

GENERALIDADES ACERCA DEL SALARIO

* Guillermo Cardona Martínez

* Abogado U.P.B.; Juez Tercero Laboral del Circuito de Medellín.

A. HISTORIA DEL SALARIO

Partiendo del supuesto de que para la existencia del contrato de trabajo es necesario "UN SALARIO COMO RETRIBUCION POR EL SERVICIO", analizaremos a continuación la evolución que dicha contraprestación ha tenido a través de la historia.

Se ha creído que en las primeras manifestaciones del trabajo humano, entre los pueblos nómadas no existió la retribución por el trabajo prestado. Este régimen de gratuidad del trabajo subsistió aún durante las civilizaciones antiguas incluyendo las clásicas de Grecia y Roma, en las cuales el trabajo fue esclavo por esencia y excepcionalmente remunerado para determinadas obras de carácter artístico. Esto tan solo fue la consecuencia del concepto que se tenía del trabajo y el régimen de conquistas que imperaba, el cual producía como resultado el sostenimiento de grandes masas de enemigos, que eran ocupados en los trabajos que correspondían a los nacionales.

Posteriormente surgió el taller individual en el cual el artesano trabajaba con los miembros de su familia, y tampoco había salario, ya que lo producido ingresaba al patrimonio común.

Llegada la Edad Media o Feudal surgieron los gremios y corporaciones dirigidos por sacerdotes. Fueron organizaciones en las cuales los ascensos eran muy difíciles y el salario empezó a manifestarse en forma concreta pero débil aún. Sólo con la proclamación de la libertad de trabajo y del desarrollo industrial a fines del siglo XVIII, el salario se ha consolidado como sistema corriente de remuneración y se ha mantenido como característica del régimen capitalista y de la organización social actual, lo mismo que de la economía.

Inicialmente el salario fue un simple regalo y evolucionó hasta llegar a ser lo que es actualmente: UN PILAR DEL ORDEN PUBLICO, DE LA FAMILIA, DE LAS COSTUMBRES, DE LA GRANDEZA DE LA RAZA. Tenemos pues, que mirando su origen, el salario ha existido desde tiempos muy remotos. En la Biblia encontramos notas muy expresivas sobre él. El Deuteronomio dice: "No negarás el jornal a tu hermano menesteroso y pobre y al forastero que mora contigo en la tierra y dentro de las ciudades, sino que le pagarás en el mismo día y antes de ponerse el sol, el salario de su trabajo porque es un pobre y con eso sustentará su vida". Lucas, en el Nuevo Testamento nos ilustra con las palabras de Jesús: "El obrero es digno de su salario porque el que trabaja merece que le sustenten".

B. DEFINICIONES DEL SALARIO

Son muchas las definiciones que se han dado de la palabra SALARIO. Seguidamente insertaremos algunas de ellas:

"Salario viene de la palabra latina salarium, de sal. Consiste en el estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de su servicio o trabajo". (Enciclopedia Universal Espasa).

"Salario es toda retribución que percibe el hombre en cambio de un servicio que con su trabajo ha prestado". (Llovera).

"Salario es la retribución que la persona obtiene en justa recompensa del uso cedido por ella a otro de la fuerza propia del trabajo" (Mithof).

"Salario es la renta percibida por el obrero o empleado al servicio de un empresario". (Legislación Francesa).

Desde el punto de vista de la economía política es la remuneración de toda actividad productiva del hombre. Comprende no sólo la remuneración de los obreros sino también del personal técnico y administrativo, aunque en estos últimos tome el nombre de sueldo.

La mayoría de los economistas han considerado el salario como precio de una mercancía. Dicha mercancía es el trabajo humano. Este concepto es una ofensa a la dignidad de la persona humana, por lo cual los tratadistas modernos lo han combatido con dureza. La conferencia Internacional de 1947 condenó en términos enérgicos la noción de que el trabajo es una mercancía y propugnó por una nueva concepción que estuviera acorde con la realidad y la condición humana del trabajo.

C. PRINCIPALES TEORIAS SOBRE EL SALARIO

Son muchas las escuelas y teorías que tratan de explicar la calidad que tiene el salario. Sin embargo, antes de entrar a hacer un breve recuento de ellas, convienen unas nociones de orden económico.

Por regla general los patronos ejercen en la vida real cierto control sobre los salarios, pero su política siempre tiene que estar condicionada por la cantidad disponible de mano de obra.

Los sindicatos tratan de influir en los salarios de muy diversas maneras:

1. Restringiendo la mano de obra.
2. Practicando políticas dirigidas a desplazar hacia arriba la curva de demanda derivada de la mano de obra.
3. Estableciendo salarios tipo por medio de los contratos colectivos.

El último método es el más importante hoy día.

Los aumentos relativos en los salarios suelen traer como consecuencia un nivel menor de empleo en muchas industrias. Esto se basa en el supuesto de un movimiento a lo largo de una curva dada a la demanda,

es decir, no hay desplazamiento de la demanda debido a un aumento de la productividad.

Los economistas sostienen que a medida que aumentan los salarios se observan en la oferta de trabajo dos efectos opuestos: el "efecto de sustitución" y el "efecto de renta".

El "efecto de sustitución" induce a todo trabajador a laborar más horas porque el jornal pagado por cada hora es mayor. El "efecto de renta" influye en sentido contrario, ya que por salarios más altos que los obreros pueden permitirse, si así lo desean hay una mayor holganza, junto con una cantidad mayor de artículos y de otras cosas buenas de la vida. Las aficiones individuales de cada persona decidirán cuál de estos dos efectos predominará.

Teoría del liberalismo

Esta teoría se caracteriza por una fe absoluta en la libertad. Niega al Estado el derecho para intervenir en el problema contra el autoritarismo capitalista. La producción económica es un asunto que debe quedar abandonado al espíritu de iniciativas y al esfuerzo personal. Los precios de las cosas son los que resultan de la libre concurrencia y el precio de la jornada del obrero o de cualquier otro trabajo o servicio se regula con el precio corriente de toda cosa conforme a la Ley de la Oferta y la Demanda. Se dice que cuando dos obreros corren tras un patrono, los salarios bajan y que cuando dos patronos corren tras un obrero, el salario sube.

La Escuela Liberal sostiene además que la cuantía del salario será la resultante del juego propio de la mencionada ley y que existe un nivel mínimo por debajo del cual el salario no puede descender y es el referente a lo indispensable para la subsistencia del trabajador y de su familia. Para algunos, el establecimiento de un sistema de salarios mínimos perjudicaría en forma notoria a la industria nacional y la colocaría en condiciones desfavorables respecto a la extranjera y pondría los capitales en trance de evadirse, buscando beneficios mayores. Mejor, según ellos, establecer un límite máximo imposible de rebasar por el salario y es el valor del producto.

¿Qué consecuencias trajo esta escuela? Como ella rechaza la protección del Estado, o mejor la intervención en las relaciones entre trabajadores y patronos, éstos buscan pagar más bajos salarios para aumentar sus riquezas, y aquellos - los trabajadores- se tienen que resignar a recibir el salario que sus patronos de buena o mala gana les quieran dar, con el agravante que siempre serán salarios de hambre y miseria.

Teoría pesimista de Malthus y Ricardo

Según los expositores de esta escuela, especialmente Malthus y David Ricardo, el trabajador no puede ganar más que el mínimo de existencia, o sea, lo indispensable para vivir con estrechez él y su familia, pues si gana menos, perecerá poco a poco la población obrera (morirán de hambre los trabajadores y sus hijos) y la reducción en la oferta de la fuerza de trabajo hace que el salario suba. Si el trabajador gana más del mínimo de existencia, aumentará el número de matrimonios y por consiguiente el número de nacimientos, lo cual aumenta la oferta de brazos, ocasionando la baja del salario, con natural perjuicio para todos.

Esta teoría ha sido objeto de acerbas críticas. Bentham la considera falsa, pues afirma que el nivel de vida del trabajador depende de su salario y no el salario del trabajador. Cabanellas también la refuta diciendo que el aumento de bienestar de las clases trabajadoras no ha producido el aumento correlativo de la población.

Teoría de la ley de bronce de Lasalle

La doctrina de Ricardo fue transformada más tarde especialmente con la colaboración del socialista alemán Lasalle. Con ellos surgió la teoría de la ley de bronce del salario. Lasalle enfatiza que el salario, en el orden de la sociedad actual, tendrá necesariamente la tendencia a reducirse hasta el mínimo requerido para la existencia del trabajador a causa del aumento de la población, y que si se quiere mejorar el salario es indispensable limitar la natalidad, pues de lo contrario todos los esfuerzos serán nulos.

Contra lo anterior se puede argumentar que el nivel de vida de los trabajadores en el siglo XX y en los países desarrollados se ha elevado en forma considerable. Esta teoría rebaja la categoría del trabajador en una forma inhumana y establece un régimen de salarios insuficientes.

Doctrina de la Iglesia

La doctrina de la Iglesia ataca al capitalismo individualista, por considerar al trabajo como una simple mercancía sujeta a las leyes de la oferta y la demanda; y al comunismo, que sólo considera el trabajo en cuanto contribuye a la producción, sin preocuparse del trabajador como persona.

Así, El Papa León XIII en su Encíclica *Renum Novarum* define el trabajo como *"el ejercicio de la propia actividad, enderezado a la adquisición de aquellas cosas que son necesarias para los varios usos de la vida y principalmente para la propia conservación"*. Luego el Papa analiza las características del trabajo. Dice que éste es personal y necesario, y que estas dos características son inseparables de él, pues *"nace el derecho de procurarse aquellas cosas que son menester para sustentar la vida, y estas cosas no las hallan los pobres sino ganando un jornal con su trabajo"*.

Refiriéndose a la forma y a la cuantía del salario, dice que éste podría pactarse libremente entre obrero y amo, pero con el criterio siguiente: *"El salario no debe ser insuficiente para la sustentación de un obrero frugal y de buenas costumbres"*. Aquí parece que el Papa hubiese consagrado únicamente la teoría sobre el salario de subsistencia, tan en boga entre los economistas de esa época, pero vemos que más adelante aclara y amplía la teoría sobre el salario familiar al decir: *"Si el obrero recibe un jornal suficiente para sustentarse a sí, a su mujer y a sus hijos, será fácil, si tiene juicio, que procure ahorrar.."*.

Cuarenta años más tarde Pío XI dice que hay que atender el carácter individual y social del trabajo, ya que la dirección, el capital y el trabajo, deben estar asociados para un mismo fin. Establecido el doble aspecto, dice cómo deben regirse y determinarse los salarios, considerando tres directrices.

1. La sustentación del obrero y de la familia
2. La situación de la empresa
3. La necesidad del bien común

Pío XI en la encíclica *Casti Connubii* (1930), expone que el trabajador merece el sueldo necesario para él, su esposa y sus hijos, y que cuando los recursos privados no sean suficientes para alcanzar estos fines, es deber de la autoridad pública proveer lo que el esfuerzo individual no pueda proveer. Aquellos que tienen a su cuidado el Estado y el bienestar público no pueden descuidar las necesidades de la gente casada y de sus familias, pues estos hombres pueden ser reducidos a tales extremos de desesperación que no teniendo nada que perder se lanzan a conseguir algo a base del trastorno del Estado y del orden establecido. Por eso al hacerse las leyes, y al disponerse de los fondos públicos, se debe poner el máximo énfasis en la ayuda de estas gentes necesitadas.

En 1939, Pío XI dice en la encíclica *Sertum Laetitiae* que los ricos y prósperos están obligados en justicia, fuera de los motivos piadosos, a comportarse de manera generosa con los pobres, y los salarios de éstos deben ser suficientes para mantenerlos con sus familias.

El código Social de Malinas, redactado por la Unión Internacional de Estudios Sociales, fundada en Malinas en 1920, respecto al salario mínimo dice: *"El salario mínimo no agota siempre las exigencias de la justicia; por encima del salario mínimo diversas causas principales deben producir, ya en justicia, ya por equidad, un aumento, y son: a) Una producción más abundante, más perfecta o más económica que la normal; y b) la prosperidad, más o menos grande, de la empresa donde el obrero trabaja"*.

Terminaremos lo referente a la doctrina de la Iglesia, refiriéndonos a la encíclica *Mater et Magistra* en la que el Papa Juan XXIII comienza analizando la situación actual del mundo, en el cual hay pueblos poco desarrollados donde existen mayorías con salarios infrahumanos que contrastan con una minoría en condiciones de superabundancia.

Analizando la situación de las naciones desarrolladas dice que hay puestos con salarios elevadísimos, mientras que hay multitudes con salarios bajos, a pesar de ser el trabajo de los primeros, menos asiduo y provechoso.

El Papa reafirma la doctrina de su antecesor Pío XI, sobre el salario familiar y las directrices para determinarlo, agregando entre estas últimas

un nuevo factor consistente en la efectiva aportación de cada trabajador a la producción económica. Es claro que si el patrono está obligado por justicia a asegurar medios de subsistencia suficiente a sus trabajadores, éstos a su vez están obligados a tener un nivel de productividad elevado, entendiéndose por productividad el resultado de una relación entre el número de unidades producidas y el total de horas-hombre, necesarias para producirlas. - Este nivel de productividad elevado, por otra parte, trae el bienestar general de la comunidad por medio del abaratamiento de los precios de las mercancías.

D. CLASES DE SALARIO

Son varias las clasificaciones que se han ideado los tratadistas acerca del salario, según el punto de vista desde el cual lo consideren. Las principales son:

1. Atendiendo a las necesidades humanas, puede ser individual y familiar.

Salario individual es aquel que sólo tiende a satisfacer las necesidades personales del trabajador, sin consideración de sus necesidades familiares. **Salario familiar** es aquel que tiende a satisfacer no sólo las necesidades individuales del trabajador, sino también las de su familia, como son: alimento, techo, vestido, educación, etc.

2. Atendiendo o no al costo de la vida, puede ser nominal o real.

Salario Nominal es aquel que se fija sin considerar el costo de vida.

Salario real es el que consulta el costo de vida o poder de compra. Cuando el salario se aumenta y no hay siquiera sostenimiento en el costo de los productos, el salario resulta nominal.

3. Atendiendo al modo de determinararlo, puede ser fijo o de resultado.

Salario fijo es aquel que se determina por unidad de tiempo, sean horas, días, semanas, meses, etc. Cuando se estipula el salario fijo no se mira el resultado del trabajo. **Salario de resultado** es el que se paga de acuerdo a la obra realizada. Así, cada vestido confeccionado se remunera

con determinada suma de dinero. En este salario no cuenta la unidad de tiempo y es variable por su naturaleza.