

# COMENTARIOS MEMORIA CONVENIO 95



29/08/2016

## SOBRE LA PROTECCION DEL SALARIO.

A continuación la Confederación General del Trabajo (CGT), la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) presentan de manera unitaria los comentarios a las memorias de los Convenio 95 ante la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

# Comentarios Memoria Convenio 95

## **SOBRE LA PROTECCION DEL SALARIO.**

### **FORMULARIO**

#### **I. CONSTITUCIÓN**

- La Constitución Política, establece la Constitución es norma de normas, en todo caso de incompatibilidad entre la Constitución y la Ley u otra norma jurídica, se aplicara las disposiciones constitucionales<sup>1</sup>, señala que la remuneración es mínima, vital y móvil<sup>2</sup>, garantiza la dirección general de la economía, el derecho al trabajo como obligación de carácter social del Estado<sup>3</sup>.
- Derecho a la igualdad, artículo 13 "El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados" y artículo 53 "Igualdad de oportunidades para los trabajadores".
- Principio de realidad y favorabilidad, artículo 53 "situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales".
- Derecho irrenunciable a la seguridad social, artículo 48, para la liquidación de las pensiones se tendrá en cuenta los factores sobre los cuales se cotizó.
- Bloque de constitucionalidad, artículo 93, "Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Convenio 95 hace parte Bloque de Constitucionalidad, T-171 de 2011.
- Bloque de legalidad, artículo 53, "Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna". Convenio 95 de la OIT fue ratificado por el Estado colombiano el 7 de junio de 1963.

---

<sup>1</sup> Art. 4. Constitución Política de Colombia

<sup>2</sup> Artículo 53 Constitución Política de Colombia. inciso 2

<sup>3</sup> Artículo 25 Constitución Política de Colombia

- Así mismo, en forma expresa determina que, la ley, los contratos, los acuerdos y Convenios de trabajo no pueden menoscabar la dignidad humana, ni los derechos de los trabajadores<sup>4</sup>

## II. LEYES

- Convenio No. 95. Relativo a la protección del salario. Suscrito por el Gobierno Colombiano y aprobado mediante Ley 54 de 1962, fecha de registro ratificado el 07/06/1963.

- **CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**

- Artículo 22, "Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario".
- Artículo 127 del CST, "Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones".
- Artículo 128, indica qué no constituye salario "las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad".
- Artículo 43 indica frente a las clausulas ineficaces, "En los contratos de trabajo no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que

---

<sup>4</sup> Inciso Final Constitución Política de Colombia Artículo 53



desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, los respectivos fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y reglamentos de trabajo y las que sean ilícitas o ilegales por cualquier aspecto; pero a pesar de la ineficacia de esas estipulaciones, todo trabajo ejecutado en virtud de ellas, que constituya por sí mismo una actividad lícita, da derecho al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones legales por el tiempo que haya durado el servicio hasta que esa ineficacia se haya reconocido o declarado judicialmente.

- **LEY 1393 DE 2010**

- Artículo 30, "Sin perjuicio de lo previsto para otros fines, para los efectos relacionados con los artículos 18 y 204 de la Ley 100 de 1993, los pagos laborales no constitutivos de salario de las trabajadoras particulares no podrán ser superiores al 40% del total de la remuneración"

- **LEY 100 DE 1993**

- Artículo 18, "La base para calcular las cotizaciones a que hace referencia el artículo anterior (sistema general de pensiones), será el salario mensual".

- LINEA JURISPRUDENCIAL

- CORTE CONSTITUCIONAL

La Corte Constitucional mediante Sentencia C-521 de 1995, ha indicado que, el concepto de salario debe basarse en los principios de "igualdad, la garantía de una remuneración mínima, vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos, y la **primacía de la realidad sobre la formalidad.**" (Subrayado fuera de texto original), allí adiciona que, se le impide al legislador "desconocer la primacía de la realidad sobre la forma y mudar arbitrariamente la naturaleza de las cosas, como sería quitarle la naturaleza de salario a lo que realmente tiene este carácter".

La misma Corte, por medio de C-892 de 2009, indica que el concepto "**salario y prestaciones en dinero engloba** todos los ingresos laborales que percibe el trabajador como retribución por el servicio personal que presta al empleador, o como asunción económica de las contingencias propias del ejercicio de la actividad laboral".

Conforme a la jurisprudencia constitucional, el derecho a reclamar la **reliquidación de la pensión está estrechamente vinculado con el derecho a la pensión** en sí misma, por lo tanto también es imprescriptible. Además, se ha determinado que resulta desproporcionado que los afectados con una

incorrecta liquidación no puedan reclamar su derecho en cualquier tiempo. (SU298/15).

- CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

Mediante Sentencia de 25 de enero de 2011, Magistrado Ponente Jorge Mauricio Burgos Ruiz, ha indicado que:

No está demás advertir lo que tiene señalado, desde antaño, esta Sala, sobre que las **partes no son enteramente libres en el momento de acordar las cláusulas de exclusión salarial previstas en el artículo 128 del CST; tales acuerdos no pueden desnaturalizar a su antojo aquellos estipendios que por ser una retribución directa de la prestación personal del servicio tienen el carácter de salario**. Así lo asentó esta Sala en la sentencia con radicación 30547 de 2009, que a su vez reitera lo dicho en la sentencia 27235 del 10 de julio de 2006:

De conformidad con el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, en la forma como fue modificado por el artículo 14 de la Ley 50 de 1990, se entiende por **salario “no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones**.

Lo anterior indica que un **elemento caracterizador del salario es que corresponda a un pago como contraprestación directa del servicio del trabajador**, cuya forma o denominación puede adoptarse de diferentes formas, es decir, un salario fijo, o uno variable, o uno compuesto por una suma fija y otra variable, en dinero o en especie, así que cuando el pago que recibe el asalariado tiene como causa inmediata el servicio que éste presta, o sea su actividad en la labor desempeñada, será salario sin que las partes puedan convenir en sentido contrario, [...]. En estos casos, cualquier cláusula que las partes acuerden para restarle naturaleza salarial a los pagos que recibe el trabajador por esos conceptos, será ineficaz



### III. RATIFICACIÓN CONVENIO FUERZA DE LEY

La Constitución Política, en forma expresa determina los Convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna<sup>5</sup>, y los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno”<sup>6</sup>

### IV. Artículo 1 A los efectos del presente Convenio, el término (< salario ) significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

La normatividad colombiana se encuentra acorde a la definición de salario, sin embargo nos permitimos mencionar que, las Empresas han procurado considerar como no salario lo que por ley lo es, utilizando la figura de los pactos de exclusión salarial.

A modo de ejemplo nos gustaría mencionar el caso de una de las empresas colombianas más representativas, Ecopetrol, quien dándole a una parte de la remuneración el nombre de “Bonos de Estímulo al Ahorro” pretendió con esto desalarizarlo y no tomarlo como base para la liquidación de los aportes a la pensión, pese a que esta suma era pagada como contraprestación del servicio y de forma quincenal por más de tres años.

**Lo anterior con el agravante que, hoy la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá se han apartado de la línea jurisprudencial protectora del salario,** ya que ha señalado que, es válido que pagos que el trabajador recibe de manera periódica y como contraprestación de su servicio, no tengan incidencia salarial ni prestacional cuando se firma un pacto de exclusión salarial<sup>7</sup>, desconociendo así el principio de irrenunciabilidad, la posición dominante del empleador respecto del trabajador y el concepto de salario en donde se excluyen de la figura solamente los pagos que son ocasionales, dados por mera liberalidad del empleador y que no sean mas del 40% del total de la remuneración recibida por el trabajador.

Aparece entonces la **preocupación si estamos en el comienzo de la desalarización en Colombia,** es entonces el empleador el que determina qué es y qué no es salario? o es la ley y las normas internacionales del trabajo quien lo definen?.

---

<sup>5</sup> Artículo 53 Constitución Política de Colombia

<sup>6</sup> Artículo 93 Constitución Política de Colombia

<sup>7</sup> Artículo 128 CST, modificado por la Ley 50 de 1990.

**V. Artículo 2**

**1. El presente Convenio se aplica a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario.**

Las Empresas han utilizado pagos diferenciados para la misma categoría de trabajadores con iguales responsabilidades laborales pero con salarios diferenciados teniendo esto repercusiones directas en el acceso al derecho a la pensión entre trabajadores.

A modo de ejemplo tenemos el caso de Ecopetrol, quien diseñó una política salarial para ser diferenciada entre quienes cuya pensión quedaría a cargo del sistema de seguridad social y a quienes la pensión quedaba a cargo de la empresa.

Entonces para quienes la pensión quedaba a cargo de la empresa la nivelación de la remuneración se hizo por medio de incrementos salariales, mientras que para quienes se pensionaban por medio de la empresa la nivelación de la remuneración se hizo por medio de un Bono de Estímulo al Ahorro que no era tenido en cuenta en la liquidación de las prestaciones sociales legales ni extralegales pese a ser habitual y haberse pagado como consecuencia de la prestación del servicio.

**Como consecuencia de esta política salarial los trabajadores pensionables por la Empresa fueron objeto de discriminación ya que los trabajadores que se pensionarían por el sistema de seguridad social devengaban un mayor salario pese a desempeñar las mismas funciones, violando el derecho y principio de igualdad “trabajo igual salario igual”.**

A esto se suma que, **el salario que recibían los trabajadores pensionables por el sistema de seguridad social era considerada para realizar los aportes a pensión, mientras que a los trabajadores pensionables por la empresa el bono denominado “estímulo al ahorro” que se les entregaba habitualmente y como consecuencia de la prestación del servicio no era tenido en cuenta como factor prestacional.**



### Artículo 3

1. **Los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal.**

En Colombia, La remuneración por el trabajo de un empleado se puede pagar en dinero o en especie en los términos que señala el artículo 129 del Código sustantivo del trabajo Colombiano:

*“**Salario en especie.** Modificado, Art. 16, L. 50 de 1990: 1. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el patrono suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de esta Ley.*

*2. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.*

*3. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%)”.*

“Artículo 30. Ley 1393 de 2010. Sin perjuicio de lo previsto para otros fines, para los efectos relacionados con los artículos 18 y 204 de la Ley 100 de 1993, **los pagos laborales no constitutivos de salario de los trabajadores particulares no podrán ser superiores al 40% del total de la remuneración.**”

El salario en especie, como quiera que sigue siendo salario, debe formar parte de la base de los pagos por Seguridad social, Prestaciones sociales y Aportes parafiscales, salvo que, en aplicación del artículo 128 del mismo código sustantivo de trabajo, las partes hayan acordado expresamente que estos conceptos no son considerado salario.

**Pese a esto, en muchos de los casos las multinacionales pagan por medio de bonos más del 50% del salario y además de esto no lo tienen en cuenta para aportar a la sostenibilidad del sistema de seguridad social, es decir realizan los aportes a pensión y salud por debajo del salario real del trabajador, ayudando esto a la falta de sostenibilidad del sistema de seguridad social. Además de esto los empleadores, pactan más del 40% del total de la remuneración como si no fuera salario para eludir sus obligaciones en materia de seguridad social.**

**A lo anterior se le suma la ausencia de inspección en esta materia por parte de los inspectores del trabajo, las Confederaciones estuvimos buscando información acerca del**



**número de inspecciones y sanciones que se han realizado sobre el tema y no encontramos resultados, ya que la inspección en materia de protección del salario es nula, este tipo de omisiones por parte del Ministerio de Trabajo llevan a que haya abusos por parte del empleadores afectando en ultimas el sistema de seguridad social pues así se logra una cuantiosa disminución de los aportes.**

#### **VI. Artículo 4**

- 1. La legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie en las industrias u ocupaciones en que esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente a causa de la naturaleza de la industria u ocupación de que se trate.**

El salario en especie, como quiera que sigue siendo salario, debe formar parte de la base de los pagos por Seguridad social, Prestaciones sociales y Aportes parafiscales, salvo que, en aplicación del artículo 128 del mismo código sustantivo de trabajo, las partes hayan acordado expresamente que estos conceptos no son considerado salario.

**Pese a esto, en muchos de los casos las multinacionales pagan por medio de bonos más del 50% del salario y además de esto no lo tienen en cuenta para aportar a la sostenibilidad del sistema de seguridad social, es decir realizan los aportes a pensión y salud por debajo del salario real del trabajador, ayudando esto a la falta de sostenibilidad del sistema de seguridad social.**

**A lo anterior se le suma la ausencia de inspección en esta materia por parte de los inspectores del trabajo, las Confederaciones estuvimos buscando información acerca del número de inspecciones y sanciones que se han realizado sobre el tema y no encontramos resultados, ya que la inspección en materia de protección del salario es nula.**

Se deberán tomar medidas pertinentes para garantizar que: a) las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y redunden en beneficio de los mismos ; b) el valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable. En caso de que se haya hecho uso de las disposiciones previstas en el párrafo 1 de este artículo, sírvase indicar las medidas tomadas para asegurar el cumplimiento de las condiciones establecidas en el párrafo 2, apartados a) y b), y para que el pago no se efectúe con bebidas espirituosas o con drogas nocivas.



**VII. Artículo 6 Se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario.**

En Colombia se está haciendo uso desmesurado de los pagos por medio de bonos, como Sodexho, Big Pass, bonos de supermercado etc. bonos que en últimas no le da libertad al trabajador de comprar a donde el decide sino que le obliga a comprar en las grandes superficies donde los precios son mucho más altos y la posibilidad de hacer rendir el salario es menor.

**VIII. Artículo 8 1. Los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral.**

En el sector de la vigilancia es usual que a los trabajadores víctimas de un hurto les descuenten de su salario las mercancías hurtadas, lo que refleja una ausencia por parte de la inspección en materia de protección del salario.

La legislación laboral colombiana indica que, los descuentos de nómina que la empresa realice a sus trabajadores, deben estar debidamente autorizados. Estos descuentos deben estar autorizados, ya sea por expresa disposición de la ley, por mandamiento de un juez competente, o por autorización escrita del trabajador.

Cuando se trata de los descuentos autorizados o solicitados por el trabajador, caso en el cual debe mediar **autorización expresa y por escrito** por parte del trabajador.

La empresa o el empleador no puede arriesgarse a realizar un descuento con base a una autorización verbal del trabajador, puesto que el trabajador posteriormente podrá alegar la ilegalidad de ese descuento, y la empresa no tendrá los elementos de prueba suficiente para respaldar la legalidad de los descuentos aplicados al trabajador.

Recordemos que la ley [art. 149 del código sustantivo del trabajo] prohíbe de forma expresa y contundente al empleador realizar descuentos sin la autorización suscrita por el trabajador, o sin mandamiento judicial, por lo que la empresa debe descontar sólo aquellos valores procedentes, y en caso de no estar contemplados por ley o por orden judicial, debe asegurarse de tener los documentos en los que se prueba indiscutiblemente la voluntad y autorización del trabajador.

**IX. Artículo 10 1. En caso de quiebra o de liquidación judicial de una empresa, los trabajadores empleados en la misma deberán ser considerados como acreedores preferentes en lo que respecta a los salarios que se les deban por los servicios prestados durante un período anterior a la quiebra o a la liquidación judicial, 2. El salario que constituya un crédito preferente se deberá pagar íntegramente antes de que los acreedores ordinarios puedan reclamar la parte del activo que les corresponda. 3. La legislación nacional deberá determinar la relación de prioridad entre el salario que constituya un crédito preferente y los demás créditos preferentes. que será determinado por la legislación nacional, o en lo que concierne a los salarios que no excedan de una suma fijada por la legislación nacional.**

El artículo 157 del código sustantivo del trabajo indica:

Prelación de créditos por salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales. Los créditos causados o exigibles de los trabajadores por concepto de salarios, las cesantías y demás prestaciones sociales e indemnizaciones laborales pertenecen a la primera clase que establece el artículo 2495 del Código Civil y tienen privilegio excluyente sobre todo los demás.

El juez civil que conozca del proceso de concurso de acreedores o de quiebra dispondrá el pago privilegiado y pronto de los créditos a los trabajadores afectados por la quiebra o insolvencia del empleador.

Cuando la quiebra imponga el despido de trabajadores, los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones se tendrán como gatos pagaderos con preferencia sobre los demás créditos.

Los créditos laborales podrán demostrarse por cualquier medio de prueba autorizado por la ley y, cuando fuera necesario, producidos extrajuicio con intervención del juez laboral o del inspector de trabajo competentes.

Parágrafo. En los procesos de quiebra o concordato los trabajadores podrán hacer valer sus derechos por sí mismos o por intermedio del Sindicato, Federación o Confederación a que pertenezcan, siempre de conformidad con las leyes vigentes.

Esta norma garantiza al trabajador que aún cuando la empresa quiebre o se encuentre en proceso de reestructuración, sus derechos laborales son privilegiados.



**Sin embargo la Ley 1676 de 2013, en su artículo 52, cambia la prelación de créditos desprotegiendo las acreencias laborales e igualándolas a las de carácter civil y comercial incluso a las quirografarias, ya que el cambio normativo garantiza que quienes tenían una garantía real sobre el inmueble podrán quedarse con éste sin necesidad de entrar en un proceso de liquidación lo que se presta para artimañas en contra de los trabajadores** “Artículo 52. Las garantías reales en los procesos de liquidación judicial. **Los bienes en garantía de propiedad del deudor en liquidación judicial podrán excluirse de la masa de la liquidación en provecho de los acreedores garantizados o beneficiarios de la garantía siempre y cuando la garantía esté inscrita en el registro de garantías mobiliarias o en el registro que, de acuerdo con la clase de acto o con la naturaleza de los bienes, se hubiere hecho conforme a la ley.** Si el valor del bien dado en garantía no supera o es inferior al valor de la obligación garantizada este bien podrá ser directamente adjudicado por el juez del concurso al acreedor garantizado. **Si el valor del bien supera el valor de la obligación garantizada, el producto de la enajenación se adjudicará en primera medida al acreedor garantizado y el remanente se aplicará a los demás acreedores en el orden de prelación legal correspondiente.** El acreedor garantizado podrá optar por quedarse con el bien en garantía y pagar el saldo al liquidador para que lo aplique al pago de los demás acreedores. De operar el pago por adjudicación, al acreedor garantizado se le adjudicará el bien hasta concurrencia del valor de la obligación garantizada y el remanente será adjudicado a los demás acreedores en el orden de prelación legal. En todo caso, lo establecido en el presente artículo no aplicará en detrimento de derechos pensionales”.

- X. Sírvase indicar a qué autoridad o autoridades se confía la aplicación de las disposiciones legislativas, reglamentarias, etc., mencionadas anteriormente, así como los métodos empleados para asegurar el control de esta aplicación. Sírvase facilitar datos especialmente acerca de la organización y el funcionamiento de los servicios de inspección.**

Las Confederaciones no contamos con datos de inspección ni sanción por violación al derecho a la protección del salario, de hecho consideramos que las labores de inspección no contemplan estas acciones.

**XI. Sírvase indicar si los tribunales ordinarios de justicia u otros han dictado resoluciones sobre cuestiones de principio relativas a la aplicación del Convenio.**

La normatividad colombiana se encuentra acorde a la definición de salario, sin embargo **nos permitimos mencionar que, algunos jueces en especial de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá se han apartado de la línea jurisprudencial protectora del salario**, ya que han señalado que, es válido que pagos que el trabajador recibe de manera periódica y como contraprestación de su servicio, no tengan incidencia salarial ni prestacional cuando se firma un **pacto de exclusión salarial**, desconociendo así el principio de irrenunciabilidad, la posición dominante del empleador respecto del trabajador y el concepto de salario en donde se excluyen de la figura solamente los pagos que son ocasionales, dados por mera liberalidad del empleador y que no sean más del 40% del total de la remuneración recibida por el trabajador.

**SOLICITUDES A LA CEACR A PARTIR DE LOS COMENTARIOS HECHOS A LA MEMORIA DEL GOBIERNO**

Las Confederaciones Sindicales, CGT, CUT y CTC firmantes de estos comentarios a la memoria, solicitamos respetuosamente a la CEACR que:

- Recomiende al Gobierno, proteger el concepto de salario tomando medidas efectivas para la prohibición de la desalarización, se debe tener en consideración que todo pago que se realice como contraprestación del servicio y periódicamente debe seguir siendo considerado salario así como lo han establecido las Altas Cortes, las fuerzas económicas del país no pueden seguir influenciado la desalarización, por medio de los pactos de exclusión salarial donde se violan los principios constitucionales de irrenunciabilidad y favorabilidad.
- Inste al Gobierno a ejercer efectivamente sus funciones de inspección, vigilancia y control en materia de salarios
- Recomiende al Gobierno, tomar todas las medidas para que las empresas no eludan sus obligaciones para el sostenimiento del sistema de seguridad social
- Inste al Gobierno a tener especial cuidado respecto de los pactos de exclusión salarial en donde siempre se tenga en cuenta el carácter de subordinación del trabajador y donde estos no quieran encubrir verdaderos salarios conforme a la definición de la Ley y del Convenio



- Se recomienda a las Altas Cortes que el concepto de salario debe ser protegido con base en los principios de irrenunciabilidad y favorabilidad consagrados en la Constitución Política, para no llevar a la desalarización de la remuneración del trabajador, recordando la importancia de seguir con la línea protectora "La Corte Suprema de Justicia ha manifestado en reiteradas oportunidades, la imposibilidad de realizar un pacto de exclusión salarial sobre un pago que por sus elementos se define claramente como salario, en la medida que remunera directamente el servicio prestado por el trabajador, por consiguiente, conceptos tales como comisiones de ventas o bonificaciones directamente relacionadas con el desempeño, no podrían ser objeto de un pacto de exclusión salarial, sin que exista norma laboral alguna que determine algún porcentaje máximo para efectuar dichos pactos".
- Se inspeccione el uso desmesurado de bonos de alimentación o de sodhexo, que obligan al trabajador a comprar en los establecimientos de comercio más costosos del país, limitándole así su capacidad de elegir dónde y en qué invertir su salario
- Se tomen todas las medidas necesarias para que, las Empresas que han eludido pagos al sistema de seguridad social, se procure adecuar la pensión del trabajador con base en la remuneración real del trabajador.
- Se reajusten las mesadas pensionales en igual porcentaje al reajuste del salario mínimo legal vigente.
- Se cumplan los compromisos del Gobierno con las Confederaciones Sindicales en materia de reducción del aporte a salud de los pensionados, a igual valor de los trabajadores activos.