaria.

Roma. Opinión de Ireneo (180), Clemente de Alejandría, Orígenes, Eusebio y Efrén, entre otros de los escritores cristianos antiguos, e incluso hoy es la mayoritaria, por los argumentos

que este evangelio se difundió porque recibió el respaldo de los patriarcas de la iglesia en Roma. Es dirigido a lectores judíos y gentiles, como se aprecia por el hecho de tiene que explicar las costumbres judías y traducir las palabras arameas. Y contiene numerosas palabras latinas que no se traducen, tales como denario, cuadrante.

Antioquía de Siria. Afirman Mateos & Camacho, (1981), porque se explicaría la utilización de frases y palabras arameas y que Antioquía era centro de una importante comunidad judía. Las citas de lugares de Galilea y de Judea sin explicación complementaria indican que los lectores de Mateo conocían la geografía de Palestina y que podían pertenecer a un medio cercano a ésta (p. 14).

Adicionalmente, la propuesta de Richard, P. (1997), apunta al lugar de Antioquía, por la oposición que trajo consecuencias para ellos porque se vieron confrontados “con las sinagogas controladas por el judaísmo rabínico de Jamnia, e incluso sufrieron una abierta persecución” (p. 9).

6.6. Elementos de interpretación de Mateo 20:1-16.

En todas las épocas ha prevalecido la interpretación alegórica, sin embargo, Adolf Jülicher (1857-1938), fue el exegeta protestante, que propuso romper con esa hegemonía y dió las bases para terminar definitivamente con esta interpretación figurada de las parábolas (Dodd, 1974, p. 11).

Es importante resaltar que “Jesús utilizó en su enseñanza parábolas, no alegorías” (Dodd, 1974, p. 12). Entonces es tiempo de dejar de simbolizar las parábolas de Jesús, es tiempo de verlas como un género literario que expresa las necesidades económicas y sociales de un contexto determinado de forma profética y apocalíptica.

Cabe resaltar que en esta forma de interpretación el teólogo Aníbal Cañaverl, que hoy a pesar de haber tenido muchas oposiciones, logró materializar una versión campesina de la parábola o una segunda versión histórica; basada desde su experiencia laica y rural; desde su vivencia campesina se acercó al texto logrando una interpretación socio histórico, para desde esta óptica ver la realidad que estaba viviendo la comunidad de esa época.

Esto se puede evidenciar en uno de los estudios bíblicos que hizo Cañaverl en la Universidad Bíblica Latinoamericana (UBL), donde publicó un artículo denominado:

“Justicia en entredicho: la historia de un despido”. Se trataba de una aproximación diferente a la parábola, pues la justicia acá se ubicaba en la óptica de cómo era comprendida en el Imperio Romano (amparada por el derecho) y no como era planteada por Jesús. A uno no le cabe en la cabeza, y mucho menos en el corazón, al Dios de Jesús defendiendo un salario mínimo legal, poseedor de inmensas viñas, codeándose con los terratenientes de la época, contratando jornaleros y despidiendo a los que reclamaban un derecho por su trabajo de todo un día. Ciertamente, la parábola ha sido interpretada a favor de los os hacendados y terratenientes que, bíblica y teológicamente ven justificadas sus maneras de proceder (Cañaverl, 2013, p. 104).

En ese mismo sentido, este trabajo reflexiona en la interpretación socio–económica, y a continuación se presenta un ejemplo con la siguiente imagen:



Donde se invita a reflexionar acerca de cómo los sistemas políticos económicos, sacan provechó de las situaciones difíciles que padecen los grupos sociales, en especial la clase obrera que son los menos favorecidos, a pesar que, son los que llevan el peso o sostén del sistema capitalista, sistema que mantiene el control económico-social, de las personas como se puede observar en la imagen de arriba, y en palabras más populares, cómo la clase obrera sostiene la obesidad económica del capitalismo.

Este sostenimiento produce un dolor profundo, teniendo en cuenta que nada lastima más a un ser, que sentirse atrapado ante la opresión que ejercen los empresarios del sistema sobre ellos, en colaboración o apoyados por la cultura política corrupta y clientelista, que ha logrado hacer metástasis en esta sociedad, por esa doble moral que se maneja; por ejemplo se observa como la iglesia y la policía dos entidades que deben ser el modelo de moral, están envueltas en varios casos de corrupción y clientelismo expresado en el capítulo III.

Para dar inicio a la postura socio económica de la parábola, se inicia con algunos elementos que se encuentran inmersos en la parábola cuando el obrero protesta como son la injusticia, la desigualdad y la inequidad, como se narra a continuación.

6.6.1. Injusticia.

En el sistema económico de contratación romano, existían dos o más formas de contratación, por ejemplo, uno era la contratar por un denario, el trabajo de un día, y el otro sistema era los compromisos que implicaba la relación señor/amo-esclavo (Cañaverall, 2017, p. 6).

A pesar de que existía dos tipos de contratos en la parábola, el autor solo opta por contratar jornaleros, en este nuevo sistema de negociación las relaciones se deterioran porque las “obligaciones que tendría que cumplir un amo con un esclavo ya no se da. Es decir, un amo tendría que asegurarle los derechos a un esclavo de por vida”, en cambio en el nuevo convenio, era muy fácil despacharlos, pagándole su jornal por el día laborado. “Estamos ante lo que se podría llamar un compromiso temporal. Entonces, si es una contratación temporal ahí hay un elemento de injusticia grande” (Cañaverall, 2017, p.7).

Porque no existían garantías ni respaldo alguno en este tipo de contratos, debido a que los jornaleros dependían de la buena fe de las personas que los contrataran. Como se muestra en la parábola cuando el dueño sale cuatro veces más a contratar jornaleros y les promete pagar lo justo.

Por tal motivo, a pesar que la esclavitud no es aceptable, en ese momento era mejor ser un esclavo que un jornalero, por causa de esas contrataciones temporales que dejaban al individuo desprovisto de todo sus derechos que si tenía un esclavo, por tal razón el obrero temporal tiene

que enfrentar todas los días una injusticia muy grande, la cual es trabajar sin garantías de renovación de contrato y a la expensa de la buena fe de su empleador.

Asimismo hay otra injusticia manifiesta en la parábola, ésta, se hace visible cuando unos grupos son favorecidos por el dueño de la viña, porque aceptan su decisión, pero hay un individuo, del primer grupo contratado, que no estuvo de acuerdo con la decisión que tomó el dueño de la viña; por esta razón, fue expulsado, debido a que representa un peligro ante el sistema económico imperial romano. “¿Qué va a pasar si la viña empieza a llenarse de reclamadores?” (Cañaverl, 2017, p. 8). Entonces, se ve afectado su interés económico, por tal motivo el señor de la viña solo le interesa, imponer su ley para que todos los otros grupos estén divididos y silenciados, aceptando conformes con su decisión y por consiguiente su condición de oprimidos

El texto vislumbra que no hay solidaridad, que el beneficio individual prima sobre los intereses generales y por ello el trabajador que reclama, se queda solo, sin que ninguno lo apoye, por lo cual, se enfrenta a las consecuencias de ser expulsado, por enfrentar la voluntad del señor de la viña, que personifica el actuar injusto de los poderosos del imperio romano.

Porque las características del Dios de Jesús, son de un Dios del lado de quien está siendo vulnerado en sus derechos, no sé está de acuerdo con un Dios como dice la interpretación alegórica, desde la óptica de señor, en este personaje de la viña.

Entonces, cuál es el concepto de justicia que este señor de la viña tiene, si está acomodado en el Imperio puesto que [...] “esa viña es una empresa de la economía romana. Viéndola ya desde el terreno histórico, desde el contexto vital, es una empresa. A mí me cuesta mucho reconocer que ese señor de la viña sea Dios. Bueno, ese será el dios del emperador, pero que sea el Dios de

Jesús no me cabe, ese lenguaje en los labios del Dios de Jesús no cuadra.”, al ver esas expresiones del texto. “¿Es que acaso no puedo hacer con mi dinero lo que me da la gana?”. Cañaverl (2017), comparte que “El texto está reivindicando un principio de justicia de Dios en el sentido de que Dios es un Dios incluyente, no excluyente; es un Dios de amor, no un Dios violento, de poder, porque ahí lo que hay es una violencia” (p.10).

6.6.2. Desigualdad.

Introduciendo el texto del evangelio de Mateo capítulo 20:1-15, a la regulación laboral actual, se puede encontrar aspectos polémicos, como por ejemplo cuando el empleador contrata a determinados obreros en las horas de la mañana para hacer labores en su viña, conviniendo con ello en un denario al día. Luego en horas distintas (tercera, sexta, novena y undécima) se contrata a otros obreros para la misma labor y finalizada la jornada laboral se les paga un denario sin tener en cuenta las horas trabajadas.

Se hace evidente a primera vista, una violación del postulado: “A trabajo igual, salario igual.” (art. 145) en donde hay dos aspectos a considerar, el primero es trabajo igual, el cual debe ser desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, que responde a un criterio propio del juicio de igualdad, por consiguiente, debe establecerse su presunta vulneración, tomando como referente la existencia de varios sujetos que desempeñan las mismas funciones y están sometidos al mismo régimen jurídico, sin embargo, está establecido por la jurisprudencia que, aunque haya igualdad de pago, no hubo igualdad de derechos que es el segundo aspecto a considerar.

Teniendo en cuenta el postulado anterior, se puede inferir que en ese momento histórico existió desigualdad; por lo cual, no hubo justicia en el salario de los trabajadores de la viña, ni

tampoco se llevó a cabo una retribución equitativa, por parte del dueño de la viña, porque los contratados a primera hora del día, sufrieron más desgastes del cuerpo, por trabajar más horas, en condiciones menos favorables, que los últimos contratados que solo laboraron una hora en mejores condiciones climáticas.

6.6.3. Inequidad.

El concepto se utiliza para mencionar la ausencia de equidad, de justicia e igualdad social con respecto al valor de un individuo. Inequidad también es juzgar con parcialidad, es una situación que genera desequilibrio o falta de ecuanimidad.

Adicionalmente, es importante reconocer que la inequidad es la distribución injusta de la riqueza entre los miembros de una sociedad, y atiende a la injusticia en los términos de un contrato, en el cual se está irrespetando las condiciones de los mismos.

En contexto de la parábola, se puede argumentar también en cuanto al salario, que el primer grupo de obreros contratados, debería tener una remuneración mayor a las de los otros contratados, por cuanto, a pesar de haber suscrito un contrato de trabajo y fijado el salario en un denario, lo cierto es que han trabajado mucho más tiempo que los trabajadores contratados a otras horas del día, en ese sentido, se consideraría que el obrero que protestó, tendría derecho al reajuste salarial debido a las horas laboradas, o al pago de horas extras trabajadas, conforme al pago del último obrero contratado.

Mateo, en su búsqueda por enseñar un modelo diferente hace su propuesta de reino de los cielos, que sería una realidad en esa comunidad, que estaba esperando un cambio, en la manera que los terratenientes abusaban de los jornaleros, por eso la narrativa de la parábola parece estar de manera encriptado, manejando una figura del personaje que se atreve a reclamar, no para sí

solo sino, para todos los grupos contratados, para lograr un trato equitativo para todos los miembros de esa comunidad.

6.7. Asumiendo una postura de la parábola de la viña.

Existe un antecedente en la realidad del colombiano y es que su naturaleza es trabajar en cualquier actividad para conseguir el pan, en otras palabras, busca la manera de ganarse la vida a través del llamado rebusque o del trabajo informal que cada día está en crecimiento desmesurado en el país como se pudo ver en el capítulo II.

Esta condición hace que los trabajadores que poseen un trabajo formal, tengan una actitud conformista y por ende no reclaman sus derechos y se denota un desinterés por cambiar ese panorama, debido a que para él, lo poco que gana le sirve para sobrevivir y muchos involucran la fe, diciendo que ¡gracias a la voluntad de Dios siquiera tengo un trabajo, que voy a ponerme a reclamar!, como si la voluntad de Dios fuera la injusticia, entonces la pregunta es ¿qué es lo justo para el ser humano, y porque no se puede entablar un dialogo con los empleadores?.

De qué manera la educación en economía y finanzas, puedan transformar esa pasividad y enseñe de manera sencilla cuál es el salario justo que cubra no sólo las necesidades básicas, vivienda, educación, etc., sino que, cualquier ser humano tenga derecho al tiempo para el ocio, tiempo de reflexión, para cambiar los pensamientos y temores, por ejemplo en la cultura laboral colombiana, existe percepción de que los sindicalistas son los culpables por acabar con las empresas; pero ellos si logran a través de convenciones negociar un salario que sea justo; el cual nunca se ha podido concertar en la mesa negociadora con el Estado, porque en los últimos años ha sido determinado por decreto y este porcentaje al final solo favorece a los empleadores; no obstante la clase obrera con esa imagen que las empresas se acaben o se cierren, por causa de los

sindicalistas que reclaman lo justo; solo se dedican a laborar y aceptar lo que quieran darle de sueldo.

No obstante, cabe aclarar que no es un secreto para nadie que la clase dirigente y capitalista de Colombia, ha hecho ver a la clase sindical como un cáncer que hay que acabar, porque son los causantes de los cierres de muchas empresas, esta información ha hecho que la clase obrera no se sindicalice o conforme sindicatos debido a que según ellos solo viven protestando, esta mala fama se la han ganado, gracias a que muchos sindicatos abusaron de su cobertura para hacer fraude como por ejemplo el caso de la sociedad portuaria de Barraquilla que conseguía permisos injustificados, sueldos y bonificaciones gracias al clientelismo y la corrupción patrocinada por los políticos de turno.

El conformismo puede solucionarse cuando la clase obrera conozca la manera legal de reclamar o protestar por lo justo sin entrar en el clientelismo ni la corrupción, como el obrero de la viña, por ejemplo, se forjen marchas contra la explotación laboral, contra la evasión de los aportes a la seguridad social reales, entre otras prácticas, para exigir al Estado que controle o ponga una vigilancia extrema, a estos temas, que al final también le perjudican en los ingresos públicos.

Entonces, la protesta será efectiva, si los obreros empiezan a llamar la atención, de manera unánime y alcen su voz contra prácticas anti laborales, como lo hizo el jornalero que protestó pacíficamente, producto de su descontento, al momento que recibió el mismo denario que los últimos contratados de manera injustificado.

Es la misma situación que sienten los miles de colombianos y colombianas por el salario mínimo que reciben, el cual les origina una insatisfacción que los vuelve improductivos.

Esta insatisfacción se dio en la viña romana, porque se trata del panorama del individuo que está reclamando un salario y un trato digno, es decir, una equidad de la carga laboral, que se reflejara en el salario. Así mismo, Mateo inteligentemente utiliza el lenguaje del imperio, de tal manera que los seguidores de Jesús entendieran que la verdadera protesta, es aquella que hace ver un acto social injusto desde el punto de vista legal y esta es la mejor alternativa para llamar la atención.

Después del análisis socioeconómico hecho del salario mínimo en Colombia y de la perspectiva económica de la parábola, se deja evidenciar que los dos modelos de gobierno presentados, tienen características en común como son:

Los dos sistemas son opresivos por la falta de justicia social y económica, situación reflejada sobre los más vulnerables, debido a las condiciones de desempleo, pobreza y hambre a los que están sometidos.

El pago se da en condiciones de injusticia, en el caso del contrato romano, un denario por día de trabajo sólo alcanzaba para comprar doce panecillos y no tenía garantías por ser temporal; Con respecto al contexto colombiano el salario también es injusto porque estando en el estado social de derecho, al trabajador sólo le alcanza para adquirir la tercera parte de una canasta familiar.

Ambos sistemas de gobierno favorecen a los poderosos, para mantener el control de la economía; en el modelo romano el terrateniente impone su voluntad y los grupos que aceptan esa voluntad son favorecidos; en la sociedad colombiana el Estado favorece a los grupos empresariales al momento de definir el salario que no se pudo dar por democracia.

Para los dos modelos, la persona que reclama se convierte en un peligro para el sistema económico y la estabilidad del poder y es silenciado ya sea expulsado de la viña o en el caso del sistema colombiano con la terminación del contrato laboral.

En ambos sistemas se mantiene el modelo de acumulación de riquezas, el poderoso es cada vez más poderoso y el sometido es cada vez más vulnerado, por eso la investigación afirma que quien realmente sostiene la obesidad del capitalismo es el trabajador.

En el imperio romano, la mujer es invisible laboralmente y en la democracia colombiana es discriminada en su pago. Por lo cual, el patriarcalismo sigue ejerciendo dominio sobre la mujer.

Por consiguiente, este trabajo expone que la justicia amparada por las leyes, en los dos modelos económicos, van en oposición al modelo de Jesús, quien no está de acuerdo con los sistemas opresivos, sino que es la voz del necesitado, del afligido, del trabajador colombiano que gana un salario de miseria; evidenciando aquí, que el jornalero que reclama es modelo de Jesús, quien censura el modelo económico romano, por no practicar justicia social y económica a los más vulnerables. Como reafirma este estudio, el cual, censura el pago injusto que hace el sistema económico colombiano porque no garantiza un salario digno integral para los trabajadores.

Para terminar, se realiza una relectura de la parábola en estudio con el título:

Los trabajadores que reclaman equidad y justicia.

1. El reino de los cielos es comparable a un empresario que contrata trabajadores, para su empresa (viña).
2. Las condiciones contractuales son el pago de un denario al día, y los envió a su empresa.
3. Salió luego hacia las nueve de la mañana, y vio a otros que estaban en la plaza ociosos.
4. Les dijo: “Vayan también ustedes a trabajar a mi empresa”. Y ellos fueron.

5. El dueño salió de nuevo a eso del mediodía, y otra vez a las tres de la tarde, e hizo lo mismo.

6. Alrededor de las cinco de la tarde volvió a la plaza, y encontró en ella a otros que estaban desempleados. Les preguntó: “¿Por qué están ustedes aquí todo el día sin trabajar?”

7. Le contestaron: “Porque nadie nos ha contratado.” Entonces les dijo: “Vayan también ustedes a trabajar a mi empresa”

8. Cuando llegó la noche, el dueño dijo al supervisor del trabajo: “Llama a los trabajadores, y págales el denario que equivale al día de trabajo”, es decir, haz una igualdad de todos los grupos contratados.

9. Se presentaron, pues, los que habían entrado a trabajar alrededor de las cinco de la tarde, y cada uno recibió el salario completo de un día.

10. Esta acción del empresario hizo que los primeros se entusiasmaran en gran manera, esperando ansiosamente su turno, pensando que iban a recibir algo más por su esfuerzo; pero al llegar su turno, cada uno de ellos recibió también el salario contratado, llevándolos a desilusionarse.

11. Esta injusticia los impulso, a reclamar y protestar contra el empresario,

12. Diciéndole: “Éstos, que llegaron al final, trabajaron solamente una hora, y usted les paga como a nosotros, que hemos aguantado el trabajo y el calor de todo el día”.

13. Pero el dueño contestó a uno de ellos: “Compañero, no te hago ninguna injusticia. ¿Acaso no contrataste conmigo por el salario de un día”?

14. Toma tú paga y vete. Por mi parte, quiero darle a éste último lo mismo que a ti,

15. es que no tengo el derecho de hacer con mis recursos lo que quiero. ¿O es que va a ser tu ojo malo, es decir, te da envidia que yo sea bondadoso?”

16. Entonces, el reino de los cielos sufre violencia por causa de los que reclaman justicia y equidad.

6.8. Conclusiones generales

Es gratificante finalizar esta experiencia teológica, con el aprendizaje histórico obtenido de las diferentes épocas de la cultura occidental, donde en una de ellas nace el concepto de salario en un entorno de grandes tensiones y convulsiones. El término salario duró mucho tiempo para ser legalizado en la Constitución colombiana, sin embargo, es preocupante saber que el salario vital de los colombianos este catalogado como uno de los peores salarios de latinoamérica con respecto a la canasta familiar; por tal motivo, es oportuno conocer más de esta situación, ver sus causas y la relación de justicia que existe entre los trabajadores y empleadores en Colombia.

Por lo tanto, al terminar esta investigación, desde una perspectiva bíblica-teológica del salario en Colombia y su relación con la justicia, fundamentados en la parábola de Mateo 20:1-16, y responder a la pregunta planteada de este trabajo ¿existe justicia en el salario en Colombia? se considera necesario, realizar un recorrido del salario por varias épocas de la cultura de occidente, el cual reveló, que siempre ha existido un conflicto entre el poderoso y el subyugado; lucha que ha sido desigual, pues el sometido ha sido menos favorecido en el aspecto social y económico, porque el precio de su mano de obra, ha sido controlado por los dueños del poder, en cada época.

Cabe resaltar que en la antigüedad, no existió el término de salario; este concepto nace en la modernidad, una época de cambios y revoluciones como se desarrolló en el capítulo I.

En este capítulo, se establece que el concepto de salario surge en la modernidad como la remuneración por una labor; además, los grandes cambios se generaron con la revolución industrial y los convenios internacionales, para mejorar las condiciones laborales. Así mismo, fue una época de tensiones, por causa del pago injusto, porque produjo huelgas, sediciones, revoluciones, entre otros, por razón de las horas laborales extremas y condiciones inhumanas a que eran sometidos los trabajadores, por el nuevo orden económico y social capitalista, que fue implementado.

El concepto de salario de la modernidad continúa vigente hasta hoy, con los mismos problemas que trajo el capitalismo, sin embargo en Colombia, pasaron aproximadamente 100 años para formalizar el salario.

Por consiguiente, el salario en Colombia, surge en medio de luchas y masacres; las cuales fueron las causas principales para ser legalizado en la Constitución Nacional de 1991, para garantizar los derechos del trabajo y un salario vital digno; situación que no ha sido posible, por causa de la conciencia colonizadora que existe en los gobernantes de turno, producto de ese rótulo de corrupción que los ha envuelto, dejando como consecuencia en la actualidad colombiana un salario mínimo que no cumple con lo establecido en la constitución.

En Colombia el salario vital debe ser determinado en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, según la ley 278 de 1996, pero a falta de acuerdo tripartito se convierte en deber del presidente decretar dicho incremento para garantizar el cumplimiento de un derecho fundamental.

Es relevante expresar que esta investigación muestra que la ley se ha quedado impresa; esto se hace más notorio cuando en estos últimos años el salario mínimo ha sido establecido por decreto presidencial como se explicó en el capítulo II.

Mientras los dirigentes políticos no tomen consciencia, será difícil que las leyes laborales y los derechos fundamentales del trabajador, salgan del papel; por ejemplo, el aumento del salario mínimo continúa determinado por decreto presidencial cada año, y el 2020 no es la excepción, en esta democracia, donde siempre este porcentaje ha favorecido a la clase empresarial; dejando gran preocupación porque no se está asegurando el bienestar del empleado, sino del empleador. Trayendo como consecuencia, un salario mínimo de mendicidad, que permite adquirir la tercera parte de una canasta familiar, situación similar al denario para los jornaleros de la viña, el cual sólo les alcanzaba para comprar diez o doce panecillos.

El Estado colombiano, brinda un salario vital de escasez, esto se hace más evidente cuando éste se compara, con otros países de latinoamérica, como se desarrolló en el capítulo III.

En este capítulo, se resalta la pobreza de estas regiones, como fruto de la corrupción y la desigualdad que ha generado el capitalismo y las políticas económicas, que se olvidaron del ser, centrándose en lo económico. Situación que es más notoria en Colombia, porque presenta uno de los peores salarios de latinoamérica, debido a la falta de capacidad económica de los trabajadores, para cubrir todas sus necesidades básicas. Es importante resaltar que el salario vital colombiano sirve para adquirir media canasta básica, a diferencia de otros países, que pueden obtener tres canastas como es el caso de Uruguay.

Todo lo anterior prueba la ausencia de justicia en latinoamérica, que ha generado un contexto de injusticia, desigualdad e iniquidad expuesto en el capítulo IV.

El estudio del capítulo IV, muestra el mismo contexto de la viña, donde existió injusticia, inequidad y desigualdad salarial entre géneros, por causa del sistema político; como sucede hoy en la actualidad con el trato salarial injusto, que limita los derechos fundamentales del trabajador y mayormente de la mujer, quien además, recibe discriminación salarial, aunque ella esté alcanzando mayor capacitación, su derecho sigue siendo vulnerado y su pago inferior al del hombre en el mismo cargo en las distintas regiones de latinoamérica.

Adicionalmente, a esta nube oscura de injusticia salarial que cubre a latinoamérica, en el cual, son discriminados la mujer y el trabajador común, reveló este estudio, que Colombia está muy lejos de ser llamado un estado social de derechos, por el abuso sistemático a la dignidad humana, al trabajo y a la falta de solidaridad de las personas que la integran. En éste sistema político, sigue el dinamismo del imperio romano; contexto de nuestra perícopa donde prima el interés económico del poderoso.

Esta situación de injusticia política que vive el pueblo de Colombia, permitió gestionar una encuesta de opinión a la comunidad cristiana dónde se asiste y dedicarle el capítulo V.

Después de los resultados obtenidos de la encuesta se puntualiza que, los conceptos de justicia, salario y equidad están claros en la comunidad, porque se ajustan a los establecidos en la investigación. Además los resultados también muestran una población capacitada, con consciencia de responsabilidad comunitaria ante la realidad que se evidencia en este trabajo, de la injusticia salarial y de que la mujer es vulnerada en sus derechos, a pesar de constituir la mayoría de la población.

Por otra parte, es importante finiquitar, que el salario mínimo en Colombia es injusto, por causa del sistema político y capitalista donde existe la lucha desfavorable entre el empresario y el

empleador; como se refleja en la parábola de la viña, entre el propietario y el jornalero, que se hizo en el capítulo VI, en la parábola estudiada de Mateo.

Es importante concluir del recorrido exegético, desde el punto de vista social y económico, que el reino de los cielos no es ajeno a la justicia, a la opresión socioeconómica, a lo legal y político. Es un reino, establecido, para penetrar en cualquier comunidad, permitir su avance, progreso y para lograr los recursos necesarios que conduzcan a una vida digna para todos. Propone un lugar ideal, incluyente no excluyente, donde se pueda transformar la pasividad y conformismo de la clase trabajadora.

Entonces, el mecanismo propuesto en esta investigación para cambiar esa pasividad es a través de la búsqueda de una mejor manera de concertación, más abierta al dialogo, en la cual, participen las personas realmente afectadas y puedan tener incidencia política para mejorar su condición y buscar mancomunadamente soluciones alternativas. Esta propuesta se hará efectiva, si los obreros se unen, para exponer y reclamar con fundamento justicia, frente a prácticas anti laborales, como lo hizo el jornalero que protestó pacíficamente, para evidenciar un acto social injusto de manera legal, siendo ésta la mejor alternativa propuesta por el reino de los cielos, para reclamar los derechos en Colombia y latinoamérica.

Nunca se acepta un Dios, como modelo o ejemplo de un sistema patronal romano tirano y esclavista; tampoco se cree que Dios irrespete a su creación, hecha por sus propias manos a imagen y semejanza suya, humillándola públicamente como lo hizo el terrateniente de la viña romana, sería como atentar contra su propia naturaleza constructiva e incluyente.

Conscientes de que la población ha sido educada para condenar toda propuesta religiosa diferente a la predicada por la tradicional, sin embargo, esta propuesta pastoral invita a no

alegorizar las parábolas de Jesús, sino verlas desde su contexto socio-histórico, para así entender la situación social y económica que se expresa en la parábola, para lograr ese mismo efecto hoy, en el área social y económica sin olvidar lo espiritual.

Por otra parte, la Biblia, a pesar de ser el libro de los cristianos; también es un libro que ayuda a la humanidad a conseguir información de la antigüedad desde un contexto cultural, cultural y político, que ayuda a conocer las crisis y las necesidades socioeconómicas que Jesús y sus discípulos enfrentaron con el imperio romano. Y como Jesús a través de sus enseñanzas, revelaba la realidad del reino de los cielos, en esta tierra, porque el reino de los cielos es el lugar ideal que puede ayudar a salir de las cuatro paredes donde nos tiene encerrado el sistema político, educativo y religioso.

Dios jamás será ejemplo de doble moral, como el modelo opresivo romano; su reino no es excluyente siempre es incluyente, nunca premiará a unos más que a otros, su reino es justo y equitativo.

Bibliografía general

Aland, K., Black, M., Metzger, B., & Wikgren, A. (1993). *The New Greek New Testament*. Cuarta Edición. Sociedades Bíblicas Unidas. New York, EE.UU.

Arias, A. (2017, Diciembre 24). Así ha crecido históricamente el salario mínimo en Colombia.

Portal el colombiano.com. Bogotá, Colombia. Disponible en:

<https://www.elcolombiano.com/negocios/economia/salario-minimo-el-pulso-mas-alla-de-un-porcentaje-MI7912169>

Avianca comenzó este lunes el proceso disciplinario contra pilotos. (2018, feb 26). Periódico el

tiempo. Disponible en: <https://www.eltiempo.com/economia/empresas/avianca-comenzo-el-proceso-disciplinario-contra-pilotos-de-acdac-187174>

Ballesteros, A. (2018, Junio 11). Las mujeres pierden US\$160 billones por brecha salarial de género. *Diario El Colombiano*. Disponible en:

<https://www.elcolombiano.com/negocios/las-mujeres-pierden-us-160-billones-por-brecha-salarial-de-genero-HM8835786>

Blank, L. & Tarquin, A. (2012). *Ingeniería económica*. Edición Séptima. Interamericana Editores, S.A. Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia. Disponible en:
https://www.academia.edu/34135131/Ingenier%C3%ADa_Econ%C3%B3mica_7ma_Edici%C3%B3n_-_Leland_Blank_and_Anthony_Tarquin

Bonnard, P. (1976). *Evangelio Según San Mateo*. Ediciones Cristiandad. Madrid-España.

Brown, R., Fitzmyer, J., & Murphy, R. (1972). *Comentario Bíblico San Jerónimo*. Ediciones Cristiandad. Madrid, España.

Caballenas, G. (1982). *Tratado de política laboral y social*. Tomo III. Editorial Helista. Buenos Aires.

Cabrera, S. (2011). El principio de igualdad en materia laboral a partir de la Constitución de 1991. Análisis jurisprudencial. *Revista Javeriana, volumen 11*, N° 2, pp. 89-114. Santiago de Cali, Colombia. Disponible en:
<https://revistas.javerianacali.edu.co/index.php/criteriojuridico/article/view/365/560>

Cañaveral, A. (2013). Terratenientes y hambre en las parábolas. *Revista Ribla, volumen N° 56*, pp. 100-108. Medellín, Colombia. Disponible en:
<http://www.centrobiblicoquito.org/images/ribla/66.pdf>

Carrero, D. (2013). Régimen de acumulación neoliberal y reconfiguración del bloque de poder: *La Nueva hegemonía de la burguesía financiera a propósito de las llamadas reformas estructurales a finales del siglo XX, el caso de la asociación nacional de instituciones financieras en Colombia*. Instituto de Estudios Políticos y Relaciones Internacionales –

IEPR. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia. Disponible en:

<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/20689/699898-2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Carro, R. & Gonzáles, A. (2012). *Productividad y competitividad*. Facultad de ciencias económicas y sociales. Universidad de Mar de Plata. Argentina. Disponible en:

http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf

CEPAL (2016). Observatorio de igualdad de género de América Latina y el caribe. *Revista de trabajo*. Número 18, pp. 82-83,120. Perú. Disponible en:

https://www.researchgate.net/profile/Mariana_Viollaz/publication/332082911_REVISTA_DE_TRABAJO_N_18/links/5c9e893e92851cf0aea0b99f/REVISTA-DE-TRABAJO-N-18.pdf#page=78

CEPAL (2018). *Perspectivas económicas de América Latina 2018: Repensando las instituciones para el desarrollo*. Edición OCDE. París. Disponible en:

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43513/LEO2018_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cepeda, F. (2012, Agosto 25). El impacto de la Constitución del 91. *Revista semana constituyente*. Edición 30 años, 1 párr. 10. Disponible en:

<https://www.semana.com/edicion-30-anos/articulo/el-impacto-constitucion-del-91/263523-3>

Ceresko, A. (1992). *Introducción al antiguo testamento*. Orbis books. Marynoll, Nueva York.

Coenen, L., Beyther, E., & Bietenhard, H. (1994). *Diccionario Teológico del Nuevo Testamento*.

Volumen IV. Tercera edición. Ediciones Sígueme, Salamanca, España.

Correa, P. (2018, Febrero 24). Colegios privados les hacen “conejo” a sus maestros. *El Espectador*. Disponible en: <https://www.elespectador.com/noticias/educacion/colegios-privados-les-hacen-conejo-sus-maestros-articulo-741065>

¿Cuál es su apuesta, presidente Duque? (2018, Noviembre 17). *El Periódico*. Disponible en: <https://elperiodicodechia.com/opinion/cual-es-su-apuesta-presidente-duque/>

De Bogotá, C. D. C. (2019). Propuestas de la Cámara de Comercio de Bogotá al proyecto de “Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022” Pacto por Colombia. Pacto por la Equidad” Disponible en: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/PND-Resumen-2018-2022.pdf>

De Colombia, C. P. (1991). República de Colombia. Ministerio de justicia y del Derecho.

Disponible en:

<http://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia.pdf>

De Convivencia, E., & Ciudadana, S. (2018). *Gran encuesta integrada de hogares (GEIH)*.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Disponible en:

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_ech_informalidad_jul18_sep18.pdf

De Convivencia, E., & Ciudadana, S. (2017). *Boletín técnico mercado laboral según sexo, del 11*

de marzo de 2017. Departamento Administrativo Nacional de Estadística Disponible en:

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_eje_sex0_mar17_may17.pdf

Del Trabajo, C. S., & Social, J. (1950). Código sustantivo del trabajo. Disponible en:

<http://.217.24.74:9094/SIDN/doctrina/tablas%20de%20contenido%20y%20textos%20comple>

tos/348%20-

%20derecho190%20laboral,%20canonico,%20procesal%20laboral,%20minero/25616_bel
m-11051(Codigo%20Sustantivo%20del%20Trabajo-Legis).pdf

Dodd, C. (1974). *Las parábolas del reino*. Ediciones Cristiandad. Madrid, España.

Domínguez, H., & Carrillo, R. (2007, Mayo). *La crisis del feudalismo*. 1 párr. 45. Disponible en:

<https://portalacademico.cch.unam.mx/repositorio-de-sitios/historico-social/historia-universal-1/HUMCI/Feudalismo.htm>

Domínguez, M. (2007). Realidad y leyenda del mal de ojo. *Revista Garoza*. Editores sociedad española de estudios literarios de cultura popular. pp. 55-57. Universidad Santiago de Compostela. Disponible en: <file:///D:/VARIOS/Nueva%20carpeta/Downloads/Dialnet-RealidadYleyendaDelMalDeOjo-2377949.pdf>

El Departamento Nacional de Planeación (DNP) (2007, Mayo). *Portal Web DPN*. 1 párr. 1-3.

Disponible en: <https://www2.dnp.gov.co/DNP/Paginas/acerca-de-la-entidad.aspx>

Esguerra, M. (2017). Encuesta de expectativas de Abril de 2017. *Reportes del emisor, N° 216*.

Bogotá, Colombia. Disponible en:

<https://publicaciones.banrepcultural.org/index.php/emisor/article/view/7943/8324>

Espino, Alma. (2011). *Trabajo y género: un viejo tema, ¿nuevas miradas?* Tomo 232. (pp. 86-

102,169). Editorial Fundación Foro Nueva Sociedad. Argentina. Disponible en:

<https://ezproxy.uninorte.edu.co:5666/docview/863536212?accountid=41515>

Fajardo, S. (2018, Agosto 19). Equidad en el quirófano: Lucha de las cirujanas. *Periódico el*

Heraldo. Barranquilla, Colombia. Disponible en: [https://www.elheraldo.co/salud/equidad-](https://www.elheraldo.co/salud/equidad-en-el-quiropfano-lucha-de-las-cirujanas-532083)

[en-el-quiropfano-lucha-de-las-cirujanas-532083](https://www.elheraldo.co/salud/equidad-en-el-quiropfano-lucha-de-las-cirujanas-532083)

Fayanas, E. (2020, Marzo 30). La peste negra. *Periódico digital Nuevatribuna.es*. Madrid

España. Disponible en: <https://www.nuevatribuna.es/articulo/cultura---ocio/lapestenegra-historia-salud-pandemia-eurasia-sigloxiv-edad.mp-media/20200330114109172817.html>

Fernández J. (1982). *La crisis del siglo III y el fin del mundo antiguo*. Akal Editor. España.

Disponible en:

<https://eds.a.ebscohost.com/eds/viewarticle/render?data=dGJyMPPp44rp2%2fdV0%2bnjisfk5Ie46bZLt6avSLSk63nn5Kx94um%2bUK2orUquqK44sLCxTrimtDi%2fw6SM8Nfsi9%2fZ8oHt5Od8u6e1Sq6vtUm3nOp57N27ffGc4nq72d%2bMrq2ySrfXpIzf3btZzJzfhvr6ojl2axJr6%2bxTqTc7Yrr1%2fJV5OvqhPLb9oyk3fN98eq7bPDr4wAA&vid=3&sid=aa79953d-b16f-4591-ad5c-0d0800bb057f@sdv-sessmgr02>

García, C. (2006). Pensamiento y gestión. *Revista de la división de ciencias administrativas de la universidad del norte*, N° 21. Universidad de Manizales. Disponible en:

<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/3559/2293>

Gómez, B. (2012). Historia de los salarios. *Revista universitaria EAFIT*. Volumen 3, pp. 69-74.

Disponible en: publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/.../1587/.

González, A., & Morales, E. (2010, Enero-Junio). El trabajo a través de la historia. 1810 -1991.

Prolegómenos - Derechos y Valores. Volumen XIII. Edición N° 25. p. 76. Disponible en:

<file:///C:/Users/Larry%20Serrano/Downloads/Dialnet-ElTrabajoATravesDeLaHistoria18101991-3696941.pdf>

Güezmes, G. (2018, Enero 30). Un llamado urgente para eliminar la brecha salarial entre mujeres y hombres. *Periódico el Espectador*. Edición Colombia 2020/Opinión. 1 párr. 1-3.

Disponible en: <https://colombia2020.elespectador.com/opinion/un-llamado-urgente-para-eliminar-la-brecha-salarial-entre-mujeres-y-hombres>

Guijarro, O. (1995). *Comentario del Nuevo Testamento*. Ediciones Sígueme. Madrid, España.

Hendriksen, W. (2003). *Comentario al Nuevo Testamento, el evangelio según San Mateo*. Libros Desafío. Michigan. EE.UU.

Jarque, C. (2004). Los objetivos del desarrollo del milenio en América Latina. *Informe de Progreso Económico y Social en América Latina*. Banco de desarrollo interamericano. Biblioteca Felipe Herrera. p. 149. Washinton D.C. Disponible en: https://www.mineducacion.gov.co/primerainfancia/1739/articles-177828_archivo_pdf_objetivos_milenio.pdf

Kittel, G., Friedrich, G., & Bromiley, G. (2003). *Diccionario Teológico del Nuevo Testamento*. Ediciones Libros Desafío. Michigan, Estados Unidos.

Krüger, R., Croatto, S., & Míguez, N. (1996), *Métodos Exegéticos*. Instituto Superior Evangélico de Estudios Teológicos. Buenos Aires, Argentina.

Keynes, J. (2006). *Teorías de la ocupación del empleo, el interés y el dinero*. Finanzas para mortales. Fundación UCIF. Universidad de Cantabria. Editorial: Fondo De Cultura Económica De España. Santander, España. Disponible en: <https://www.finanzasparamortales.es/teoria-la-ocupacion-interes-dinero/>

La reforma tributaria sí afectó el bolsillo de los colombianos. (2017, Mayo 14). *Periódico El Nuevo Día*. Disponible en: <http://www.elnuevodia.com.co/nuevodia/especiales/negocios/317206-la-reforma-tributaria-si-afecto-el-bolsillo-de-los-colombianos>

- Las razones por las cuales el salario mínimo en Colombia es alto. (2019, Junio 7). *Revista portafolio*. Disponible en: <https://www.portafolio.co/economia/que-tan-cierto-es-que-el-salario-minimo-en-colombia-es-muy-alto-530372>
- Martínez, C. (1999). *Administración de organizaciones productividad y eficacia*. II edición. Universidad Nacional de Colombia. Santa fe de Bogotá-Colombia.
- Mateos, J., & Camacho, F. (1981). *El Evangelio de Mateo*. Ediciones Cristiandad. Navarra, Santiago de Chile.
- Millo, S. (2009). *Comentario Exegético al Texto Griego del Nuevo Testamento*. Editorial Clie. Barcelona-España.
- Mintz, S. (2009). *Historical Context: The Global Effect of World War I*. The Gilder Lehrman Institute of American History. 1 párr. 2. New York. Disponible en: <https://www.gilderlehrman.org/history-now/teaching-resource/historical-context-global-effect-world-war-i>
- Molineaux, D. (2017). Patriarcado y Machismo: Patologías Emparentadas. *Agenda Latinoamericana Mundial 2018*. Santiago de Chile.
- Molyneux, M. (2010). Justicia de Género, Ciudadanía y Diferencia en América Latina. Ediciones Universidad Salamanca, España. Disponible en: <https://www.gcedclearinghouse.org/sites/default/files/resources/170070spa.pdf>
- Montagut, E. (2014, Junio 13). Las condiciones laborales de los obreros en el siglo XIX. *Revista cultural los ojos de Hipatia*. párr. 1. Valencia, España. Disponible en: <https://lojosdehipatia.com.es/cultura/historia/las-condiciones-laborales-de-los-obreros-en-el-siglo-xix/>

Montoya, J. (2018, Octubre 10). Las mujeres en Colombia estudian más pero acceden a menos empleos: Informe de ONU. *Diario El Colombiano*. Medellín, Colombia. Disponible en: <https://www.elcolombiano.com/colombia/informe-de-onu-mujeres-las-mujeres-en-colombia-estudian-mas-pero-acceden-a-menos-empleos-FJ9469106>

Montserrat, S. (2009). La mujer en la esfera laboral a lo largo de la historia. *Revista de historia moderna y contemporánea, Manuscrito 27*, Universidad Autónoma de Barcelona. Bellaterra. Barcelona, España. Disponible en: <https://ddd.uab.cat/pub/manuscripts/02132397n27/02132397n27p21.pdf>

Mouthon, L. (2018, Noviembre 1). Periódicos, libros y textos escolares, con IVA de 18%. *Periódico el Heraldo*. Disponible en: <https://www.elheraldo.co/economia/periodicos-libros-y-textos-escolares-con-iva-de-18-561034>

Nacional Geográfico. (2012). Legiones de roma, la vida en el campamento. Disponible en: https://www.nationalgeographic.com.es/historia/grandes-reportajes/legiones-de-roma-la-vida-en-el-campamento_6358

Núñez, L. (2016). El derecho laboral en Colombia: surgimiento de una perspectiva socialista local (1930-1945). *Revista Opinión Jurídica, volumen 15*, p. 30. Disponible en: <https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/2021/1789>

Oficina, D. (1966). Naciones Unidas para los Derechos Humanos. *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

Olaya, A. (2017, Abril 05). Ingresos de las familias cada vez alcanzan menos/Análisis unisabana. *El Tiempo*. Disponible en: <https://www.eltiempo.com/economia/finanzas->

personales/hogares-colombianos-cada-vez-estan-mas-expuestos-a-vivir-del-rebusque-75266

Ordoñez, J. & Rodríguez, L. (enero-junio, 2019). Introducción a la teoría de la justicia económica. *Revista Investigium IRE: Ciencias Sociales y Humanas*, X (1), pp. 82-98.
Disponibile en: <https://investigiumire.unicesmag.edu.co/index.php/ire/article/view/280/326>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2003). Salarios. Disponible en:
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008619/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2003). Salarios. Disponible en:
<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/wages/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del trabajo (OIT). (2017). El Futuro del trabajo que queremos.
Disponibile en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/publication/wcms_615486.pdf

Organización Panamericana de la salud (OPS). (2013). Violencia física y sexual: una “práctica” muy extendida. Disponible en:
<https://www.ellitoral.com/index.php/diarios/2013/03/02/nosotros/NOS-08.html>

Pedraza, L., & Arias, F. (2016, dic 7). El salario mínimo debe aumentar el 14%. *De Colombia CUT & el salario mínimo*. Disponible en: <https://cut.org.co/wp-content/uploads/2016/12/PRESENTACION-CUT-SalarioM%C3%ADnimo2017CUT-7diciembre.pdf>

- Pérez, G. (2019). ¿Qué es justicia social? Una nueva historia de su significado en el discurso jurídico transnacional. *Revista Derecho del Estado*. N.º 43, mayo-agosto de 2019, p.p. 67-106. Universidad Externado de Colombia. Disponible en:<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derest/article/view/5907/7607>
- Pool, J., & Laroe, R. (1989). *Cómo comprender los conceptos básicos de la economía*. Editorial Norma S.A. Bogotá, Colombia.
- Ramírez, M. (2012, Abril 11). Colombia, entre los 20 países con peores salarios del mundo. *Revista Portafolio*. Disponible en: <http://www.portafolio.co/mis-finanzas/ahorro/colombia-20-paises-peores-salarios-mundo-107420>
- Rave, R. (2018, Agosto 9). El reto de la informalidad en Latinoamérica. *Portal de Noticias CNN en Español*. Disponible en: <https://cnnespanol.cnn.com/2018/08/09/el-reto-de-la-informalidad-en-latinoamerica/>
- Reed, J. (2006). *El Jesús de Galilea: Aportaciones desde la Arqueología*. Ediciones Sígueme, Salamanca, España. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/153835067/rioirati-066>
- Revuelta, M. (1975). Evangelio de Mateo. *Biblia de Jerusalén*. Nueva edición española. Bilbao-España.
- Reglamentan designación de árbitros para solución de conflictos colectivos de trabajo (2012, Marzo 5). *Periódico ámbito jurídico*. Disponible en: <https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/laboral-y-seguridad-social/reglamentan-designacion-de-arbitros-para-solucion-de>
- Richard, P. (1997). El evangelio de Mateo. La iglesia de Jesús una utopía de una iglesia nueva. *Revista de Interpretación Bíblica Latinoamericana*, N° 27. Quito, Ecuador.

- Rincón, H., & Delgado, M. (2018). ¿Qué tanto tributan efectivamente el consumo, el trabajo y el capital en Colombia? *Reportes del Emisor* número 229. Disponible en:
<https://publicaciones.banrepcultural.org/index.php/emisor/article/view/14656/15048>
- Rosenberg, J. (1994). *Diccionario de administración y finanzas*. Primera edición. Editorial Océano. Barcelona, España.
- Sabogal, B. (2016). *Cartilla laboral*. Primera edición. Ecoe Ediciones. Bogotá.
- Salario mínimo para 2018 se definió en 781.242 pesos. (2017, Dic 30). *Revista portafolio*.
Disponible en: <https://www.portafolio.co/economia/salario-minimo-2018-es-de-781-242-pesos-512944>
- Sánchez, A., & Kennaird, P. (2013, Enero 17). Arbitraje y mediación. Porqué y para qué.
Disponible en: <https://elderecho.com/arbitraje-y-mediacion-por-que-y-para-que>
- Santos devuelve las horas extras que quitó Uribe... pero a medias. (2017, Julio 18). *Revista semana*. Disponible en:
<https://www.semana.com/Item/ArticleAsync/533073?nextId=533009&nextId=532995>
- Sarmiento, M., Cardona, G., Sánchez, R., & García, J. (2018). *Libro de Economía: Cátedra de economía y administración forestal*. Primera Edición. Universidad nacional Santiago del Estero. Argentina. Disponible en:
<https://mail.google.com/mail/u/0?ui=2&ik=8e0937ac9e&attid=0.1&permmsgid=msg-a:r-1409190494525350301&th=173a793a61c51166&view=att&disp=safe&realattid=173a7937803919b38d51>
- Trejos, L. (2012). La violencia política como elemento transversal en la configuración del Estado colombiano. *Persona y sociedad. Volumen XXVI*. N° 3. pp. 33-52. Disponible en:

https://www.academia.edu/7756048/La_violencia_pol%C3%ADtica_como_elemento_transversal_en_la_configuraci%C3%B3n_del_Estado_colombiano

Trejo, K. (2017). Conceptualización de los derechos humanos desde la perspectiva de género en relación con la reforma laboral. *Revista Latinoamericana de derecho social*. N° 24, p. 160. Disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/10814/12918>

Ulrich, L. (1993). *El evangelio según San Mateo*. Volumen I. Ediciones Sígueme. El Montalvo, Salamanca.

Ulrich, L. (2003). *El evangelio según San Mateo*. Volumen 3. Ediciones Sígueme. El Montalvo, Salamanca.

Varela, J. (2013). *Administración de la compensación, Sueldos, salarios y prestaciones*. Segunda edición. Pearson Educación. México. Disponible en:

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/8b6446e4bc766d7b63f03b4170474e49.pdf>

¿Y qué pasará con la economía el año que viene? (2017, Diciembre 14). *Revista Dinero*.

Disponible en: <https://www.dinero.com/edicion-impresa/editorial/articulo/que-pasara-con-la-economia-colombiana-en-2018/253327>

Anexos

Anexo 1. Entrevista a Aníbal Cañaveral

Tutor: Jerry Garavito

Estudiantes: Juan Carlos Serrano Sandoval y Maribey Villarreal Padilla

“Jerry Garavito: Le explico un poquito...yo sé que Maribey y Juan Carlos le han conversado un poquito acerca de su trabajo de grado que es la exploración de los elementos bíblicos en la asignación del salario y en el proyecto de grado con respecto a la justicia salarial. Se encontraron con estos materiales...y ellos quieren tener una conversación de antemano agradecemos su disposición...la idea es que conversemos 40 minutos”.

Juan Carlos Serrano Sandoval:

(Pregunta 1) “Aníbal tu planteas esta perspectiva de interpretación alternativa y crítica de las parábolas de Jesús en este caso específico nos referimos a los trabajadores de la viña, podrías ampliarnos más esta postura?”

Aníbal:

También tengo una impresión muy grande por ustedes del interés de entrar en esta perspectiva. De verdad que ha sido una alegría muy grande para mí. Por eso, en este momento también les expreso mi agradecimiento y desear que su trabajo de grado que ustedes realizan realmente pueda ofrecer una contribución muy grande al mundo académico, al mundo de su universidad y también de los procesos y de las instituciones en los que ustedes participan. Frente a esta primera pregunta compartirles como lo siguiente:

Yo creo que hay una parte existencial y hay otra parte que la pudiéramos situar como más teórica o más académica. La existencial tiene que ver con que el acercamiento que fui haciendo fui haciendo a esta parábola trae tras de sí una experiencia de vida personal: la de haber sido un jornalero allá en mi región. La región de donde yo procedo es el suroeste antioqueño. Viví en carne propia la experiencia de ser un trabajador, de ser un jornalero en fincas de café. Creo que ese elemento marca ya mucho esa perspectiva diferente y alternativa de interpretación de la parábola. Quiere decir que la experiencia de vida determina en mucha parte la interpretación o el punto de vista desde donde uno puede interpretar. Esa es como la parte existencial o experiencial. La parte más teórica, más analítica o más académica, si la podemos llamar así, tiene que ver con lo siguiente: cuando leemos las parábolas de Jesús, nos estamos encontrando ante dos dimensiones que es importante considerar: una, es la dimensión histórica, o sea el contexto

socio-histórico en que surgió la parábola; la otra dimensión es la alegórica, la que ha predominado en la interpretación.

En relación con la primera, buena parte de las interpretaciones que hemos recibido (recepción de la parábola) dejan o hacen de lado este contexto socio histórico original en que surgió la parábola. Acerca de la segunda, responde también a un fenómeno cultural que algunos autores han planteado como el traspaso de la parábola del contexto socio histórico rural campesino a un contexto socio histórico urbano. Este es el caso en que se podría situar la versión de Mateo.

Mateo escribiría para un mundo urbano a quien difícilmente le podría quedar clara una versión campesina de la parábola o una segunda versión histórica. Entonces ahí estamos ante el mundo de la alegoría o la dimensión de la alegoría. Esa dimensión alegórica, desde mi punto de vista, transformó o modificó la interpretación de la parábola, por lo cual, creo que se perdió la esencia original que tuvo el surgimiento de la parábola, si ubicamos las cosas en esa doble perspectiva de la dimensión histórica y dimensión alegórica. Entonces, respondiendo a la pregunta de la ampliación... Yo creo que la ampliación tiene que ver también con la perspectiva de Mateo. Sobre Mateo se ha dicho que una característica de su evangelio es la de la economía. Se dice que a diferencia de Marcos o a diferencia de Lucas, que tienen otros acentos en su perspectiva (político, social), Mateo apunta más a la perspectiva económica. La perspectiva económica desde el sentido histórico tiene que ver mucho con el mundo de las relaciones del trabajo, porque esas relaciones del trabajo están enmarcadas en un sistema económico romano. Ustedes preguntarán, ¿por qué me estoy apartando de la interpretación alegórica? En ese mundo de relaciones de trabajo las conectividades tendrían un marcado acento de conflictividad que, a

mi modo de ver, son como muy salvadas en la interpretación alegórica. La interpretación alegórica no se mete con ese mundo de las competitividades y conflictividades del trabajo en el Imperio Romano, más bien las suaviza, más bien las evade. Entonces la interpretación que resulta de ahí, desde mi punto de vista, es una interpretación muy favorable a las relaciones de trabajo y a la economía que vivimos hoy en este sistema neoliberal.

La parábola interpretada así se puede convertir en un excelente manual para justificar esa posición que asume el señor de la viña y que asumen los grupos de trabajadores que son contratados legalmente y que no levantan ninguna protesta. Esas posiciones, en últimas, terminan descalificando al trabajador o grupo que se tomó el derecho a la protesta y la reclamación.

Maribey Villarreal Padilla:

(Pregunta 2) ¿Esta simbología al mundo obrero y al campesino que clama por una contratación más justa en su trabajo lo que usted plantea allí podríamos verlo como un elemento innovador o una propuesta que ha tenido un eco?

Aníbal:

Bueno, si lo tomamos -por la recepción interpretativa de la parábola- creo que este tipo de acercamiento como una investigación más sistemática, ha sido una línea de investigación que yo he seguido en mis estudios académicos, pues siento que tiene tintes de innovadora, como les podré compartir en un par de textos adjuntos que dejan entrever esto. Personalmente creo que sí, porque es plantear otra alternativa de interpretación de la parábola. Se trata, precisamente, poder afirmar un principio hermenéutico: no puede existir una sola interpretación de un texto bíblico, es decir, que un texto bíblico posibilita muchas interpretaciones y que esas interpretaciones tienen mucho que ver con los contextos vitales, tienen mucho que ver con el lugar de donde se

interpreta. En ese sentido, plantearla desde el lugar campesino de mi procedencia, me parece que plantea una perspectiva innovadora, porque esa parábola ha sido interpretada al mundo campesino de una manera tradicional, de una manera alegórica. En ese sentido creo que tiene algo de innovadora.

Ahora, sobre el eco, pienso que ha resonado más en ambientes urbanos que en ambientes académicos y campesinos. Frente a lo campesino, es una paradoja que al laico campesino no se le cree su palabra. Frente a la palabra de un sacerdote o un pastor, la palabra de un laico campesino es una palabra segunda, tercera o cuarta categoría. Entonces lo que predomina es la interpretación que haga el sacerdote. Esto porque el mundo rural ha recibido mucha influencia de la evangelización y de la pastoral. En este caso hablo de la Iglesia Católica. Obviamente que si ponemos en una balanza la interpretación tradicional de un sacerdote que la interpreta como se la ha interpretado por siglos y siglos y, ponemos la interpretación de un campesino como mi persona, que la plantea de una manera diferente, entonces la barrida va a ser completa de esa relectura crítica, porque se va a creer la interpretación del sacerdote. Esa es la que va a primar. Entonces, ¿cómo se podrá valorar la interpretación que yo propongo? En esa circunstancia, se podrá hasta decir que eso es una herejía, no tiene presentación, ¿verdad?

Por eso digo que la impactación crítica ha sido mucho más en el mundo urbano y en el sector de la comunidad académica, porque aquí se tienen otras herramientas, otros elementos, otras bases que posibilitan entrar en otros diálogos, sin decir que esta sea la única interpretación válida. No, es una entre muchas interpretaciones que han sido válidas. Yo me he hecho una pregunta no solamente tratándose de la parábola de los trabajadores de la viña; me la he hecho sobre la parábola de los talentos (Mt 25, 14-30) y sobre la parábola del sembrador (Mc 4, 1-9).

Mi cuestionamiento es: si han sido válidas por siglos estas interpretaciones alegóricas, ¿por qué no puede ser válida una interpretación diferente? Obviamente que nos sale al paso lo siguiente: es que esa interpretación diferente necesita estar sustentada sobre unas bases teóricas, unas bases analíticas, es decir, necesita estar bien sustentada. No podemos salir a decir cualquier cosa. Esa historia la sabemos en el mundo académico.

Juan Carlos Serrano:

(Pregunta 3) “Usted nos plantea que no es lo mismo cuando hace la parte del sacerdote y la del laico la interpretación del texto...desde la parte académica la exegesis nos ayuda a argumentar la parte hermenéutica...del texto; logró el objetivo con la postura que presenta este texto con la parte exegetica.”

Aníbal:

De acuerdo que la exigencia viene por ese lado. Cierto. Tal vez más que la interpretación hermenéutica, la parte más exigente en la dimensión académica es la exégesis. ¿Sobre qué bases argumentar exegeticamente lo que se plantea? Y allí no es que haya sido fácil el camino. Creo que en el mundo académico, en buena parte heredero de esa interpretación alegórica y tradicional, el hecho de plantear una perspectiva diferente tampoco es muy sencillo. Ello prueba, por ejemplo, que pasara buena parte de años para ir llegando a esta línea de interpretación crítica, trabajada en ambientes pastorales, lo mismo que fuera logrando tener acogida en el mundo académico. Una prueba de ello es que la universidad donde yo estudie (Universidad Bíblica Latinoamericana), no fue fácil encontrar una persona tutora de mi tesis de licenciatura para que me guiara en esta perspectiva de interpretación diferente, crítica y alternativa.

Y no fue fácil encontrarla para un texto vecino que considero va en la misma lógica, en el mismo sentido del de la parábola de los trabajadores de la viña. Se trata de la parábola de los talentos. ¿Por qué? Porque era como la resistencia a creer que se podían encontrar elementos alternativos y liberadores en la parábola. Estoy casi convencido de que si el texto de la tesis de licenciatura que presenté para la Universidad Bíblica Latinoamericana hubiese sido el de los trabajadores de la viña y no el de los talentos, me hubiese encontrado con similar valoración: profesores que me dijeron para qué te vas a meter con ese texto. Ese texto es como un hueso sin carne. Para donde buscas, ese texto lo que hace es justificar y legitimar que las cosas son así, que el sistema es así. Entonces, eso mismo considero que hubiese pasado con la parábola de los trabajadores de la viña. Con esto quiero decir que no obstante haber encontrado la negativa del acompañamiento en la investigación por parte de algunos profesores, pude encontrar a una mujer biblista y teóloga, la profesora Elsa Tamez, quien se decidió a acompañarme en esa aventura. La profesora Elsa Tamez me dijo (creo que también es aplicable para el texto de los trabajadores de la viña): “necesitas entrar no por el texto en sí mismo, porque ese texto es como han dicho los colegas; necesitas entrar por una reconstrucción del contexto socio histórico”. Eso es exégesis. Lo que pasa es que estamos con las ayudas de herramientas extra-bíblicas, la contribución de las ciencias. Entonces este fue uno de los puntos que se replanteó: entrar por una reconstrucción del contexto socio histórico. El segundo elemento del que me habló y tiene relación con el mundo del trabajo (los trabajadores), es que “necesitas conseguirte, como sea, una obra de Bertolt Brecht”, llamada La novela de cuatro cuartos. Con esas dos indicaciones podemos hallar esa perspectiva diferente que queremos encontrarle a la parábola.

Años después, me escribieron de la Universidad Bíblica Latinoamericana para solicitarme un artículo de mi tesis de la parábola de los talentos para publicar en un número de la Revista Vida y Pensamiento, dedicado al tema de teología y economía. Como ya estaba en proceso de edición en formato de libro, les propuse el artículo de la parábola de los trabajadores de la viña, ¿Cuál justicia de Dios? Justicia en entredicho. Creo que fue un reconocimiento a ese trabajo académico que he venido realizando de tiempo atrás.

Jerry Garavito:

“Recapitulando un poco verdad, hasta el momento entonces es muy importante tener en cuenta el contexto socio histórico pero además el contexto vital desde quien realiza la interpretación, las vivencias esas personas que le dan una perspectiva una mirada a la intención del texto muy importante. Eso hay que tenerlo muy presente y lo otro también el tema de los métodos de interpretación y demás pero estos dos elementos son importante en el proceso de interpretación”.

Juan Carlos Serrano:

“Vamos a ir a la quinta pregunta, Donde usted ve los elementos de Injusticia en el texto?”

Aníbal:

Bueno, creo que hay un elemento de injusticia desde la óptica en que yo estoy planteando las cosas. Veamos el sistema de contratación romano. Es un sistema legal. Ese sistema de contratación de un denario por el trabajo de un día es un sistema que, en mi manera de ver las cosas, lleva adentro bien camuflada una práctica o un propósito de injusticia. ¿Por qué? Porque en el sistema económico romano había dos o más maneras de contratación. Esa contratación legal del jornal (salario de un día), era como lo legal. Eso es lo que invoca el señor de la viña, el

señor se pega de esa base, pero también habría otro sistema que era los compromisos que implicaba la relación señor/amo-esclavo. Pero aquí estamos ante una contratación de jornaleros, no es una contratación de amo-esclavo. En ese sentido, lo que pude investigar es que la economía se movía a punta de jornaleros y el sistema del jornal era un sistema muy precario, porque significaba que los trabajadores se podían contratar por pocos días y quedarse por temporadas largas sin trabajo, sin jornal. Uno podría interpretar aquí que el sistema era muy vivo, porque evadía las obligaciones que tendría que cumplir un amo con un esclavo. Un amo tendría que asegurarle los derechos a un esclavo. En cambio, era muy fácil despacharlo con un jornal de un día. Estamos ante lo que se podría llamar una contratación temporal. Entonces, si es una contratación temporal ahí hay un elemento de injusticia grande. Lo que pasa es que si miramos la lógica de la parábola, obviamente que el señor cuando el trabajador le reclama, va a decir: pero si es que no he hecho ninguna injusticia, es decir, desde el punto de vista legal no ha hecho ninguna injusticia, ¿verdad?

Desde el punto de vista legal, por ejemplo, esto puede iluminar mucho las relaciones de trabajo traídas para hoy, guardando las proporciones de esa época con la que vivimos hoy. Cuando hay una huelga en una fábrica o una empresa, el empresario o los empresarios van a defender el punto de vista de que son justos. Lo que pasa es que el obrero está desde otra posición y, desde su posición en oposición con la del señor, va a poner las cosas de otra manera, las va a vivir de otra manera. Entonces el sistema va a depender del sistema de justicia, lo va a defender e imponer como justo. El trabajador que vive las consecuencias, sufre lo que esto implica y su reclamación va a ser vista de una manera prejuiciada. Es un prejuicio que se levanta sobre él, el texto lo dice (“¿O es que tienes envidia porque yo soy bueno?”). Como quien dice:

eres un trabajador envidioso. Esta parte desearía tratarla después en otra pregunta, pero en el sistema de contratación veo injusticia.

Veo injusticia manifiesta en una imagen que puede parecer muy bonita. Es que un señor que está yendo en distintos momentos del día a la plaza, encuentra que la plaza está atiborrada de personas desempleadas, de personas sin trabajo, que están allá a la espera de que alguien les contrate. Esto que revela la parábola, sin duda alguna, está mostrando un sistema injusto, una realidad de mucho desempleo.

Y el lenguaje del señor es un lenguaje que a veces a uno le suena y hasta le parece irónico, porque les pregunta: ¿qué hacen ustedes ahí desocupados en la plaza? Pero esa es una de las cáscaras para resbalar y creer en la lucidez, la bondad y la solidaridad del señor. Y la confesión que hacen los que responden es impresionante: es que nadie nos ha contratado.

La otra veta de injusticia que yo veo en el texto es cuando el trabajador levanta la protesta, o hace el reclamo. El señor, en mi manera de ver las cosas, se comporta de una manera injusta, porque el desenlace es un despido, una expulsión, un despliegue del poder que tiene el señor sobre el trabajador, amparado en la supuesta justicia y legalidad. El texto lo dice claramente. “Pero él respondió a uno de ellos: «Amigo, no te hago ninguna injusticia. ¿No quedamos en un denario? Toma lo tuyo y vete...»”. Es decir, esta persona queda excluida en ese sistema, es un despido y punto. Creo que otra injusticia que se ve allí y muy bien, es que hay unos bendecidos de ese señor y hay otros que representan el peligro o el riesgo ante el sistema económico que representa la viña. ¿Qué va a pasar si la viña empieza a llenarse de reclamadores? Les interesa que todos los otros grupos estén silenciados, que estén conformes con esta situación. El texto deja entrever que no hay solidaridad, no hay acompañamiento de los demás trabajadores con éste

que levantó la protesta. Él se queda solito y creo que solito paga las consecuencias de la osadía de encarar al señor de la viña. Por allí es por donde rastreo los hechos de injusticia.

Me quedaría otro elemento para agregar. Es que no estamos ante cualquier viña, esa no es la viña familiar, no es la viña comunitaria, no es la viña solidaria. Esa es la viña que simboliza una empresa, que se rige por normas legales, que tiene bases del derecho. Al hablar del derecho se tiene que hacer aquí relación al derecho romano. Entonces esa es una viña con una estructura para ser una empresa, para que no admita protestas. Uno podría decir hoy en día que es una viña para que no admita sindicatos, rebeliones y protestas, donde se pueda estar conforme con la situación. Bueno, ahí está tipificado lo que pudiéramos llamar un escarmiento. Lo que el señor hace con el trabajador que reclama es darle un escarmiento a él y a los demás. Estos son algunos de los elementos de injusticia que están presentes en la parábola.

Jerry Garavito:

“Aníbal mientras que usted nos explica esto, yo para el caso concreto del trabajo estoy creyendo necesario entonces definir el enfoque de justicia porque podríamos mirar la justicia desde el enfoque distributivo, retributivo, aunque son diferentes enfoques de injusticia eso hay que tenerlo en cuenta, porque dependiendo de cómo se mire se podría analizar estos tipos de justicia”.

Aníbal:

Creo que para una profundización de estos elementos es muy importante la contribución que nos puede dar varios estudios. A mí me ayudó mucho uno de los libros de Malina, para comprender lo que pasa con el pago de la mañana, los diferentes turnos y el último grupo, por el que se desata la tormenta. Sin duda alguna, hay que analizar todo esto que tiene que ver con los

códigos de allá de esa época en relación con el patronato y el sistema clientelar. Es decir, es muy importante que el señor aparezca como bondadoso, porque es que eso le significaba reconocimiento en el estatus de señor dentro del sistema. Interesaba favorecer el cruce de favores y reconocimientos y mostrar al señor como bondadoso (el mismo se da ese título en la parábola), porque los códigos culturales y sociales de la época reclamaban que fuera bien visto al igualarlos a todos por el pago de un denario. Es muy claro que los igualó en lo económico, pero no en el tiempo laboral. Yo tengo una hipótesis atrevida: es que esto se da mucho en la realidad de hoy. Esos últimos que llegaron podrían ser los amigos del señor de la viña y podían ser los que menos trabajaron y los que más pago recibieron. Así obra el sistema laboral o económico. En una empresa, quizás los que están en los cargos más altos reciben mayores salarios y no hay problema, pero vaya paradoja en Colombia para que haya un aumento del salario mínimo legal a los trabajadores.

Por tanto, estamos ante una parábola que vista desde esta perspectiva crítica es muy iluminadora para entender las lógicas que se mueven adentro de una negociación en el salario mínimo en Colombia entre empresarios, trabajadores y gobierno. Obviamente que el reclamo de justicia proviene de los trabajadores, como en la parábola del evangelio, no de los empresarios, buscando mejores condiciones para sus familias. Finalmente, se impone el punto de vista de los empresarios y los trabajadores resultan perdiendo. Cuando no sucede esto, entonces es el presidente de la república quien lo impone por decreto. Sabemos que lo impone, pero no lo impone a favor de los trabajadores. Que recuerde no he visto un caso en que se imponga el punto de vista de los trabajadores en el salario mínimo, siempre termina la negociación en favor de los empresarios, siempre buscan una salida que esté de lado del sistema.

Concluyendo esta respuesta, creo que vista desde esta perspectiva crítica, la parábola es muy revolucionaria, pues se pone del lado del que está más vulnerable, del que está más débil en razón de las relaciones de trabajo.

Maribey Villarreal:

¿Cuál es el concepto que usted tiene de la verdadera justicia divina?

Aníbal: ¿la verdadera justicia de Dios?

Creo que en la perspectiva que acompaño, la justicia de Dios está pasando por lo que es el elemento explosivo o detonante de la parábola, porque que no pase por ahí, la parábola se torna inofensiva, puede ser una fábula o cualquier otra cosa que evoca una experiencia de allá, pero que no la revoluciona ni transforma para los tiempos de hoy. Considero que el punto detonante lo constituye la denuncia de administrar una viña de esa forma. Si creemos en el Dios que hace opción por la justicia, que hace opción por los más débiles, que hace opción por los sin poder, indudablemente que Dios está pasando por la acción de ese trabajador que fue capaz de levantar una voz distinta y diferente contra su señor.

También se puede considerar que en la relación señor-trabajador dentro del sistema de producción, un jornalero o un trabajador no podía levantar la voz contra quien tenía el poder, no podía protestar, ni manifestar inconformidad. Este trabajador hizo un acto de rebeldía.

Pudiéramos decir que es un acto profético, como creo que es la línea que dice la Biblia del Dios de Jesús, un Dios del lado de quien está siendo vulnerado en sus derechos. Lo que pasa es que la interpretación alegórica que se ha tenido desde la óptica del señor es una interpretación aplastante, es decir, aniquila cualquier otra posibilidad de interpretación. Me pregunto, ¿cómo atribuirle características de Dios a este personaje de la viña?, ¿cómo atribuirle justicia a alguien

que está acomodado en el Imperio?, pues porque pudiéramos decir que esa viña es una empresa de la economía romana. Viéndola ya desde el terreno histórico, desde el contexto vital, es una empresa. A mí me cuesta mucho reconocer que ese señor de la viña sea Dios. Bueno, ese será el dios del emperador, pero que sea el Dios de Jesús no me cabe. Y no me cabe cuando veo esas expresiones del texto. “¿Es que acaso no puedo hacer con mi dinero lo que me da la gana?”. Ese lenguaje en los labios del Dios de Jesús no cuadra. No veo cómo cuadra y no entiendo como en la tradición eclesial lo hacen cuadrar.

La verdad que no logra uno creer que el Dios de Jesús vaya a hablar ese tipo de lenguaje excluyente del trabajador que protestó. Por el contrario, creo que el Dios de Jesús estuvo con el trabajador despedido. Me parece que el texto está reivindicando un principio de justicia de Dios en el sentido de que Dios es un Dios incluyente, no excluyente; es un Dios de amor, no un Dios violento, de poder, porque ahí lo que hay es una violencia. Indudablemente esa acción de ese señor, la siento como una violencia, una manera de intimidar a toda la planta de trabajadores de su viña, pues parece que los últimos son los bendecidos en ese sistema. Podemos preguntarnos: ¿quiénes son los bendecidos en el sistema de hoy?

Hay un biblista, Guido Mahecha, que fue uno de mis profesores en la UBL y que me motivó mucho a ir en esa línea de investigación. Creo que Guidoberto contribuyó mucho en la provocación que yo fui teniendo frente a estos acercamientos desde una perspectiva diferente. Si la interpretación que se encontró generalmente es que Dios es el dueño de la viña y la viña es la obra del señor, Israel la iglesia y a veces el mundo. Las descripciones de interpretar a Dios como el señor de la viña, una persona rica, con tierras, negocios y empleados, es contrario al entorno vecinal de la parábola, donde se pone en una encrucijada al joven rico y sus riquezas, no

obstante ostentar ser un cumplidor de la ley. Entonces yo creo que esos elementos ayudan mucho como a ir desentrañando lo que está dentro de esa parábola.

Jerry Garavito:

“Bueno Aníbal realmente con lo que usted nos ha compartido cubre más de lo que Maribey y Juan Carlos han pensado con el cuestionario de las preguntas son elementos que ayudan a comprender mas esta perspectivas pero también en mi caso particular estoy pensando en muchas otras cosas realmente bueno parte de que nos haya llamado la atención, esta interpretación , usted ya lo ha dicho la interpretación de este texto bíblico son de corte alegórico y así además lo habíamos asumido en el trabajo eso nos cuestiona el trabajo bastante y debemos pensar ante esta perspectiva que planeamiento le damos, que rumbo le damos precisamente todos esos elementos están ahí presentes el tema de la lucha de los sindicatos y los trabajadores sindicalizados por mejorarles el salario con todas sus luchas , el tema de la designación salarial entonces ya ahí está el elemento de contexto económico que a veces se toma por decreto y es elemento de tipo económico la que determina cual es el aumento y lo otro la posición de los trabajadores perdón, los empleadores de los gremios empresariales que está allí, pensando no tanto en como beneficiar al trabajador con un mejor salario o un salario más justo sino un salario que les permita a ellos acumular más riquezas en este sistema que propicia es la acumulación, todos estos elementos nos ayudan aparte de los que hemos mencionado, creo que ha sido interesante, muy interesante, no sé si Maribey o Juan Carlos quieren cerrar aquí con sus impresiones generales que nos ha dado esto nos genera ...”.

Aníbal:

Porque también he percibido un énfasis en la entrevista por lo que tiene que ver con la justicia, la que se ve ahí en el texto. Justamente la estaba viendo acá y esto nos provoca más.

La entrada de la justicia constituye uno de los aspectos más problemáticos para la interpretación de la parábola. Muchas de las aproximaciones se quiebran acá en lo que se refiere a una interpretación crítica de la parábola, pues la decisión del señor de pagar igual a todos los trabajadores, igualándoles en el jornal, atrae una valoración positiva y hasta divina, que está motivada por la dimensión subjetiva y psicológica, no por la dimensión objetiva y real. Esos dos campos son muy importantes para abordar la parábola, porque la parábola la podemos abordar en esas dos dimensiones. Aquí quiero acudir a un hombre que escribió un libro importante de economía. Se trata de Thomas Piketty y de su obra *El capital en el siglo XXI*:

La realidad concreta y burda de la desigualdad se ofrece a la vista de todos los que la viven, y suscita naturalmente juicios políticos tajantes y contradictorios. Campesino o noble, obrero o industrial, sirviente o banquero: desde su personal punto de vista, cada uno ve las cosas importantes sobre las condiciones de vida de unos y otros, sobre las relaciones de poder y de dominio entre los grupos sociales, y se forja su propio concepto de lo que es justo y de lo que no lo es” (Piketty, 2014, 16).

Piketty manifiesta que el tema de la distribución de la riqueza tendrá siempre esta dimensión evidentemente subjetiva y psicológica de modo corruptible. Veamos:

Esta desigualdad expresa una contradicción lógica fundamental. El empresario tiende inevitablemente a transformarse en rentista y a dominar cada vez más a quienes sólo tienen su trabajo. Una vez constituido, el capital se reproduce solo, más rápidamente de lo que crece la producción. El pasado devora el porvenir” (Piketty, 2014, 643).

Esa distribución igualitaria del pago por parte del señor, según la óptica de Piketty, lleva implícita la dificultad para interpretar la parábola, porque cada quien desde su situación y su punto de vista se forma su propio concepto de lo que es justo y de lo que no lo es. Esta parte es fundamental para poder desentrañar los aspectos conflictivos, injustos y contradictorios de la parábola. También es importante considerar el aporte de Eduardo Arens, un biblista peruano, que habla de la justicia, la filantropía y la amistad. Al entrar a la parábola, se encontró el siguiente referente bíblico:

«Amigo, no te hago ninguna injusticia. ¿No quedamos en un denario? Toma lo tuyo y vete. Si yo quiero dar a este último lo mismo que a ti, ¿no puedo hacer lo que quiera con lo mío? ¿O es que tienes envidia porque yo soy bueno? (Mt 20, 13-15).

Es impresionante esto de que “yo soy bueno”, después de tratarlo como amigo. Conviene sospechar de lo que los trabajadores están poniendo en cuestión, además, del salario de un día, aceptado por la razón que fuera. En este sistema de amistad que practicaba el señor de la viña, revestido de justicia y filantropía, ahora se amplía a la amistad. Por eso, la mejor inversión que se podía hacer era procurarse amigos. De ahí la hipótesis de que los últimos son muy amigos del señor. Sobre la amistad se cimentaban esas relaciones que podían llevar a jugosos contratos de trabajo como aquel del que gozaban los últimos que llegaron a trabajar. Así se estrechaban los lazos de amistad, lo cual nos lleva a reconocer que las dádivas equivalían a gestos de amistad para mantener la situación de desigualdad. Cuando el señor manifiesta: ¿acaso yo no puedo dar lo que quiera si es mío?, está poniendo en cuestión la justicia a la romana frente a la justicia de Dios; o la amistad a la romana en relación a la verdadera amistad del Dios de Jesús.

Maribey Villarreal:

“Si claro, que agradecidos estamos por este compartir, por este aprendizaje por habernos abierto más a este conocimiento tan rico, tan especial, agradecidos con Dios y con el profe Jerry hoy estamos para mirar además no solo el cuestionario que ha respondido sino a la apertura a mucho más conocimiento. Esto no termina aquí sino que van a venir muchas más cosas interesantes”.

Aníbal:

Yo estoy muy agradecido también por toda esta perspectiva que ustedes quieren enfrentar desde su trabajo de grado. Estoy a disposición de poder apoyarles en la medida de lo que pueda por el correo electrónico. Manifiestarles que aquí en la Uniclaretiana estamos posicionando esta perspectiva crítica. Ya la Universidad apoyó incluir en su programación académica la Lectura Campesina de la Biblia e incluir la perspectiva crítica sobre las parábolas de Jesús.

Juan Carlos Serrano: “Gracias a Dios por su vida.....usted nos ha dado una luz...”.

Aníbal:

Me alegra mucho. Quiero seguir en contacto con ustedes porque me estimulan, me animan, me comprometen a que podamos ir planteando otras perspectivas de interpretación. Todo esto que se está escribiendo sobre una línea crítica es a lo que no debe renunciar ninguna universidad.

Jerry:

“Bueno Aníbal muchas gracias por su disertación...que pase buenas noches...”

Anexo 2. Formulario encuesta de una comunidad cristiana en Barranquilla.

Clave de respuesta (0 puntos)

Obligatoria

Edad *

- 18 - 35 años
- 36 - 50 años
- 51 - 70
- Más de 70 Años

Actualmente labora? *

1. Sí
2. No

Ocupación *

Texto de respuesta breve

Nivel de Educación *

1. Primaria
2. Secundaria
3. Técnico
4. Profesional
5. Posgrado
6. Ninguno

6. Ninguno

Cuántas personas dependen económicamente de usted *

1. 1
2. 2
3. 3
4. 4
5. 5
6. Más de 5

Encuesta sobre justicia salarial

Preguntas Respuestas 07 Total de puntos: 0

Sección 2 de 4

2. Relación laboral

Descripción (opcional)

Usted es: *

1. Empresario
2. Independiente
3. Empleado
4. Ninguno

Encuesta sobre justicia salarial

Preguntas Respuestas 07 Total de puntos: 0

En qué sector labora? *

1. Público
2. Privado
3. Ninguno

En cuál de los siguientes rangos se encuentra su salario *

Menos de 781.242

Entre 781.242.000 a \$1.600.000

Entre \$1.600.001 a \$3.200.000

Más de \$3.200.000

Ninguno de los anteriores

Encuesta sobre justicia salarial

Preguntas Respuestas 07 Total de puntos: 0

Entre \$1.600.001 a \$3.200.000

Más de \$3.200.000

Ninguno de los anteriores

De 1 a 5 cómo califica su salario *

	1	2	3	4	5	
Insuficiente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Suficiente

Después de la sección 2 Ir a la siguiente sección

Encuesta sobre justicia salarial

Preguntas Respuestas 07 Total de puntos: 0

Sección 3 de 4

Equidad Laboral

Descripción (opcional)

Según las siguientes definiciones cuál considera que definen qué es salario *

Lo que nos regalan como contribución a una labor

Remuneración recibida por derecho ante una labor

Un favor que el empleador nos hace por nuestra labor

Es la remuneración de gracia dada por nuestro trabajo

Todas las anteriores

Ninguna de las anteriores

Seleccione lo que usted considera qué es justicia *

- Dar a cada uno lo que le corresponde
- Dar igual a cada uno sin importar si lo merece
- Dar más al hombre que a la mujer
- Es disminuir la brecha entre los más ricos y los mas pobres
- Ninguna de las anteriores
- Todas las anteriores

-
-
-
-
-
-

Seleccione cuál de los siguientes conceptos se refiere a equidad: *

- Todos no tenemos la misma oportunidad
- Parcialidad para reconocer el derecho de cada uno

Le gustaría incidir en el salario en Colombia? *

- Si
- No

Después de la sección 3 Ir a la siguiente sección

Sección 4 de 4

Vida Laboral

Descripción (opcional)

Cuantos años ha laborado?

-
-
-
-
-
-

Descripción (opcional)

Cuantos años ha laborado?

1 - 10 Años

11 - 20 Años

Mas de 21 Años

Fila 4

Columna 1

Entre los siguientes item, en cuál tiene mayor prioridad su gasto? *

ALIMENTACIÓN

EDUCACIÓN

SALUD

RECREACIÓN

SERVICIOS PÚBLICOS

HOBBIES

VESTIDO Y CALZADO

VIVIENDA

TRANSPORTE

Anexo 3. Resultados de la encuesta

Marca temporal	Puntuación	Nombre	Edad	Actualmente labora?	Ocupación	Nivel de Educación	Cuántas personas dependen económicamente de usted
10/11/2018 17:23:05	0	Mónica Jiménez Jiménez	18 - 35 años	Sí	Docente	Posgrado	1
10/11/2018 20:50:59	0	Jairo Miranda Marin	36 - 50 años	Sí	Contador	Posgrado	3
10/15/2018 18:12:21	0	Laura Camargo Pallares	18 - 35 años	Sí	Nutricionista	Posgrado	1
10/15/2018 18:47:43	0	Yarelis Barranco	36 - 50 años	Sí	Contadora	Posgrado	1
10/15/2018 20:28:58	0	Mónica Suárez	51 - 70	Sí	Docente	Posgrado	1
10/1/2018 22:08:07	0	Laura	18 - 35 años	No	Estudiante	Profesional	1
10/8/2018 17:00:57	0	Naisla	18 - 35 años	No	Desempleada	Profesional	1
10/8/2018 19:24:52	0	Kevin Guerrero	18 - 35 años	Sí	Docente	Profesional	1
10/8/2018 19:29:16	0	Mildret Villarreal Padilla	36 - 50 años	Sí	Maestra	Profesional	4
10/8/2018 21:09:44	0	Marco Cervantes	18 - 35 años	Sí	Analista De Operaciones De Carga Seca-Terrestre	Profesional	2
10/11/2018 10:15:58	0	CHIRLY COLINA	36 - 50 años	Sí	Docente	Profesional	2
10/11/2018 17:00:24	0	Sindy Rojas	18 - 35 años	Sí	Agente de servicio al pasajero	Profesional	1
10/11/2018 17:02:48	0	Esgar Guerrero Monroy	51 - 70	Sí	Tecnico en Recubrimiento y formular de Texturas	Profesional	4
10/11/2018 17:06:43	0	Cecilia Gonzalez	36 - 50 años	Sí	empleada	Profesional	1
10/11/2018 17:22:21	0	Gloria Maria	51 - 70	Sí	Comerciante	Profesional	2
10/11/2018 17:25:35	0	Rodolfo Moreno	36 - 50 años	Sí	Docente	Profesional	3
10/15/2018 19:41:56	0	Alba luz Cardenas	51 - 70	Sí	Asistente administrativa	Profesional	4
10/15/2018 20:54:20	0	Angie melissa	18 - 35 años	No	Estudiante	Profesional	1
10/15/2018 21:44:42	0	Edwin carmona	36 - 50 años	Sí	Independiente	Profesional	3
10/15/2018 21:53:11	0	Augenis cuello	36 - 50 años	Sí	Contador	Profesional	1
10/21/2018 9:16:51	0	Roberto lindo	18 - 35 años	Sí	Abogado	Profesional	3
10/22/2018 21:27:42	0	Mario Rodriguez	36 - 50 años	Sí	Administrador	Profesional	3
10/23/2018 6:16:08	0	Melissa Corro	18 - 35 años	No	Administradora de empresas	Profesional	1
10/25/2018 11:44:15	0	Marta Luz Martinez	51 - 70	Sí	Secretaria	Profesional	2
10/25/2018 12:42:23	0	JUAN CARLOS GIL RODRIGUEZ	36 - 50 años	Sí	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	Profesional	4
10/31/2018 9:00:58	0	Steven Jesús	18 - 35 años	Sí	Almacén de la empresa	Profesional	1
11/1/2018 7:00:22	0	Steven Chalela	18 - 35 años	Sí	Supervisor General	Profesional	1
11/9/2018 15:15:50	0	Angela Beatriz Acuña noriega	36 - 50 años	Sí	Comerciante	Profesional	2
10/8/2018 19:07:05	0	Mercedes Niño lopez	51 - 70	Sí	Asistente de odontología	Secundaria	1
10/8/2018 19:16:36	0	Isbeth Dayana Troncoso Barrios	36 - 50 años	Sí	Transporte	Secundaria	1
10/8/2018 20:41:38	0	Diana Bertel	36 - 50 años	No	Ferretera	Secundaria	Más de 5
10/8/2018 21:17:03	0	Valentina	18 - 35 años	No	Estudiante	Secundaria	1
10/11/2018 16:19:26	0	Reinaldo Enrique Gonzalez Fontalva	36 - 50 años	Sí	Independiente	Secundaria	3
10/31/2018 21:51:33	0	Jose Luis Mora Sepulveda	36 - 50 años	Sí	Asesor comercial	Secundaria	5
11/2/2018 13:12:39	0	Leydis Argel	18 - 35 años	Sí	Chef	Secundaria	2
11/7/2018 6:09:50	0	Ricardo E Rodriguez velasquez	36 - 50 años	No	Independiente	Secundaria	3
11/10/2018 12:00:04	0	luz marina hernandez de hon	51 - 70	Sí	gerente del hogar	Secundaria	1
11/10/2018 12:01:14	0	luz marina hernandez de hon	51 - 70	Sí	gerente del hogar	Secundaria	1
10/8/2018 17:32:06	0	MARCELA MIRANDA NORIEGA	18 - 35 años	Sí	Comerciante	Técnico	3
10/8/2018 18:48:04	0	Katia jimenez pallares	36 - 50 años	Sí	Agente educativo	Técnico	3
10/8/2018 19:06:40	0	Álvaro César Rosales Díaz	51 - 70	Sí	soria Capacitación y Consultoría en economía solid	Técnico	1
10/9/2018 0:05:08	0	Pilar Monsalvo Sarmiento	36 - 50 años	No	un favor	Técnico	3
10/9/2018 6:37:20	0	Eduardo José	36 - 50 años	Sí	Agente bilingue (call center)	Técnico	2
10/9/2018 8:17:31	0	Audrey Del Toro	36 - 50 años	Sí	Secretaria	Técnico	2
10/9/2018 8:28:01	0	Paul	51 - 70	Sí	Técnico en electrónica	Técnico	5
10/9/2018 9:41:07	0	jeffry vargas argumedo	18 - 35 años	Sí	auxiliar de enfermería	Técnico	3
10/10/2018 14:51:41	0	Melissa Paola paba Solano	18 - 35 años	Sí	Mercadeo	Técnico	3
10/11/2018 17:03:44	0	divina mercado	36 - 50 años	No	en ek momento ama de casa	Técnico	2
10/11/2018 21:50:10	0	Hillary	18 - 35 años	No	Reposero	Técnico	1
10/11/2018 23:56:25	0	Delia María Barón Pérez	51 - 70	No	Ama de casa	Técnico	1
10/12/2018 2:56:20	0	Loly castellar	36 - 50 años	No	Ama de casa	Técnico	2
10/12/2018 8:38:32	0	Arllett alvarado	36 - 50 años	Sí	Guarda seguridad	Técnico	3
10/15/2018 18:10:33	0	Moisés David ramos caiaffa	18 - 35 años	Sí	Asesor	Técnico	2
10/15/2018 18:30:46	0	Karla pacheco conde	51 - 70	Sí	Supervisora de cajas	Técnico	2
10/15/2018 22:20:45	0	Dayana Mejia	18 - 35 años	No	Ama de casa	Técnico	1
10/16/2018 10:54:05	0	Neyla morales	51 - 70	Sí	Líder en vtas	Técnico	2
10/18/2018 15:03:37	0	Lucy Ester	51 - 70	Sí	Estilista	Técnico	1
10/21/2018 8:54:29	0	Tavo torres	18 - 35 años	Sí	Diseñador gráfico	Técnico	1
10/23/2018 11:01:27	0	Eliana marcela	18 - 35 años	Sí	Asistente talento humano	Técnico	1
10/25/2018 11:30:36	0	William Ortiz	18 - 35 años	Sí	Independiente	Técnico	1
10/28/2018 18:46:41	0	Cielo Mejía	51 - 70	No	Ama de casa	Técnico	1
10/30/2018 13:16:31	0	Viviana Cruz	36 - 50 años	No	Hogar	Técnico	1
10/30/2018 13:29:21	0	Nubis ESTHER	51 - 70	No	No	Técnico	2
10/30/2018 22:06:20	0	mary luz nueda osorio	36 - 50 años	Sí	auditora	Técnico	2
10/31/2018 5:37:19	0	Jussef Jesus Martinez Osuna	36 - 50 años	Sí	Empleado tiempo completo	Técnico	2
11/5/2018 22:14:45	0	Yanett Gaviria torres	36 - 50 años	Sí	Independiente	Técnico	3
11/8/2018 11:50:30	0	Andrea brieva diaz	18 - 35 años	Sí	Asesor de servicio	Técnico	1

Usted es:	En qué sector labora?	En cuál de los siguientes rangos se encuentra su salario	De 1 a 5 cómo califica su salario
Empleado	Privado	Entre \$781.242 .000 a \$1.600.000	3
Empleado	Privado	Entre \$1.600.001 a \$3.200.000	4
Empleado	Privado	Entre \$1.600.001 a \$3.200.000	4
Independiente	Privado	Más de \$3.200.000	5
Empleado	Público	Más de \$3.200.000	4
Ninguno	Ninguno	Menos de 781.242	3
Ninguno	Ninguno	Menos de 781.242	1
Empleado	Público	Entre \$1.600.001 a \$3.200.000	2
Empleado	Público	Más de \$3.200.000	3
Empleado	Privado	Entre \$781.242 .000 a \$1.600.000	4
Empleado	Privado	Menos de 781.242	2
Empleado	Privado	Entre \$781.242 .000 a \$1.600.000	3
Empresario	Privado	Entre \$1.600.001 a \$3.200.000	4
Empleado	Privado	Entre \$781.242 .000 a \$1.600.000	2
Empresario	Público	Entre \$781.242 .000 a \$1.600.000	3
Empleado	Público	Entre \$1.600.001 a \$3.200.000	2
Empleado	Privado	Más de \$3.200.000	5
Independiente	Ninguno	Entre \$781.242 .000 a \$1.600.000	3
Independiente	Privado	Entre \$1.600.001 a \$3.200.000	4
Empleado	Privado	Entre \$781.242 .000 a \$1.600.000	2
Empleado	Privado	Entre \$1.600.001 a \$3.200.000	4
Empleado	Privado	Entre \$781.242 .000 a \$1.600.000	2
Independiente	Ninguno	Menos de 781.242	1
Empleado	Privado	Entre \$781.242 .000 a \$1.600.000	2
Empleado	Privado	Entre \$1.600.001 a \$3.200.000	3
Empleado	Privado	Entre \$781.242 .000 a \$1.600.000	4
Empleado	Privado	Entre \$781.242 .000 a \$1.600.000	3
Independiente	Público	Entre \$781.242 .000 a \$1.600.000	3
Empleado	Privado	Entre \$781.242 .000 a \$1.600.000	4
Independiente	Público	Más de \$3.200.000	4
Empresario	Ninguno	Menos de 781.242	2
Ninguno	Ninguno	Menos de 781.242	3
Independiente	Privado	Entre \$781.242 .000 a \$1.600.000	3
Empleado	Privado	Entre \$781.242 .000 a \$1.600.000	4
Independiente	Público	Menos de 781.242	3
Independiente	Ninguno	Menos de 781.242	1
Independiente	Privado	Menos de 781.242	2
Independiente	Privado	Menos de 781.242	2
Independiente	Privado	Menos de 781.242	3
Empleado	Público	Entre \$781.242 .000 a \$1.600.000	3
Independiente	Privado	Entre \$1.600.001 a \$3.200.000	3
Ninguno	Ninguno	Menos de 781.242	1
Empleado	Privado	Entre \$781.242 .000 a \$1.600.000	2
Empleado	Privado	Entre \$781.242 .000 a \$1.600.000	4
Independiente	Público	Menos de 781.242	1
Empleado	Privado	Entre \$781.242 .000 a \$1.600.000	2
Empleado	Público	Entre \$781.242 .000 a \$1.600.000	4
Ninguno	Ninguno	Menos de 781.242	4
Empleado	Público	Menos de 781.242	3
Independiente	Público	Menos de 781.242	1
Independiente	Público	Entre \$781.242 .000 a \$1.600.000	1
Empleado	Privado	Entre \$781.242 .000 a \$1.600.000	2
Empleado	Privado	Entre \$781.242 .000 a \$1.600.000	3
Empleado	Privado	de 781.242, Entre \$781.242 .000 a \$1.600.000	2
Ninguno	Ninguno	Entre \$781.242 .000 a \$1.600.000	2
Empresario	Privado	Entre \$1.600.001 a \$3.200.000	4
Independiente	Privado	Menos de 781.242	2
Independiente	Público	Entre \$781.242 .000 a \$1.600.000	3
Empleado	Privado	Entre \$781.242 .000 a \$1.600.000	3
Independiente	Privado	Entre \$781.242 .000 a \$1.600.000	4
Ninguno	Ninguno	Menos de 781.242	1
Ninguno	Ninguno	Ninguno de los anteriores	1
Independiente	Ninguno	Menos de 781.242	1
Empleado	Privado	Entre \$781.242 .000 a \$1.600.000	1
Empleado	Privado	Entre \$781.242 .000 a \$1.600.000	3
Independiente	Público	Menos de 781.242	2
Empleado	Privado	Entre \$781.242 .000 a \$1.600.000	3

