

José David Manotas-Cabarcas¹
Corporación Universitaria del Caribe

Gerardo Figueredo-Medina²
Corporación Universitaria del Caribe

Retos salariales en la libre circulación de capitales foráneos: un salario globalizado*

Wage challenges for the free movement of outstanding foreign capital: an overall wage standards

Recibido: 1 de octubre de 2016 / Aceptado: 11 de febrero de 2017
<https://doi.org/10.17081/just.22.32.2911>

Palabras clave:

Capital extranjero,
contrato de trabajo,
inversión extranjera y salario justo.

Resumen

La inversión directa de capitales extranjeros en países en vías de desarrollo se rige por principios económicos que procuran el menor costo operativo. Desde ese punto de vista los salarios altos traen como consecuencia una baja rentabilidad para el inversionista. Ello ha implicado en países como Bangladesh, que los manufactureros textiles sean considerados mano de obra esclava, ya que la retribución por el trabajo es pírrico y las condiciones en las que se realiza el trabajo son deplorables. En ese sentido, el presente trabajo busca desde el salario, concretamente salario globalizado, propender hacia la construcción teórica que ofrezca argumentos válidos por una redistribución de la riqueza por vía del salario, que no ubique estrictamente los beneficios económicos en el capital extranjero establecido. Esto se hace desde una perspectiva ética y filosófica, consecuente del escenario que ha propendido facilidades y políticas beneficiosas a la inversión y el establecimiento de capitales extranjeros.

Key words:

Abstract

Based on the economic principles, for investors, foreign capital investment in developing countries asks for the lowest operating cost, as a consequence of low profitability due to high salaries. As it is shown in Bangladesh where manufacturing textiles work is seen as slave labor, since the remuneration for this kind of work is regrettable. As a result, this paper aims to propose a theoretical construction that offers valid arguments for an appropriate wealth redistribution through salaries, not only for strictly economic benefits in established foreign capital, but also overall salary standards. This study is conducted based on ethical and philosophical perspectives, which have tended to facilities and beneficial policies for investment and the foreign capital establishment.



Referencia de este artículo (APA): Manotas-Cabarcas, J. & Figueredo-Medina, G. (2017). Retos salariales en la libre circulación de capitales foráneos: un salario globalizado. En *Justicia*, 32, 182-196. <https://doi.org/10.17081/just.22.32.2911>

* El artículo es producto del proyecto de investigación denominado: "Hacia un salario globalizado", financiado por recursos institucionales de la Corporación Universitaria del Caribe (CECAR).

- 1 Abogado. Magíster en Derecho Procesal, Universidad de Medellín. Docente Tiempo Completo, Grupo de Investigación Sociojurídica GISCER, de la Corporación Universitaria del Caribe, Línea de investigación en Derecho Público. ORCID No. 0000-0001-6945-8472. jose.manotas@cecar.edu.co. <https://orcid.org/0000-0001-6945-8472>
- 2 Abogado. Magíster en Derecho Administrativo, Universidad del Rosario. Docente Tiempo Completo, Grupo de Investigación Sociojurídica GISCER, de la Corporación Universitaria del Caribe, Línea de investigación en Derecho Público. ORCID No. 0000-0002-4566-4295. gerardo.figuero@cecar.edu.co. <https://orcid.org/0000-0002-4566-4295>

Introducción

Los elementos distintivos del contrato de trabajo, para hacer diferencia con otros contratos, son el salario, servicio y subordinación; estos dos últimos han sido abordados además por el Derecho, y por otros saberes como la Sociología y la Filosofía, que han aportado sus posturas para el mejor desarrollo y ordenamiento desde lo legal. El Derecho ha asumido el tema del servicio y la subordinación desde una mirada soportada en los postulados de los Derechos Humanos y la Dignidad Humana, con la ayuda de la Sociología, Filosofía, ente otras. En el caso del salario, es el elemento que desde sus orígenes hasta en la actualidad viene siendo orientado de manera determinante en cuanto a su cuantificación por la Economía, no queriendo decir, que la Sociología, la Filosofía u otras, no hayan formulado sus posturas que ayuden a su análisis y comprensión. El salario como elemento valorativo del servicio, dentro de la relación contractual del contrato de trabajo, viene en definitiva a cuantificar pecuniariamente la mano de obra, ha tenido representatividad desde los inicios de la industrialización y ha sido totalmente desconocido en el esclavismo. Desde su aparición el salario viene estando íntimamente ligado a la oferta y demanda y hoy bajo la teoría de los costos.

La globalización como fenómeno social, no es ajena al tema salarial. La globalización introduce cambios en cada una de las Naciones en lo cultural, político y ante todo en lo económico. Este último tópico, tiene entre otros fundamentos, la realización de circulación de grandes capitales extranjeros en los países periféricos, con

el fin de generar en ellos más ganancias para los inversionistas, lo cual se presenta con la idea céntrica de llevar progreso, desarrollo e inversión a estos países.

De esta manera, los capitales extranjeros o foráneos ingresan a un país con el objetivo trazado y calculado de lograr un mayor rendimiento económico y financiero, que el que tendrían si ese mismo capital fuera invertido en el país de origen. Estos capitales extranjeros, conforme a una de las recomendaciones del Consenso de Washington (Casilda-Béjar, 2004) se pensó que darían unas expectativas de capital. Es decir, que las Inversiones Extranjeras Directas (IDC, por su sigla en inglés) dejarían algún capital en dichos territorios o países periféricos de destino, al igual que tecnología y experiencia, logrando la motivación de la producción de bienes propios de cada región o localidad, lo cual subsidiariamente fomentará las exportaciones y el desarrollo económico de los países que reciben los capitales (Casilda-Béjar, 2004).

En este sentido, la entrada de capitales extranjeros directos (IDC) en los países de destino o periféricos (como se refiere la literatura crítica), es irreversiblemente apoyada y facilitada por esos mismos gobiernos a través de reformas constitucionales y legales; hasta el direccionamiento de las decisiones judiciales, que permiten un mejor tratamiento y fluidez de esos recursos. Conforme al resto de las recomendaciones del Consenso de Washington que en su momento fueron adoptadas por la banca internacional, se tradujeron en una exigencia para los países latinoamericanos que llegaren a exigir algún tra-

tamiento o beneficio del gobierno norteamericano o de la banca internacional. En resumen, el Consenso de Washington es la hoja de ruta a seguir por los países de América Latina para acceder a los empréstitos o créditos internacionales ofrecidos principalmente por Estados Unidos y grandes empresas y capitales financieros de esa nacionalidad.

La inversión directa extranjera aún con el ropaje brindado por las recomendaciones del Consenso de Washington como una medida para salir del subdesarrollo (o de la periferia), no deja de tener prácticas netamente mercantilistas que por la cobertura ofrecida, tiene la connotación deglobalizante. Esta visión globalizante tiene tintes o matices ‘liberales’ como son, los postulados filosóficos aún en boga de la teoría económica liberal del siglo XVIII de Adam Smith. Por su puesto, se trata de diferentes tópicos económicos que no son materia para abordar en este trabajo, pero que sí implica acercarse a los postulados de David Ricardo y Ferdinand Lasalle, entre otros, con referencia a la *Ley de bronce de los salarios* (García-Gandía, s.f.).

Es así, que la inversión directa de capitales extranjeros se rige por principios económicos que procuran un menor costo operativo, para lograr una mayor productividad o rendimiento económico, recordando o haciendo referencia a la antigua postura que decía que los salarios altos traerían como consecuencia una alta tasa de natalidad, postulado que tuvo su posible respaldo y validez en épocas anteriores, pero que en la actualidad carece de soportes empíricos, ya que el crecimiento de la natalidad obedece

a otros factores y el control de la natalidad está focalizado en tener atención primaria en salud y servicios de planificación familiar, educación básica, secundaria, y el suministro de los servicios públicos esenciales a toda la población sin discriminación alguna (Banco Mundial, 2016).

Todos los anteriores postulados, no siempre son compatibles con el entendido y respeto de dignidad humana. Piénsese por ejemplo, en la situación laboral de las personas que trabajan para manufactureras textiles en países como Bangladesh, donde la mano de obra es calificada como esclava, ya que la retribución de la labor realizada por los operarios es muy mal remunerada y el entorno y las condiciones en las que se realiza el trabajo son deplorables.

Asumida la dignidad humana como: *no te trates, ni a ti mismo, ni a cualquier otro como un medio, sino como un fin*, el hombre se vuelve una pieza clave en el proceso productivo donde existe un fin único: lograr un mayor rendimiento, lo que nos conduce al análisis del papel del trabajo en la sociedad productiva. Por lo tanto, es válido formular la siguiente pregunta: ¿la mano de obra en el ciclo productivo debe ser considerada como un medio o como un fin? Es decir, debe ser vista la mano de obra solo como una labor que es ‘realizada’ por un tipo de ‘entidad’, llevando a desconocer que se trata también del bienestar de seres humanos y propiamente personas, congéneres.

Para aparejar estos paradigmas, en los actuales momentos económico-político-filosóficos de la humanidad, se debe ponderar su aplicación, en el sentido de que como se viene diciendo, es

válido que los capitales foráneos busquen ser ubicados en países donde se obtenga una mayor rentabilidad, pero también debe ser válido que de los rendimientos obtenidos por esas inversiones y aprovechamiento de la mano de obra de los trabajadores, se destinen a hacer material y efectiva la apreciación que el hombre es un fin en sí mismo, y por lo tanto, su trabajo debe retribuirse de manera proporcional al rendimiento que este genera. Es decir, se trata de fondo de ir desechando las costumbres y principios mercantilistas del liberalismo clásico y del actual neoliberalismo, de aprovechar la abundante oferta y demanda de mano de obra, para ofrecer y terminar pagando un salario bajo. Se necesita adoptar una actitud ética hacia nuestros congéneres, que no conlleve a que las empresas e inversionistas se den a la tarea de ubicar en el mundo los países donde se paguen los salarios a un bajo costo, y con una regulación débil que hace el estado de la economía, se dé una limitación del incremento de los salarios.

En este entendido, bajo los *principios de mercado dentro de las grandes empresas, particularmente en lo referente a las remuneraciones de los trabajadores de más poder* (Garzón-Espinosa, 2010), se llega a la precarización de los salarios de los trabajadores sin poder o rasos, siempre en procura de una mayor rentabilidad, interpretando que este bajo pago, fuera una ofrenda a la generación de riqueza del empleador, porque de lo contrario, no habría empleo para nadie. Si esto persiste, estamos ratificando que la mano de obra es un medio para lograr un fin netamente lucrativo. Esto conlleva la reali-

zación de lo que se conoce en algún sector de la literatura de sociología como el '*Efecto San Mateo*', en alusión al evangelio de la Biblia y un pasaje puntual, que dice que '*el que más tiene más tendrá, y el que poco tiene, lo poco que tiene se le quitará*'. Dicho en palabras duras, la realidad económica conlleva a que los empleados que reciben bajos salarios, terminan subsidiando la riqueza, o altos ingresos de los trabajadores que ganan más.

El neoliberalismo, como expresión globalizante de la economía, tiene una mirada económica soportada en un acervo de políticas y prácticas mercantiles, que se caracterizan por unas posturas dominantes, orientando el quehacer de la economía local, regional y mundial (Adreou, 2009) donde se han desplazado o no se han alcanzado los ideales de una cobertura de empleo sana y la reducción de la pobreza. De otro lado, la decisión del neoliberalismo de adoptar salarios bajos, se soporta paralelamente en una lucha frontal y regia contra la inflación y contra todo aquel elemento que condujese a él. Es así, como se viene justificando el incremento de los salarios mínimos legales vigentes o regulación pública de salarios, que en términos reales es el de la gran mayoría de los trabajadores de los países, con el argumento de que no se pueden aumentar demasiado, porque produce inflación. No ocurre así con el salario de los trabajadores de más rango jerárquico en las empresas.

La práctica actual o contemporánea del modelo de desarrollo económico neoliberal, en los países periféricos, refleja diáfanoamente el resurgir de las ideas clásicas del liberalismo

económico, como unas políticas institucionales supranacionales, donde se resalta una pseudo importancia al individuo (al ser humano), una atención delicada y fuerte al papel regulador del Estado y un afianzamiento desbordado al libre mercado (Martínez-Álvarez, 2014). Este modelo económico tiene una aparición en Colombia a partir de 1989, como política gubernamental implementada desde el período presidencial de Barco Virgilio (1986-1990), cuando se da inicio a la reestructuración del Estado, privatizando sus actividades administrativas propias (servicios públicos esenciales, servicios de salud, telecomunicaciones, entre otros), la liberalización y desregularización del mercado, que es el momento cuando se inicia la migración y entrada de capitales foráneos (bajo lo que se vio preliminarmente del Consenso de Washington). Estas políticas desregulatorias, que fueron igualmente una tendencia mundial de los gobiernos inglés y norteamericano de Margaret Thatcher y de Ronald Reagan respectivamente, fueron continuas en el gobierno de César Gaviria Trujillo (1990-1994), donde se sepultó definitivamente el anterior modelo económico nacional de industrialización por sustitución de importaciones, reemplazándolo por la apertura de las importaciones, aún en contra de los industriales o empresarios colombianos, quienes en unos pocos casos se adaptaron al nuevo modelo económico, mientras otra suerte de ellos, tuvo que cerrar sus empresas ante la entrada de productos extranjeros.

La pseudo importancia al individuo, que resalta el modelo económico neoliberal plasmado

en el Consenso de Washington, donde estos (los individuos) pueden libremente decidir y conseguir sus propios intereses, en contraposición de la filosofía del Estado Bienestar, son las primeras manifestaciones del liberalismo económico, que se visibiliza en el modelo del Estado de Dejar hacer, Dejar pasar (*Laisser Faire, Laisser Passer*). Esta libertad de los individuos, está supeeditada y enmarcada a la mejor posición que tenga determinado individuo en una relación interpartes en el mercado. En el caso que nos ocupa, se trata de la relación entre la oferta y demanda de la mano de obra, en la cual, el empresario bajo la necesidad de tener una mano de obra, busca tener el costo operativo más ínfimo posible, mientras que el empleado o trabajador del otro lado, cuenta con la necesidad de subsistir. Es entre estas dos necesidades, la de tener mano de obra y la de subsistir, donde los empresarios y propietarios de los capitales son muy pocos y los titulares de mano de obra son miles. Esto es lo que genera una relación desequilibrada donde, se fortalecen las posturas ofertantes de los empresarios y se debilita en demasía la postura de los trabajadores, inclusive que la ley no ha equilibrado, que tan solo lo pretende, como son los postulados de la ley laboral de los países, caso del artículo primero del Código Sustantivo del Trabajo.

Como bien lo indica Javier Neves Mujica, al ser citado por Julio Villalobos en el texto del Débil contra el fuerte:

la relación laboral es, de un lado, conflictiva, porque los intereses de los trabajadores –como individuos y como categoría– son di-

ferentes y a veces opuestos a los de los empresarios –como individuos y como categoría–, siendo ambos legítimos, se requiere regulación, para que el conflicto discurra entre los márgenes del sistema; pero como, de otro lado, es estructuralmente desigual, porque los trabajadores no tienen poder económico y los empresarios sí, se requiere que esta regulación sea equilibrada, para balancear con la ventaja jurídica la desventaja material y, de ese modo, contribuir a la materialización de la justicia y la paz (Neves-Mujica, 2007).

De acuerdo a lo anterior, es claro que la parte débil de la relación laboral, es el trabajador, en el entendido que es este último por su condición absoluta de debilidad negocial, que lo coloca en una incapacidad de forjar para sí mejores condiciones de trabajo y salariales, al momento de celebrar el contrato individual de trabajo.

La negociación de las condiciones en que se ejecutará la labor contratada es nula; no existe negociación, no existe la posibilidad por parte del trabajador de discutir ciertas condiciones de su vinculación, lo que opera es una imposición por parte del empleador de condiciones o una adición por parte del trabajador a un contrato de trabajo. La estructura jurídica sustantiva del Derecho del Trabajo, no brinda una material y real protección a la voluntad del trabajador que pueda negociar mejores condiciones de trabajo, aun con el aforamiento que trae el artículo 25 de la Constitución Política colombiana de 1991 que dispone que “*El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda*

persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. Esta protección es ajena a las condiciones en que se debe pactar o acordar el monto del salario y se limita a exigir y respetar el monto del salario mínimo, que como tal no brinda la capacidad de adquirir los elementos completos de la canasta familiar en Colombia.

Esta incapacidad del trabajador de negociar las condiciones salariales con el empleador, como lo reafirma la Corte Constitucional colombiana, en Sentencia C-397 de 2006, obedece, como se viene diciendo, a que los Estados Sociales de Derecho ataron sus modelos económicos a la filosofía liberal, producto de la evolución del Estado Liberal, donde *el trabajo está subordinado al capital, sobre el reconocimiento de la propiedad privada y la libertad de empresa*, afirmación extraída del maestro Mario De la Cueva (1954), en su obra *Derecho Laboral Mexicano*:

Pues bien, la producción, lo mismo en el régimen capitalista que en otro cualquiera, supone la existencia de los dos factores, Capital y Trabajo. Más lo que caracteriza al régimen capitalista, no es, precisamente, la existencia del capital, que, según decimos, existirá en todo sistema y no podrá desaparecer, sino el hecho de que ambos factores se encuentran sometidos jurídicamente al empresario.

El empresario ejerce un poder jurídico sobre el capital, poder que consiste en el ejercicio del derecho de propiedad. Es el empresario el detentador jurídico de uno de los factores de la producción y por ello y por estar garantizado el derecho de propiedad por nuestra

Constitución, no sería posible la producción sin la concurrencia del empresario.

El poder jurídico del empresario se extiende también al trabajo y la razón es obvia. La producción solo puede lograrse mediante el concurso de los dos factores; por eso es que el Capital tiene que buscar al Trabajo y este a aquel. Pero como no es posible obtener el concurso de los dos factores mediante la subordinación del Capital al Trabajo, por la razón ya dada del respeto al derecho de propiedad, no queda otro recurso al elemento Trabajo que subordinarse al empresario.

Por lo demás, la subordinación del trabajo al empresario no es un dato que estemos en aptitud de aceptar o rechazar, sino que es un hecho real que se impone al investigador del régimen capitalista, del que constituye su esencia.

Y esta reflexión acotada por la Corte Constitucional sobre la subordinación, no limita su desarrollo dentro del marco de la prestación del servicio, sino mucho antes de iniciarse dicha prestación. Es claro que el empresario, aquí en este trabajo determinado como el capital foráneo, ejerce un total y absoluto control sobre el capital que viene a ser la fuente de empleo, bajo unas condiciones predeterminadas e inamovibles sobre salarios.

La Corte Constitucional adicionalmente en el mismo pronunciamiento sostiene “*que la subordinación o dependencia del trabajador en el contrato de trabajo, de carácter jurídico, tiene hondas raíces económicas y políticas, y es inseparable del sistema de producción en los regí-*

menes políticos de estirpe liberal”. Este reconocimiento del carácter jurídico, como bien allí se dice, tiene hondas raíces en el saber de la Economía, que justifican y soportan la estructura de las bases de las prácticas y costumbres mercantiles propias de la filosofía de la economía liberal y se constituyen en los elementos que alejan y niegan la posibilidad de modular el salario o el valor del trabajo con aspectos propios de la dignidad humana. Y es cuando con este enfoque que el salario quedó encasillado en el título de costo. El tema de salario es abordado por diferentes saberes, y en cada uno de ellos, se conceptúa conforme a la especialización propia de cada ciencia, siendo válido enmarcar al salario en un contexto económico y presupuestal, perdiendo la mirada holística que se le debe dar a este tema.

En las ciencias numéricas el salario es un elemento cualitativo, llámese costo, gasto o medio de producción. En las ciencias sociales, el salario debe tener una mirada holística, por lo que representa, por su complejidad, por sus repercusiones en indicadores sociales (pobreza, precariedad de ingresos, carestía, capacidad de consumo, canasta familiar, entre otros). Tan solo basta darle una mirada a quienes intervienen en el tema de salario en las discusiones sobre su fijación, y se refleja inmediatamente su carácter complejo (holístico): un trabajador, un empleador, el gobierno regulador, el mercado, la banca, la familia. El salario atrae consigo una serie de connotaciones que nadie es ajeno a ello, pero aun así de todas esas representaciones en las mesas sobre su fijación a finales de cada año, hoy por hoy ha adquirido relevancia y la tenden-

cia de que la postura que finalmente configura el salario, es la que se da desde la mezquina mirada financiera como un costo, única y exclusivamente dentro de un ciclo productivo que tiene el empresario-inversionista, sin considerar la persona a la cual remunera.

En Colombia, un reflejo de la globalización y de las recomendaciones del Consenso de Washington, es la Ley 789 de 2002, que en sus exposiciones de motivos sustentó la consecución de disminuir el desempleo bajo el argumento de distribuir el total de los ingresos entre un número mayor de trabajadores; es decir, generar empleo a costa del sacrificio de los bajos salarios (Martínez-Álvarez, 2014). Estas medidas legislativas laborales, después de más de diez años, se han traducido en la proliferación de contratos de prestaciones de servicios y en la precariedad de los salarios de los trabajadores. Adicionalmente el trabajo extra que asumía el trabajador ha sido mal remunerado y la jornada laboral se ha visto ampliada.

La dignidad humana y el salario

La comprensión de dignidad humana, bajo los planteamientos del alemán Emmanuel Kant (1724-1804), aun para la época contemporánea, se constituye en un paradigma cuando reflexionó sobre el “individuo” y como lo recoge Heinrich Kanz (1993) en la publicación de la *Revista Perspectivas*: “*como aquel ser humano de cualquier lugar del mundo y de cualquier época representa una existencia individual elemental, a definir mediante la categoría de fin en sí mismo, se ha convertido a partir de Kant en una idea*

rectora de toda acción humana, inescapable y convincente”. Es decir, desde la época de Emmanuel Kant hasta la contemporaneidad, se rescata que el hombre debe constituirse en un fin en sí mismo, aun con las penosas y vergonzosas prácticas posteriores del esclavismo o lo observado en el descubrimiento de América o las primeras prácticas de la industrialización en el uso de la mano de obra, entre otras experiencias, que desconocieron u omitieron esta definición y la realización de este ideal.

No es desconocido que las ansiedades de la ciencia médica al momento de despejar sus inquietudes para determinar si un medicamento era viable, lo probaban en personas o individuos, utilizándolos como un medio para ver si daba los resultados esperados. Fue cuando la ética médica (bioética en general ahora) llama a la reflexión sustentando que las investigaciones médicas deben tener el individuo, al hombre como un fin y como un medio para obtener un resultado, mutando esas prácticas hasta el día de hoy con animales o ratones de laboratorio, y aun con estos se demanda un trato adecuado e igualmente ético. Es así que frente a la humanidad la ciencia médica, tomó conciencia, reflexionó y materializó el pensamiento de Kant frente al individuo y erradicó total y absolutamente sus costumbres y prácticas investigativas. Y es por ello válido, preguntarse ¿es posible que las ciencias económicas podrán erradicar su postura del salario, soportándose en el pensamiento de Kant, con respecto al individuo?

El quehacer jurídico soporta su filosofía desde el abordaje del pensamiento kantiano respec-

to al individuo. En el caso jurídico se positiviza la dignidad humana, en el artículo primero de la Constitución Política colombiana, donde el aspecto moral se hace relevante la autonomía humana, resalta y eleva al ser humano, colocándolo por encima de cualquier otra concepción, inclusive la que se tenía sobre la Ley. Por lo tanto, es válido que tal exaltamiento también se ponga de presente ante los principios de la economía empresarial, donde el fin de la actividad mercantil, como es el lucrativo, esté paralelo y armonizado con la dignidad humana (Kanz, 2001), lo anterior para forjar que el hombre sea un fin en sí mismo dentro del ciclo productivo y deje ser un medio para un mayor lucro de otros congéneres. Ante ello, entramos en los campos de la ética.

La doctrina iusnaturalista, soportada en el pensamiento kantiano, plantea el problema de la moralidad subjetiva, en contraposición de la ética material, recalcando: *“La autonomía moral del ser humano es erigida en principio del mundo moral. La persona moral –es decir, no el ser humano empírico como parte del mundo sensible, sino “la humanidad en su persona”– es un fin en sí misma, y no un medio para fines ajenos: Y Kant responde al “cómo” de la conducta moral con su conocido imperativo categórico: “Obra de tal modo que utilices lo humano, tanto en tu persona como en la persona de cualquier otro, siempre al mismo tiempo como fin, y nunca meramente como medio”* (Kanz, 2001).

En las últimas décadas y en los actuales momentos, donde los capitales foráneos, al aterrizar en territorios de países periféricos, verifican

el cumplimiento de las recomendaciones del Consenso de Washington, imprimen presión a las decisiones de políticas económicas locales, y exigen una flexibilización laboral tal, que se traduce en precariedad de los sueldos (Escuela Nacional Sindical, 2014). En virtud de la forma en que finalmente se conforma el poder político al interior de los Congresos, Parlamentos u órganos legislativos (Romero-Guzmán, 2008), terminan estos capitales foráneos o grupos económicos tomando decisiones en nombre del resto de la sociedad, sin rescatar, ni materializar la dignidad humana de aquellas personas que van a ser sus dependientes o trabajadores, frente al tema salarial.

Hoy en día, se persiste en no dar la posibilidad de analizar moralmente los soportes de las decisiones económicas. No se pueden desconocer los esfuerzos de las Naciones Unidas (ONU) desde 1999, cuando formula 10 principios a desarrollar en Derechos Humanos, el trabajo, el medio ambiente y la corrupción y promueve el diálogo social para forjar el nacimiento de una ciudadanía corporativa global, donde confluyan en busca de una armonía los intereses de las empresas y los valores y demandas de la sociedad civil.

En el campo del Derecho Laboral, el Pacto Global de las Naciones Unidas (ONU), dentro de esos 10 principios, se tienen como propósitos los siguientes temas:

- Principio N° 3. Apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical y el derecho a la negociación colectiva.

- Principio N° 4. Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio.
- Principio N° 5. Abolir cualquier forma de trabajo infantil.
- Principio N° 6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Existe omisión directa por parte de la Organización de Naciones Unidas, en replantear el tema salarial, desde una perspectiva de derechos humanos, basados en la dignidad humana. Si bien se puede enmarcar de manera tímida en el principio No. 6: *Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación*, no es suficiente, ya que a simple vista se observa que aún impera la filosofía de la Economía Liberal de la oferta y demanda al momento de dictaminar cuál es el monto del salario, donde el trabajador funge como la parte débil con plena deficiencia para negociación.

El trabajo humano o la mano de obra, llamada así al servicio que presta un individuo o persona a favor de otra persona natural o jurídica mediante un contrato de trabajo. Así lo consagra el Código Sustantivo del Trabajo en sus artículos 5° y 22. El trabajo en este sentido, es una actividad física o mental realizada por una persona que adquiere la categoría de trabajador. A las voces del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo para que exista contrato de trabajo, deben cumplirse tres elementos indispensables, como son: la actividad personal del trabajador, la continuada subordinación o dependencia del trabajador y un salario como retribución del servicio. Es este último elemento esencial para la existencia del contrato de trabajo, que debe estar

inmerso sin separación posible alguna de lo que se debe entender por dignidad humana del trabajador.

Tan solo con esta simple precisión, sin ahondar en ninguna clase de razonamientos, se desprende que el trabajo es propio e inherente al ser humano, al individuo y como tal, este trabajo, no puede ser utilizado ni conceptualizado como un medio para lograr cualquier otro fin que no sea el bienestar del hombre. Y este trabajo al ser enmarcado en el Derecho Laboral, debe estar regido por un contrato de trabajo y este a su vez debe tener tres elementos esenciales como son: servicio, subordinación y salario.

La relación intrínseca entre salario-trabajo-individuo es inseparable; de ahí que la visión holística del salario permea aspectos importantes del trabajo, sus connotaciones económicas y políticas, junto con sus regulaciones; y del individuo que por la sola condición humana lo eleva como un fin, abandonando de manera radical esas prácticas mercantilistas de la explotación del hombre (esclavismo, luego industrialización y ahora capitalismo) donde la mano de obra, o el trabajo humano era un simple mecanismo o medio de producción directo. Es decir, toma un estatuto de instrumento que lo coloca como un medio en una etapa productiva mercantilista y capitalista.

Visto lo anterior, el trabajo humano conforme a lo relatado por Emmanuel Kant cuando aborda el tema del individuo en la sociedad, es un componente de la dignidad humana y como tal su utilización en la sociedad debe estar aforada con fin en sí mismo y debe descartarse su escalona-

miento de ser un medio para conseguir riquezas o para maniobrar una política económica.

El salario mínimo legal vigente

La Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, adscrita al Ministerio del Trabajo, creada por el gobierno colombiano, mediante la Ley 278 de 1996, es la entidad, conforme al artículo 2°, literales e) y d), encargada de manera concertada la política salarial, teniendo en cuenta los principios constitucionales que rigen la materia y establecer de forma unificada de manera concertada el salario mínimo de carácter general, para garantizar una calidad de vida digna para el trabajador y su familia. Ante lo anterior, ya existe un estado del arte bien construido y robustecido, donde se puede extraer filosóficamente el Estado colombiano de ese propósito, material y físicamente es imposible cumplirlo. Sobra extraer de cualquier indicador, que con el monto del salario mínimo legal colombiano no se puede alcanzar a comprar ni el 60 % de la canasta familiar.

A manera de ejemplo, lo anterior se evidencia cuando la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales fijó el monto del salario mínimo legal para 2015 en la suma de seiscientos sesenta y cuatro mil trescientos cincuenta pesos, moneda corriente (\$664.350.00), y se cuenta con las declaraciones periodísticas rendidas por José Manuel Restrepo, rector de la Universidad del Rosario, al periódico *El Espectador* en edición del 30 de diciembre de 2014, quien en su columna de la fecha manifiesta que *“el incremento salarial debe*

solventar esas necesidades en el interior de una familia promedio. Estudios realizados para el caso colombiano hablan de un valor cercano a \$1'300.000 para una familia. Por eso es justo proponer un monto entre el 5 y el 5,5 %, que, como ha sucedido en los últimos cuatro años, significa un crecimiento superior a la fórmula expresada anteriormente, y les ha permitido a los trabajadores aumentar su capacidad de compra en la canasta básica” (Vega-Barbosa, 2014).

La Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales tiene unos parámetros que debe cumplir para entrar a fijar el monto o reajuste del salario mínimo, estos son: i) índice de Precios al Consumidor (indicador que representa el valor del costo de vida); ii) meta de inflación fijada por el Banco de la República para el siguiente año; iii) incremento del Producto Interno Bruto (valor de la actividad económica de un país); iv) la contribución de los salarios al ingreso nacional y la productividad de la economía (Asobancaria, 2013). El segundo ítem de la inflación fijada por el Banco de la República para el siguiente año, es la connotación fuerte y sólida, casi que inamovible, que aporta la ciencia de la Economía para determinar el monto del salario que deben ganar los colombianos y que está plenamente demostrado que no garantiza calidad de vida, que se exige desde el artículo 2° de la Constitución Política y desde la misma Ley 278 de 1996.

Colombia, al igual que otros países de América Latina, en el artículo 2° de su Constitución Política, establece como fines del Estado promo-

ver la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados allí mismo. Esta prosperidad no puede estar separada o desconocer la capacidad adquisitiva de los trabajadores colombianos, ya que sin ella, no se podrá alcanzar dicha prosperidad. El Estado, en su función interventora y reguladora, establece el monto del salario mínimo, en este caso bajo criterios de la Ley 278 de 1996, donde debe reflejar que cada trabajador alcanzará prosperidad en la medida que tenga calidad de vida, y el primer elemento para medir la calidad de vida es la consecución de la canasta familiar. Pero las políticas económicas nacionales o las adoptadas con el beneplácito del Consenso de Washington, donde dice que se debe intervenir la dinámica del mercado e impedir o regular el crecimiento de la inflación, y un mecanismo efectivo para ello es negar los aumentos de los salarios de los trabajadores.

Nuevamente se visualiza, que el trabajo del hombre y su remuneración, se utiliza como un medio para detener la inflación, olvidando que estamos en una etapa de la humanidad, donde el hombre está por encima de cualquier otro concepto y se constituye por sí solo como un fin. Se deja entonces de lado, que dentro de la mirada holística del salario, el componente más fuerte debe ser la dignidad humana, la fortaleza de la complejidad de los componentes del salario no pueden ser una medida porcentual para controlar la inflación. El reconocimiento de la remuneración da al trabajador los medios para asegurar su libertad, propender por su proyecto de vida,

circunstancia que durante la vigencia de la esclavitud no se daba.

Según informe noticioso de *El Espectador* del 15 de julio de 2016, ya existen reflejos de organismos multinacionales como lo es la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), que a través de su secretario Ángel Gurría, en el discurso de presentación de las Perspectivas del Empleo 2016, denunció el reciente informe que señala que el crecimiento de los salarios sigue siendo deficiente y sugiere que se necesitan más reformas estructurales que permitan el impulso de la productividad, la creación de empleo y el mejoramiento de los niveles de vida (Redacción *Economía y Negocios*, 2016). Ya existen voces dentro de los sectores que manejan la economía mundial que están reclamando un mayor valor en el monto de los salarios, que en esta ocasión se hace porque la misma dinámica de la economía así se lo exige.

Los factores conforme a la Teoría de la Distribución, que ayudan a determinar el monto de los salarios son: la calidad del trabajo, la oferta del trabajo, la tecnología, la calidad de otros factores, horas laboradas, participación en la población activa, la inmigración, efecto-recta frente a efecto-sustitución, las diferencias salariales compensatorias, los elementos de renta existentes en los salarios, mercados segmentados o grupos no competitivos (Álvarez, 2012). Estos no recogen aspectos propios de la dignidad humana que visualicen al individuo que pone su mano de obra a disposición de la utilidad como un fin, lo determina como un medio.

Preaminencia de los capitales foráneos

La inversión directa extranjera que intervino en los países latinoamericanos promovida por las recomendaciones del Consenso de Washington a través de la banca internacional, apostó a que los capitales foráneos permanecieran en cada uno de estos países, con la apertura legislativa acorde a sus intereses y programas. Entre estos intereses, la exigencia de unas políticas económicas laborales de reducción del horario de recargo nocturno y del pago del trabajo dominical, todo lo anterior constitutivo de salario, no reflejó durante la intervención de estas inversiones directas extranjeras un incremento considerable de la tasa de empleo ni mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores. Al contrario, los informes financieros y de inversiones de estas inversiones extranjeras reflejaban unos excelentes porcentajes de utilidades o ganancias. Es decir, los capitales foráneos o inversiones directas extranjeras se enriquecían aún más cuando los trabajadores disminuían su calidad de vida.

La propuesta de esta ponencia, radica en la necesidad, primeramente bajo la exaltación de la dignidad humana para que las inversiones directas extranjeras garanticen de manera seria y material, reinvertir un porcentaje coherente de sus utilidades o ganancias en el factor salario y prestaciones sociales de sus trabajadores. En segunda medida que esta práctica se globalice, instituyéndola de acuerdo al porcentaje de utilidades que se obtiene y no sea determinado por el salario mínimo de cada país o región.

El salario que ofrezcan los capitales foráneos para sus dependientes, no debe sujetarse

al monto determinado soberanamente por cada país, como salario mínimo sino que debe existir una oferta, bajo la filosofía globalizante de una remuneración acorde a sus rendimientos o ganancias a obtener. Es decir, no debe depender del monto del salario mínimo legal vigente de cada país sino remunerar el trabajo de manera proporcional y coherente con el fin rentístico o lucrativo de los capitales. Los capitales foráneos deben establecer su propio salario mínimo que deben ofertar por igual, en cada país donde intervienen, sin entrar a verificar cuál es el monto del salario mínimo legalizado en cada uno de estos. Así se puede motivar a los gobiernos a permitir o no, la entrada de capitales foráneos a sus territorios, que ofrezcan a sus conciudadanos salarios mínimamente iguales a los pagados en otros países.

Si se quiere mirar esta propuesta desde otra perspectiva, como es la constitución de una pseudo-sociedad mercantil o pseudo-sociedad de utilidades entre trabajadores y capitales foráneos o inversiones directas extranjeras es válido. Donde los trabajadores no tendrán injerencia alguna en las políticas de los empleadores, es decir, que se tendrá preconcebida una utilidad económica porcentual coherente para obtener una calidad de vida buena para cada uno de los trabajadores dependientes de dichos empleadores (capitales foráneos).

Los informes financieros anuales que rinden los capitales foráneos o las inversiones directas extranjeras o los grupos económicos, muestran utilidades o rendimientos económicos superiores a los presupuestados. Estos rendimientos son

producto de un lado, de la inversión realizada o la apuesta económica formulada y ejecutada, y de otro lado, es producto del trabajo de todos sus dependientes. Si el porcentaje de utilidad es altísimo, debe existir una reciprocidad frente al salario pagado a los trabajadores, y no limitarse a un costo fijo inerte y frío, que no es digno, que no es humano. Existe una alta tendencia de que en la globalización, quienes tienen más poder acumulen progresivamente más poder todavía (Beck, 1998), lo que trae a la memoria aquella frase: “El hombre es un lobo para el hombre” del filósofo Hobbes (1588-1679) cuando reflexionaba sobre las leyes y decía:

Las leyes de naturaleza son inmutables y eternas, pues la injusticia, la ingratitud, la arrogancia, el orgullo, la iniquidad, el favoritismo de personas y demás no pueden nunca hacerse legítimos, porque no puede ser que la guerra preserve la vida y la paz la destruya. (Leviatán, XV) (Hobbes, 1651)

La acumulación de poder se traduce en arrogancia, en orgullo, en especial en iniquidad, ya que es una injusticia atesorar riquezas aprovechándose del paupérrimo pago de salarios de todos aquellos que ayudaron a materializar una idea de rendimiento económico. Esos trabajadores que venden su fuerza de trabajo, no con el ánimo de enriquecerse, sino de ser útiles a la sociedad y de pagar el costo de una vida digna.

Referencias

- Adreou, A. R. (2009). La crisis del neoliberalismo. *Revista Economía Crítica*, 7.
- Álvarez, G. (2012). *Teoría de la distribución*. Recuperado de <https://prezi.com/0dlqm2p7phig/teoria-de-la-distribucion/>
- Asamblea Nacional Constituyente (1991). Constitución Política de Colombia.
- Asobancaria (2013, 19 de diciembre). *¿Cómo se calcula el salario mínimo?* Recuperado de <http://www.asobancaria.com/sabermassermas/como-se-calcula-el-salario-minimo/>
- Banco Mundial (2016). Recuperado de <http://www.bancomundial.org/>
- Beck, U. (1998). *Qué es la globalización?: Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*. Barcelona: Paidós.
- Casilda-Béjar, R. (2004). América Latina y el Consenso de Washington. *Boletín Económico ICE*, No. 2803, mayo, Bogotá.
- Colombia. Código Sustantivo del Trabajo. Bogotá: Editorial Leyer.
- Corte Constitucional Colombiana. Sentencia C-397 de 2006.
- De la Cueva, M. (1954). *Derecho mexicano del trabajo*. México: Editorial Porrúa.
- Escuela Nacional Sindical (2014). *La precariedad laboral en Colombia*. Bogotá: Editorial Norma.
- García-Gandía, J. R. (s.f.). *La Ley de bronce de los salarios y los factores reales de poder*. Bogotá: Editorial Temis.
- Garzón, E. A. (2010). *Neoliberalismo, características y efectos*. Bogotá: Editorial Norma.

- Hobbes, T. (1651). *Leviathan, or the matter, forme & power of a common-wealth ecclesiastical and civil*. By Thomas Hobbes of Malmesbury. London: Printed for Andrew Ckooke [sic], at the Green Dragon in St. Pauls Church-yard. Disponible en: <http://www.gutenberg.org/cache/epub/3207/pg3207.txt>
- Kanz, H. (2001). Immanuel Kant. *Perspectivas: revista trimestral de educación comparada*, XXIII(¾).
- Mansueti, A. (1990). *¿Qué es el Liberalismo?* Caracas: Instituto de Estudios Liberales Tomás Lander. Editorial La Primera Página.
- Martínez-Álvarez, J. (2014). Impacto de las reformas económicas neoliberales en Colombia desde 1990. *VestigiumIre*, 8, 78-91.
- Neves-Mujica, J. (2007). *Introducción al Derecho Laboral*. Perú: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Organización de las Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Redacción Economía y Negocios (2016, 8 de julio). Crecimiento de los salarios sigue siendo deficiente: OCDE. *Diario El Espectador*. Disponible en: <http://www.elespectador.com/noticias/economia/crecimiento-de-los-salarios-sigue-siendo-deficiente-oed-articulo-642201>
- Romero Guzmán, J. J. (2008). ¿Capturados por nuestra suspicacia?: algunas aproximaciones acerca del origen, desarrollo y extinción de las regulaciones. *Rev. chil. Derecho*, 35(1).
- Vega-Barbosa (2014, diciembre 30). *Salario mínimo de \$644.350 en 2015*. Bogotá: Diario *El Espectador*.
- Vides, C. A. (2012). Inversiones extranjeras directas vs flexibilización laboral. Ocho años de gobierno de Álvaro Uribe Vélez en Colombia. *Justicia*, (22).