

D O U T R I N A

MODALIDADES DE SALÁRIO *

Américo Plá Rodríguez

De acuerdo con la doctrina más recibida, a mi juicio cabe aceptar en el Uruguay el concepto más amplio del salario, o sea, que puede definirse como toda ventaja o todo beneficio que recibe el trabajador como consecuencia de la prestación de sus servicios.

Se advierte en ello, tres elementos fundamentales:

- 1.º) Ventajas o beneficios normales y permanentes.
- 2.º) La prestación de un servicio subordinado.
- 3.º) La idea de cambio, es decir la idea de trueque, la idea de contraprestación.

En los tres aspectos, es decir, tanto en la idea de la ventaja o beneficio como en el concepto del servicio subordinado como en el concepto de la idea de trueque o de cambio, la tendencia o la evolución ha sido hacia la mayor amplitud, hacia la comprensión, más amplia, más general. O sea, que inicialmente se tenía idea de que el salario era solamente la prestación regular, en dinero, y después se fué ampliando hacia lo que podríamos llamar remuneración monetaria y luego se fué extendiendo a ciertos beneficios en especie. Ahora puede decirse que el concepto es sumamente amplio en esa materia.

Lo mismo ocurre con relación a la prestación del servicio.

Inicialmente era de solamente los servicios del empleado o del obrero propiamente dicho, y en la medida en que se fué ampliando el concepto de contrato de trabajo, de relación de trabajo, también se fué extendiendo paralelamente la convicción de que todo otro tipo de contrato de trabajo, cualquiera sea la índole o la naturaleza de los servicios, genera como contraprestación salario. Y lo mismo la idea del trueque porque el trueque no necesariamente tiene que realizarse

(*) Conferência proferida na Jornada Latino Americana de Direito do Trabalho, realizada pela Faculdade de Ciências Jurídicas de Blumenau, da Universidade Regional de Blumenau, com a colaboração do Instituto Latino Americano de Direito do Trabalho e Previdência Social, em Blumenau, de 3 a 5 de abril de 1973.

como contraprestación con la misma exactitud que puede tener un aparato de taxímetro o un contador de la luz eléctrica, sino que es una concepción de globalidad en el equilibrio: contra una serie de servicios que tiene que realizar el trabajador hay una serie de ventajas o beneficios que percibe el trabajador, sin que haya, pues, una relación tan directa, inmediata y cotidiana.

Estos conceptos fundamentales, que los podríamos ilustrar con una serie de ejemplos en nuestra legislación, en nuestra jurisprudencia y pienso que lo mismo se podría hacer en la jurisprudencia y en la legislación del Brasil y de los otros países aquí representados, tienen algunos pequeños desajustes o alguna modalidad en los últimos tiempos en nuestro país. A eso me voy a referir concretamente por lo que me voy a limitar a esas informaciones que pudiéramos llamar de último momento.

En primer término, podemos decir que a partir del 1.º de Junio de este año en el Uruguay desapareció una excepción a esta concepción amplia que venía deslizaándose desde el año 1968. Tengo que hacer una pequeña referencia al origen de esta excepción.

En el año 1968 en nuestro país se inició una política de estabilización salarial que comenzó con un aumento de precios y congelación de los salarios, que terminó prácticamente con un régimen que hacía veinticinco años que regía llamado de Consejos de Salarios complementado con un régimen de convenios colectivos, que permitía que los distintos gremios fueran aprobándose por medio de sus regulaciones, ya sea directa, ya sea a través del Consejo de Salarios, sus retribuciones.

La política de estabilización del salario congeló eso conjuntamente con los precios. Pero como la congelación se hizo en el momento justo que correspondía un aumento, determinó una presión psicológica y social muy grande para tratar de aumentar, y se preparó de inmediato una ley que se aprobó en el mes de diciembre, es decir, seis meses después del decreto de congelación, llamada Ley de **Coprin** (**Coprin** es la sigla de la Comisión de Productividad, Precios e Ingresos, que a partir de ese momento quedó encargada de la fijación de salarios).

Ahora bien; en el mes de noviembre de ese año — cuando todavía no se había aprobado la ley, pero ya la situación era insostenible porque se había exigido a los trabajadores absorber un aumento del 70% — se estableció lo que se llamó un incremento salarial. Ese incremento salarial del 25% tuvo esta particularidad: de que por el mismo decreto que lo concedió se estableció que no tenía que regirse por las normas ni laborales ni de previsión social correspondientes al salario. Se quiso aplicar aquel sistema un tanto extraño de aquel autor que decía: este animal camina como pato, luce como pato, croa como

pato, pero no es un pato; ésto es lo mismo. Esto era un beneficio que recibía el trabajador, que se calculaba porcentualmente sobre el salario, que lo cobraba mensualmente al mismo tiempo que el salario, pero no se le llamaba salario. Esto determinó una serie de consecuencias del punto de vista que no se calculaban aportes salariales, aportes jubilatorios, aportes de seguro de paro y aportes de seguro de familiares, pero tampoco se tenía en cuenta por ejemplo para el sueldo anual complementario, es decir, para el décimo tercer sueldo, ni tampoco, por ejemplo para el cálculo de la indemnización por despido, ni siquiera inicialmente para el cálculo de la licencia, o sea del jornal de vacaciones.

Posteriormente, se aprobó un decreto exceptuando de la no consideración dentro del salario del jornal de vacaciones; pero que daba ahí un cuerpo extraño que obligaba a una liquidación especial que había que liquidar a todos los trabajadores el salario más el incremento salarial porque el incremento salarial no generaba portes.

Fué a partir del 1.º de enero de ese año que desapareció este elemento extraño y se le reincorporó a la propia naturaleza del salario. Entonces podemos decir que a partir de este momento en el Uruguay todos los beneficios, todas las ventajas normales y permanentes que recibe el trabajador a consecuencia de su trabajo son efectivamente salario.

Pero no por la misma norma pero sí en la misma fecha, se aprobó una Resolución de la **Coprin** que creó dos modalidades salariales un poco originales que creo que vale la pena señalar.

En primer término, se estableció como obligatoria la prima de vacaciones ó, para decirlo en los términos de la resolución respectiva, las sumas para el mejor goce de la licencia anual. Y ésto también tiene una pequeña historia que ustedes me van a permitir contarla.

A raíz de esta política de estabilización a que nos referíamos, la imaginación de los trabajadores e incluso de los empleadores se desarrolló al máximo para tratar de buscar la forma de evitar el corsé que significaba esa congelación obligatoria. Entonces, algún buscador de normas casi olvidadas, descubrió que en la ley de vacaciones se establecía una norma que nadie había tenido nunca presente que decía que aquellas donaciones que se hicieran a una Comisión de Turismo Social o las sumas que se destinaram a los trabajadores para permitir el uso de la licencia no generaban aportes ni tenían las obligaciones laborales o sociales. Y entonces alguien dijo: Esta es la solución: vamos a considerar que estos beneficios de carácter vacacional no son salario, por tanto no están regidos por la congelación. Y empezaron una cantidad de empresas a raíz del esfuerzo y de la presión de los trabajadores, a dar este tipo de beneficios en el momento de las vacaciones.

Pero la imaginación es muy grande — como ustedes saben y entonces el sistema era éste: se le empezaba a dar un aumento porcentual todos los meses que estaba simplemente documentado en un vale y luego el vale se cancelaba en el momento de iniciar la vacación, o sea, que prácticamente el dinero no se le entregaba al comienzo de la vacación por lo que era un aumento de salario disimulado.

Entonces la **Coprin** ese año estableció — para tratar de evitar esa maniobra — el carácter obligatorio de ese beneficio y a partir de ese momento todos los trabajadores “tendrán en el comienzo de su vacación anual un beneficio especial llamado suma para mejor goce de la licencia anual” que es el equivalente al 60% del jornal líquido de la actividad percibido en el mes de diciembre. Siempre la licencia se goza en el año siguiente y el salario de diciembre es un índice del salario normal que ha tenido la persona en el año que generó la licencia. En consecuencia, a partir de ese momento se da un 60% correspondiente a los 20 días normales de licencia. Si tiene mayor licencia por antigüedad o menor licencia por no haber completado el año, la proporción se mantiene, pero siempre tomando como base el 60% del sueldo líquido del mes de diciembre.

Quiere decir que, indirectamente, esta trampa imaginativa que generaron los trabajadores y los empleadores uruguayos ha determinado una modalidad salarial que ahora se ha convertido en obligatoria y general.

Otro beneficio que también se estableció y que tiene origen medio parecido, es el de la prima por antigüedad. Casi todos o por lo menos muchos gremios o muchos sectores tenían aumentos por antigüedad con carácter de prima, pero esto determinó que había algunos que los conseguían y que a través de esa obtención de una prima por antigüedad mayor se iba generando un aumento de salarios. Entonces la **Coprin** estableció con carácter general esta prima por antigüedad pero con una modalidad que, en cierto modo, refleje el carácter colectivo del beneficio. La prima por antigüedad se calcularía en esta forma: todas las empresas tienen que destinar mes a mes el 1,4% de los salarios líquidos que paguen a un fondo común. Cada trimestre ese fondo común se reparte proporcionalmente entre todos los trabajadores de la empresa en proporción a la antigüedad de cada uno de ellos. No sé si me explico cuál es el sistema. Por ejemplo, cada trabajador aporta 5 años de antigüedad, 10 años otro, 20 años otro.

Se suman todos los años de todos los trabajadores, lo que sirve como denominador de una fracción que se le da a cada trabajador; como numerador el número de años que efectivamente él tiene como antigüedad. Luego se divide ese fondo común en las proporciones

correspondientes. Es, en cierto modo, una modalidad colectiva, comunitaria por así decirlo del salario, por cuanto no se calcula en función — del monto del salario de cada uno, sino exclusivamente en función de la antigüedad de cada uno.

Son modalidades un poco atípicas, si se quiere originales, que han generado una serie de problemas, una serie de dificultades de interpretación, pero que, de todos modos, sirven hoy por hoy para mejorar la situación del trabajador y constituyen de alguna manera novedades de nuestro derecho.