

DR. ADAN ARRIAGA ANDRADE

TEMA: "Salario Integral y sus implicaciones en el orden práctico".

HOJA DE VIDA:

- Abogado de la Universidad de Antioquia
- Catedrático en Derecho Laboral
- Fundador del Colegio de Abogados del Trabajo de Bogotá
- Profesor Emerito del Colegio Mayor del Rosario y la Universidad Nacional
- Ex-diputado de Antioquia
- Ex-representante de la Cámara y Senador de la República
- Miembro de la Academia Colombiana de Jurisprudencia
- Secretario General de la Alcaldía de Medellín
- Intendente del Chocó
- Primer Gobernador del Chocó
- Ministro del Trabajo

## “SALARIO INTEGRAL Y SUS IMPLICACIONES EN EL ORDEN PRACTICO”

Dr. Adán Arriaga Andrade

Tanto por la magnífica exposición que ayer oímos del Dr. William Yarce, como por la intervención del Dr. Otto Morales Benítez que acabamos de escuchar, han podido ustedes apreciar el problema del Salario Integral. Sin embargo trataré de que aterricemos un poco sobre las únicas propuestas concretas que se han hecho sobre este particular.

En primer lugar no se trata de una modificación legal que cambie el sistema salarial actual por otro sistema. No, en el fondo se trata de abrir la posibilidad de convenir en determinadas circunstancias un salario que más que el integral pudiéramos llamar compensatorio, en el que queden incluidas o compensadas muchas de las cantidades de dinero dispersas que hoy se consideran como salario. Es agruparla, es más que un salario compensatorio que un salario propiamente llamado Integral.

Todos sabemos y acabamos de oír de las exposiciones a las que me he referido que además de lo que se paga periódicamente al trabajador hay una serie de dineros que maneja la empresa y que se aplican después en forma de primas, de bonificaciones, de subsidios al transporte, de aplazamientos en ciertas cosas que corresponde al trabajador pero que se las maneja la empresa, inclusive los recursos de una prestación como la prima de servicios, otra prestación como la cesantía, las primas de vacaciones etc. Puede haber niveles laborales que se consideran Un Salario en donde estén compensadas esas otras adiciones dispersas, que queden dentro del Salario periódico, pongamos por caso: Entre nosotros no existe diferencia como en otros países de los que llaman estatutos de los altos empleados aquí hemos deformado el impulso generoso y del tutelar derecho del trabajo para hacer que cobijen por igual a los peones y a los gerentes, es el único país en donde los empleados están manejados con la misma tutela con que el estado trata de impedir los abusos patronales frente a los trabajadores, más pequeños o menos capacitados. En realidad los altos empleados podrían contratar con los patrones un salario compensatorio sin necesidad de que el estado los tutele en esa contratación. Se ha propuesto, por ejemplo, que los profesionales en general, los médicos, los abogados, los arquitectos, los economistas, los catedráticos, todo ese alto nivel intelectual, tenga libertad para contratar su salario sin la tutela del estado, que se les crea capaces de discutir eso, si se hace el ensayo y se les dice, digan ustedes, al jefe del personal, al contador, jefe de una gran empresa que diga cuánto va a ganar, pero no le van a dar subsidio de transporte, ni primas, ni bonificaciones, ni auxilios de otra clase, nadie se escandalizaría porque el estado permitiera esa contratación, entonces así se iría abriendo camino lo que ya podemos llamar Salario Integral, un salario en donde todo lo que ya se establezca en esa contratación individual sea traducido a moneda o a dinero efectivo, y periódico sobre el cual pueda

hacer todos sus planes este alto empleado, pero también se le puede abrir esa posibilidad a los pequeños si la vigilancia ya puede estar entregada para que no los engañen los patronos, entregada a las centrales obreras o los sindicatos a los cuales pertenezcan esos trabajadores. Concebido así el Salario Integral no es propiamente una modificación legislativa de carácter impositivo del estado, sino un permiso de contratar libremente la cuantía de remuneración de esos altos empleados o aún de los pequeños trabajadores cuando estén tutelados por su respectivo sindicato. Por no entenderlo así es la oposición ciega que a veces se ven en las centrales obreras apenas se les habla de un Salario Integral. Inmediatamente consideran que se les va a lesionar gravemente sus tradiciones y sus intereses, pero si de lo que se trata es de permitir el pacto libre en los altos estadios laborales en donde el profesional, ingeniero, médico, arquitecto, etc., dicen cuanto quieren ganar, pero que se lo den todo, que no se lo den a pedacitos, que no le retenga el patrón para nada sino poner el precio de su trabajo, de sus servicios, y que eso valga, con eso no estaríamos diciendo blasfemias legislativas, ni acabando con el derecho del trabajo, sino por el contrario, volviendo a los orígenes contractuales de este sistema salarial.

Entre nosotros la tutela ha sido tan exagerada que por ejemplo la definición misma del salario que está en nuestro código es absurda, sobre todo en la parte en donde habla de los sectores integrantes del salario. Dice el artículo 127, después de que los artículos iniciales del código hablan de que el salario es la contraprestación del trabajo. El artículo 127 dice "Constituye el salario no sólo una remuneración fija u ordinaria sino todo lo que recibe el trabajador en dinero que le implique retribución de servicios sea cualquiera la forma o denominación que se adopte como las primas sobre sueldos, bonificaciones actuales, valor de trabajo suplementario de horas extras, valor de trabajo de días de descanso, porcentajes sobre las ventas, comisiones de participación en utilidades etc., todo lo que recibe el trabajador.

En el resto del mundo el salario no es todo lo que reciba el trabajador sino todo lo que se le debe por razón de contrato pagar al trabajador, parece que es una diferencia simplemente gramatical y es profundamente significativa. Si al patrono le dicen: Usted se obliga a pagar 10.000 pesos mensuales, ese es el Salario, pero si fuera de esa cifra se resuelve regalar 500 pesos más, eso no es salario, porque no lo debe. Entre nosotros se le dice al patrono todo lo que le dé al trabajador se convierte en salario. De un gran progreso laboral, pues no, eso restringe la muy poca generosidad patronal puesto que si el peligro es que se repita la dádiva, que las primas que quiera regalar se le conviertan en salario, le teme repetir esa dádiva, le toma no tanto miedo a lo que le vaya a costar sino miedo al pleito, si todo lo que se repita dándole al trabajador un vestido, un regalo el día de su cumpleaños, entradas a cine, a toros o a fútbol, todo se le puede convertir en salario, pues no lo da, el patrono colombiano y el patrono en general del régimen capitalista que no necesita mucho estímulo para economizar esos dineros, pues si se le dice sí lo repite, si les da cualquier prima, cualquier bonificación, le viene el pleito y lo va a perder porque el código dice lo que reciba el trabajador", claro que el código dice ". . . y que implique retribución de servicios", pero la jurisprudencia no ha podido descifrar eso, si le dan al trabajador cada quincena \$ 50 más, pues eso se le convierte en salario porque lo dice la ley fuera de lo debido le dieron algo.

Los demás países definen el salario en el contrato de trabajo : "Lo que una de las partes contratantes, la parte patronal, está obligada por ese contrato a dar otra, eso es salario. Si fuera de ese salario le quiere regalar más cosas no corre ningún peligro, puede dar una prima en un año, por ejemplo una bonificación porque tuvo en un ejercicio financiero muy buenas utilidades la empresa le hace un regalo, no lo repite en el año siguiente sin que haya problemas porque es un regalo, es un obsequio, es una adeala a las obligaciones laborales. Entre nosotros se le pone el cortapiz al patrono, de que si repite cualquier tipo de generosidades hacia el trabajador ya se le convierte, si no en salario, por lo menos en pleito, ya viene el problema a restringir esa libertad patronal. Una de las modificaciones que se podrían hacer, sería seguir la corriente universal de que sea salario todo lo que el patrono se obliga por medio del contrato a dar al trabajador y de ahí en adelante lo que él quiera darle de más no importa, ya no va a tener peligro ni se va a convertir en fuente de problemas, de litigios, ni de nada.

Concebido el salario como fruto de ese contrato entonces no hay estadios, repito los altos empleados, los ejecutivos, los altos profesionales, los universitarios, que ya saben defenderse suficientemente y pueden contratar su salario con toda tranquilidad y con toda libertad y englobar y prescindir de una serie de arandelas, primas, de bonificaciones que no se van a necesitar, que se las den todas juntas, el sólo permitir en la ley este tipo de contratación le tendría que ir abriendo camino a lo que denominamos Salario Integral o Salario compensatorio, compensatorio de las primas que el trabajador va a sacar de su bolsillo para su taxi, para su bus. No le van a dar subsidio, sino que de su bolsillo se van a pagar todo eso, va a tener en navidad el regalo para su familia sin que la empresa tenga que darle el regalo para su familia. Pero todos esos valores se van a englobar, a compensar, con el salario periódico. Desaparece así en este planteamiento elemental, una gran cantidad de problemas teóricos que traen un solo enunciado en el Salario Integral o compensatorio.

Entonces lo que habría que pensar es, si estos altos ejecutivos, esos profesionales, son capaces de contratar en buenas condiciones el precio de su trabajo, quedarían ganando un salario mucho mayor que el actual, pero contratado por ellos mismos. Pero con los pequeños qué vamos a hacer? Con los de menos ingresos, para esos sí tiene que venir la tutela sindical porque el trabajador pequeño, el portero, el peón raso, el bultiador, el individuo sin ninguna educación, sin ninguna preparación, no puede contratar mano a mano, de igual a igual con el patrono, entorices ahí tiene que venir alguien a reemplazarlo. No el inspector de trabajo, porque no puede haber un inspector para cada trabajador en el momento de la contratación. Pero sus organizaciones sindicales sí pueden defenderlo en el momento de ese contrato de salarios compensatorios o integrales.

Hay objeciones que rozan con algunos problemas como el de la cesantía, porque otra observación, esta propuesta del salario convencional, repito, no es impuesto por el estado, no es que el Estado modifique el sistema salarial actual, sino que habrá posibilidad en la ley de que valga la contratación de ese otro tipo de salarios, que no le den regalitos, que no le vayan dando primas ni sobresueldos, sino que le den su dinero completo cada vez que se venza el período de pago conveni-

do. Entonces se pregunta, entonces como no tenemos educación para el ahorro, somos imprevisivos, qué se hace con las prestaciones? Ese es otro problema totalmente distinto, el Salario Integral o el salario compensatorio contractual que es el que yo me he atrevido a propugnar en la Academia de Jurisprudencia cuando fuí recibido. Hablé sobre este tema precisamente, pero como propuesta en este sentido de que sea convenido por la parte, el que quiera seguir con el sistema actual que siga pero los ejecutivos, los profesionales, los individuos que se crean capaces de contratar sin arandelas, sin primas, sin regalos patronales distintos a su salario, que lo hagan en esa forma.

Se concibe el salario más las prestaciones de salud, van por otro, las prestaciones de seguros a largo término, seguros de huérfanos, viudez, el seguro de vejez, el seguro de invalidez, todos ellos a largo término continuarán y la cesantía, ya ese es otro capítulo distinto que no interfiere el de Salario Compensatorio Integral.

Apuntaba el Dr. Otto Morales, y ayer recordaba también el Dr. William Yarce, que el problema de las cesantías, es un problema que se refiere más que todo a su retrospectividad. Eso ha venido modificándose tremendamente, cuando creamos, y lo digo en plural, porque me tocó intervenir en algunos de esos debates dentro de esas discusiones, concretamente frente a la creación de las cesantías, recuerdo que se quiso reducir a los empleados particulares. Al decir empleados particulares, solo para empleados particulares, y allí se habló de las vacaciones para esos empleados y para las cesantías, no para los empleados públicos, sino para los obreros particulares pero era un principio, y era una cesantía sencilla: El último sueldo multiplicado por el tiempo de servicio en el momento de terminar el contrato.

Cuando adoptamos el decreto 2350 de López, a raíz del golpe de Pasto, como estaba el país en Estado de Sitio, el Congreso tuvo que bendecir después para que se levantara el Estado de Sitio, acogándose a la Ley 6a del 45. Entonces se habló de la cesantía, ya no para los empleados particulares y oficiales, vino la generalización de las cesantías, pero limitada la retrospectividad a tres años. Eran tres años y así se creó la cesantía, se creyó que no se podía poner indefinida la retrospectividad porque eso creaba unas cargas imponderables para las empresas demasiado pesadas, demasiado incalculables, eran riesgos financieros y económicos difíciles de manejar, entonces se creó la cesantía con congelación pero el Congreso resolvió modificar después esa congelación trienal y puso una congelación que tal vez ustedes recuerden que eran ya, no contados los trienios en el momento en que entraba el trabajador a la empresa, sino a partir de cada aumento se retrocedían tres años, eso se volvió un problema de logaritmos y de difícil cálculo, inclusive para abogados y jueces, porque no coinciden las fechas de los aumentos de sueldos, sino que el uno empieza el primero de junio, pero en agosto le hacen un nuevo aumento, antes de octubre está con otro aumento, entonces esos trienios contados así retrospectivamente crearon una gran confusión, pero crea un sistema que al fin y al cabo tenía repercusiones solo hasta cierto tiempo. Tres años de incidencia del aumento sobre el costo de las cesantías o de las reservas, que hubiera que hacer, al suprimir esas congelaciones trienales se creyó que se ha-

cía una gran conquista y ha sido el sistema que está rigiendo hasta ahora, el sistema de que el último sueldo repercute por todo el tiempo, por lo menos hasta el año 62 porque la última reforma puso por lo menos ese tope, pero el año 62 en este momento son 20 años atrás, 20 años de retrospectión, en un cálculo del aumento final hace una cuantía supremamente gravosa para la empresa que debilita la posibilidad de aumentar los salarios, entonces frena los aumentos del salario, el hecho de que por cada peso mensual, tenga que juntarse 20 pesos hacía atrás, que son los 20 años que van desde el 62 hasta ahora en repercusión de esos cálculos de cesantías, eso frena los aumentos salariales. Si en lugar de eso se hiciera, como tienen ya las cesantías los empleados oficiales en la Caja de Previsión tiene el Fondo de las Cesantías de que hablaba el Dr. Morales Benítez. Se creó el Fondo de Cesantía que ya va a responder por ellas, una mensualidad de la nómina. Si en las empresas privadas se hiciera lo mismo, el cálculo de las reservas monetarias o financieras para pagar esas cesantías sería también sumamente claro y sencillo el valor de una nómina adicional para el fondo de una cesantía particular. Pero en la forma actual es algo incalculable por la complejidad del problema financiero, lo saben todos los que han tenido contacto con las empresas, los que son empresarios aquí presentes o altos empleados que conocen las intimidades del problema, pues la repercusión de esa cesantía adicionada por la pésima definición del salario colombiano, de que ya no es la última nómina más todo lo que se le haya regalado en el último año de trabajo. Todo eso va a modificar los cálculos sobre esas cesantías.

Va a ser indispensable aunque sea poco popular la propuesta, y no sea bien recibida por los empleados, va a hacer necesario que el sector privado se riga por normas similares a las del sector público y que la cesantía vuelva a ser con el valor de cada año una mensualidad que va para ese fondo de cesantía, siendo así en el caso de que prosperara también el cálculo de esa cesantía podía ser metido dentro del salario compensatorio o el Salario Integral, puesto que sería la duodécima parte del sueldo mensual al que adicionaría para ese Salario Integral. Ya mirado desde ese punto de vista parece que se simplifica un poco la complejidad del problema de los salarios compensatorios integrales. Primero no haciéndolo compulsivo, no es que el Estado diga, desaparecen todas las normas actuales sobre el salario y vamos a implantar otro sistema. Lo que va a decir es: Se va a permitir que las partes contraten libremente el salario en determinados estadios. ¿Cuáles? Los profesionales, los que tengan el título universitario, los ejecutivos de las empresas, los altos empleados por sus escalafones y en cuanto a los pequeños, o también a los que ganan tantas veces el salario mínimo. Porque es otra cosa que hay que tomar en cuenta, hay individuos que no han pasado por universidades pero tienen empleo de responsabilidad y ganan un buen salario, digamos cualquier cosa, por ejemplo 10 veces el salario mínimo, el salario mínimo de \$5.000 sería \$ 50.000, darle la responsabilidad de contratar su salario compensatorio, a los menos con sólo el permiso del sindicato o con la intervención de la Central Obrera que lo pueda proteger de la eventual explotación patronal.



No dejarlos engañar, pero permitiéndolo la libre contratación de ese tipo de salarios, desaparecen muchas de las objeciones que hacen hoy las Centrales Obreras, que les van a recortar todas sus conquistas, que van a perder lo ya adquirido, y se contrae la problemática del salario a estas cosas que acabo de hablar. Lo de la cesantía ya está vinculado con la retrospectividad, mientras la cesantía tenga la retrospectividad indefinida que hoy mantiene entre los particulares, pues claro que es difícil de incorporar en el Salario Integral, lo referente a la cesantía, pero en cambio, qué tenemos hoy? es una cesantía teóricamente que no la malbarata el trabajador, porque el Estado no le permite el anticipo de sus cesantías, sopena de tener que volver a pagar su valor, teóricamente. En la práctica no es así, la cesantía la está recibiendo el trabajador porque el salario no le alcanza, y basta una petición de cualquier trabajador, para que el Ministerio de Trabajo en las Oficinas departamentales del Trabajo, aquí en la seccional de Antioquia; en la del Cauca, en la Costa o Bogotá, salen listas interminables de autorizaciones para el pago de cesantías supuestamente para casa de habitación, sabiendo todo el mundo el Gobierno, los patronos, los trabajadores, y en realidad es una manera de sacar ese dinero de la empresa para otros gastos que necesita el trabajador. En lugar de esa vuelta, no es más simple, que en determinados casos se pueda decir, no, las cesantías me las va pagando, todos los años me paga la parte de las cesantías yo sabré cómo las administro, en el fondo como ven ustedes, inclusive para poder discutir la viabilidad, las ventajas, las desventajas de lo que llamamos Salario Integral o Salario Compensatorio hay que simplificar al mínimo el problema, esquematizarlo, así se quita de la cabeza, muchas nebulosas, muchas cosas que se le atribuyen en bien o en mal al Salario Integrado y al salario compensatorio y queda reducido a una posibilidad contractual, el que no quiera no lo contrata, en esa forma sigue recibiendo su sueldo mensual y le siguen dando en su oportunidad la Prima de servicios, le siguen dando sus vacaciones, con otra prima de vacaciones, los regalitos de navidad, el subsidio familiar, el subsidio de transportes, todo eso, nadie los va a obligar, ni se les va a quitar. Pero si quieren contratar la otra forma, que les abra el Estado y la Ley la posibilidad de hacerlo.

Quería en esta forma lo más sencilla posible adelgazar el problema para decir que creo conveniente para el país, para los industriales, para la empresa, para el Estado, para la tranquilidad pública y para los trabajadores, el que se vuelva a la libre contratación salarial con esos controles. La libre contratación salarial en los altos niveles del salario, los altos ejecutivos, los profesionales, que se supone se defienden solos, los pequeños cuando tengan un salario muy alto, 10, 20 veces el salario mínimo, entonces ya se supone que el que gana ese salario tiene capacidad para contratar esas arandelas incluidas en el salario.

Y para los de menor remuneración, para los niveles más bajos, más modestos del asalariado, que sean amparados por el correspondiente sindicato o central obrera que los represente y los defienda para que no los engañe el patrono o no se aproveche del deseo de un pago inmediato mayor a cambio de una inseguridad en el futuro. Creo que en esta forma, esquematizado el problema, permite, una discusión más amplia, más sencilla, sin dramatismo, y que pueda resultar benéfica y a eso los invito".