

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE**  
**OCCIDENTE**  
**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS**  
**VIGESIMO PROCESO DE GRADO**



**TEMA:**

**"LA ILEGALIDAD DEL PAGO DEL SALARIO POR  
MEDIO DE LA BANCA ELECTRONICA"**

**PARA OPTAR AL TITULO DE:**

**LICENCIATURA EN CIENCIAS JURIDICAS.**

**PRESENTADO POR:**

**AVILES MELENDEZ, CLAUDIA MARIA.**

**GONZALEZ PRESIDENTE, ABEL ARTURO.**

**ERIKA LINNETH MIRON AGREDA.**

**DOCENTE DIRECTOR:**

**LIC. MIGUEL ANGEL DUBON.**

**COORDINADORA GENERAL DEL DÉCIMO  
PROCESO DE GRADO:**

**MASTER Y LICDA. MIRNA ELIZABETH CHIGÜILA  
DE MACAL ZOMETA**

**FEBRERO DE 2016**

**SANTA ANA, EL SALVADOR,  
CENTROAMERICA.**

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

**FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE  
OCCIDENTE**

**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURÍDICAS**

**“LA ILEGALIDAD DEL PAGO DEL SALARIO POR  
MEDIO DE LA BANCA ELECTRÓNICA”**

**TRABAJO DE GRADUACIÓN PARA OPTAR AL  
GRADO**

**DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS**

**PRESENTADO POR:**

**AVILÉS MELÉNDEZ, CLAUDIA MARÍA.**

**GONZÁLEZ PRESIDENTE, ABEL ARTURO.**

**MIRÓN AGREDA, ERIKA LINNETH.**

**DOCENTE DIRECTOR:**

**LICDO. MIGUEL ÁNGEL DUBON.**

**COORDINADORA GENERAL DEL PROCESO**

**MASTER Y LICDA. MIRNA ELIZABETH CHIGÜILA  
DE MACALL ZOMETA.**

**SANTA ANA, SALVADOR, CENTRO AMÉRICA.**

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

**RECTOR INTERINO:**

**LICDO. JOSE LUIS ARGUETA ANTILLON**

**VICE – RECTOR ADMINISTRATIVO:**

**INTERINO:**

**ING. CARLOS ARMANDO VILLALTA**

**SECRETARIA GENERAL:**

**DOCTORA ANA LETICIA ZA VALETA DE AMAYA**

**DEFENSORA DE LOS DERECHOS**

**UNIVERSITARIOS:**

**CLAUDIA MARIA MELGAR DE ZAMBRANA**

**FISCAL GENERAL INTERINA:**

**LICDA. NORA BEATRIZ MELENDEZ**

**AUTORIDADES**

**FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE**

**DECANO INTERINO:**

**ING. JORGE WILLIAM ORTIZ SANCHEZ**

**SECRETARIO INTERINO DE LA FACULTAD:**

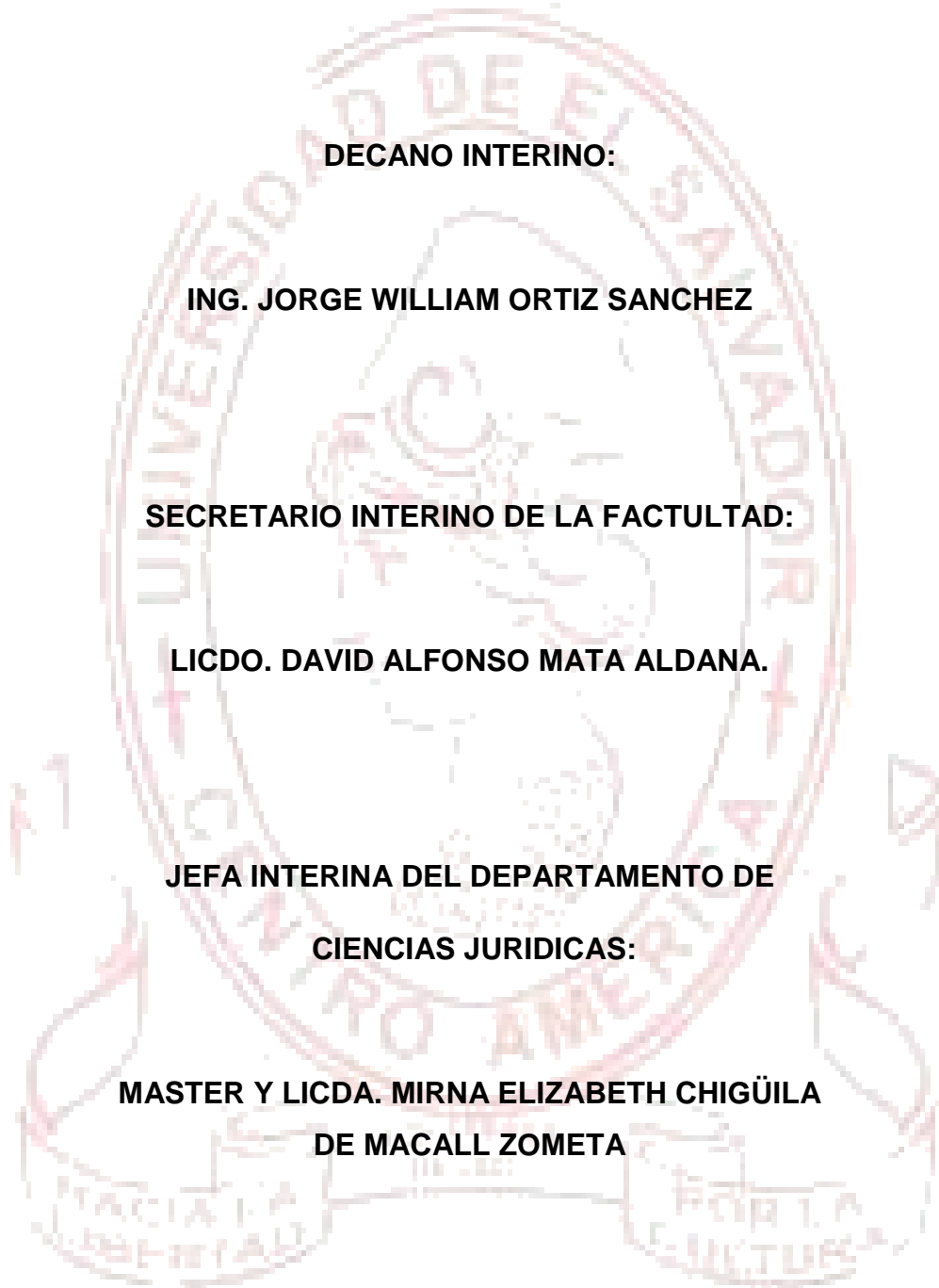
**LICDO. DAVID ALFONSO MATA ALDANA.**

**JEFA INTERINA DEL DEPARTAMENTO DE**

**CIENCIAS JURIDICAS:**

**MASTER Y LICDA. MIRNA ELIZABETH CHIGÜILA**

**DE MACALL ZOMETA**

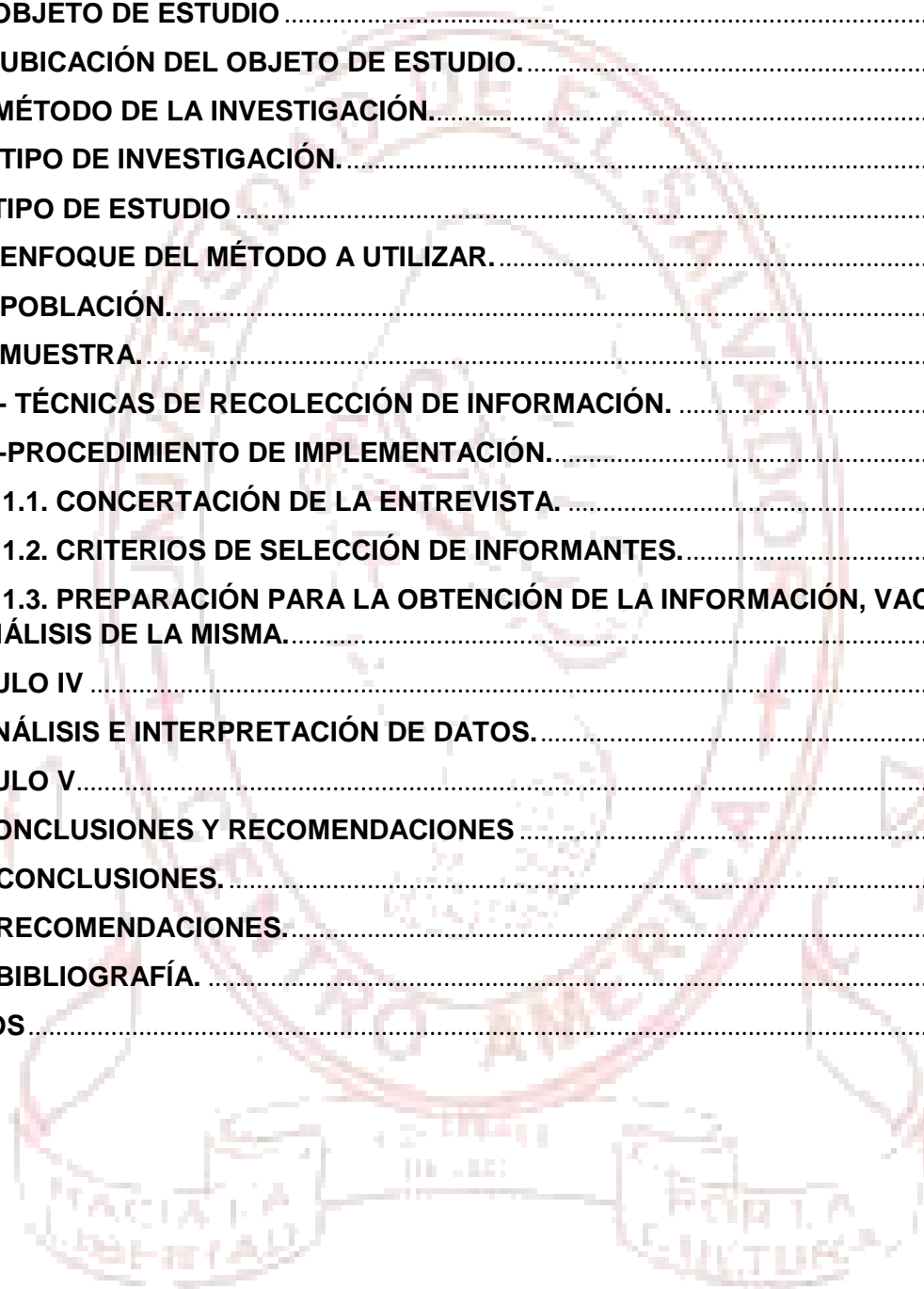


## ÍNDICE

1.1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.2.- JUSTIFICACIÓN.....	12
1.3.- OBJETIVOS.....	13
1.3.1- OBJETIVO GENERAL.....	14
1.3.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
1.4.-PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	14
CAPITULO II.....	17
2.1.- MARCO HISTÓRICO.....	17
2.1.1.- ANTECEDENTES GENERALES.....	17
2.1.2.-ANTECEDENTES EN EL SALVADOR.....	23
2.1.3.- HISTORIA SOBRE EL ESTABLECIMIENTO DEL SALARIO MÍNIMO EN EL SALVADOR.....	25
2.1.4.- FUNDAMENTOS DEL SALARIO MÍNIMO EN EL SALVADOR EN LA HISTORIA.....	26
2.1.5.- DECRETOS POR MEDIO DEL CUAL SE FIJO EL SALARIO MÍNIMO.....	29
2.2.- MARCO DOCTRINAL.....	31
2.2.1.- GENERALIDADES DEL SALARIO.....	32
2.2.2.- ETIMOLOGÍA DE LA PALABRA SALARIO.....	32
2.2.3. DEFINICIONES DE SALARIO SEGÚN DIFERENTES AUTORES.....	33
2.2.4.-NATURALEZA JURÍDICA DEL SALARIO.....	35
2.2.5.- PRINCIPIOS GENERALES DEL PAGO DEL SALARIO.....	36
2.2.5.1.- PRINCIPIO DE IGUALDAD DE SALARIOS.....	36
2.2.5.2.- PRINCIPIO DE UNIVERSALIDAD.....	36
2.2.5.3.- PRINCIPIO DE A IGUAL TRABAJO IGUAL SALARIO.....	36
2.2.6.- CONCEPTO DE SALARIO.....	37
2.2.7.- FACTORES DETERMINANTES PARA EL PAGO DEL SALARIO.....	38
2.2.8.- ATRIBUTOS DEL SALARIO.....	39
2.2.9.- TEORÍAS SOBRE EL PAGO DEL SALARIO.....	41
2.2.9.1.- TEORÍA DE LA OFERTA Y LA DEMANDA.....	41
2.2.9.2.- TEORÍA DE LA LEY DE BRONCE DEL SALARIO.....	42
2.2.9.3.- TEORÍA DEL FONDO DE LOS SALARIOS.....	43

2.2.9.4.- TEORÍA DEL SALARIO POLÍTICO.....	44
2.2.9.5.- TEORÍA DEL JUSTO SALARIO. ....	44
2.2.9.6.- TEORÍA DE LA PLUSVALÍA. ....	45
2.2.10.- LA DETERMINACIÓN DEL AUMENTO SALARIAL DE ACUERDO AL COSTO DE LA VIDA.....	46
2.2.11.- EL SALARIO SEGÚN EL RENDIMIENTO DEL TRABAJADOR. ....	47
2.2.12.- LAS VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL SALARIO. ....	48
2.2.13.- PRINCIPAL SISTEMA DE FIJACIÓN SALARIAL.....	48
2.2.14.- DIFERENCIA ENTRE SALARIO BÁSICO Y SALARIO MÍNIMO.....	49
2.2.15.- CLASES DE SALARIOS. ....	49
2.2.15.1.- CLASIFICACIÓN GENERAL.....	49
2.2.15.2.- SALARIO POR TIEMPO.....	50
2.2.15.3.- SALARIO POR HORA O A DESTAJO.....	50
2.2.15.4.- SALARIO POR TAREA O POR PIEZA.....	51
2.2.16.- EL SALARIO COMO ELEMENTO CONTRACTUAL Y ECONÓMICO.....	52
2.2.16.1.- RELACIÓN DEL PAGO DEL SALARIO CON PRECIOS Y NIVEL DE VIDA.....	53
2.2.16.2.- TRABAJO Y SALARIO COMO CONTRAPRESTACIÓN.....	53
2.2.17.- PROTECCIÓN LEGAL DEL SALARIO.....	53
2.2.18.- NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO.....	54
2.2.19.- ALTERACIÓN DEL SALARIO.....	55
2.2.20.- A QUIEN DEBE HACERSE EL PAGO.....	56
2.2.21.- ÉPOCA O LUGAR DE PAGO.....	56
2.2.22.- PAGO DEL SALARIO EN MONEDA DE CURSO LEGAL.....	57
2.3.1.- CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR.....	64
2.3.2.-CONVENIOS INTERNACIONALES.....	65
2.3.2.1- CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTÍAS SOCIALES.....	65
2.3.3.1.- CÓDIGO DE TRABAJO.....	66
2.3.3.2.-LEY DEL TRABAJO DE LAS TRIPULACIONES AÉREAS.....	68
2.3.3.3.-LEY DE EQUIPARACIÓN DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	68
2.3.3.4.-LEY DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DEL SECTOR TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.....	68
2.3.3.5.-LEY DE SERVICIO CIVIL.....	69
2.4.- MARCO CONCEPTUAL.....	76

<b>CAPÍTULO III</b> .....	87
<b>METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	87
<b>3.1. ASPECTO INTRODUCTORIO DE LA METODOLOGÍA</b> .....	87
<b>3.2. OBJETO DE ESTUDIO</b> .....	87
<b>3.3.- UBICACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO</b> .....	88
<b>3.4- MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	88
<b>3.5.- TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> .....	89
<b>3.6. TIPO DE ESTUDIO</b> .....	90
<b>3.7.- ENFOQUE DEL MÉTODO A UTILIZAR</b> .....	90
<b>3.8.- POBLACIÓN</b> .....	91
<b>3.9.- MUESTRA</b> .....	91
<b>3.10.- TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN</b> .....	92
<b>3.11.-PROCEDIMIENTO DE IMPLEMENTACIÓN</b> .....	92
<b>3.11.1. CONCERTACIÓN DE LA ENTREVISTA</b> .....	92
<b>3.11.2. CRITERIOS DE SELECCIÓN DE INFORMANTES</b> .....	93
<b>3.11.3. PREPARACIÓN PARA LA OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN, VACIADO Y ANÁLISIS DE LA MISMA</b> .....	93
<b>CAPITULO IV</b> .....	97
<b>4.1.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS</b> .....	97
<b>CAPITULO V</b> .....	112
<b>5.1.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	112
<b>5.1.1.- CONCLUSIONES</b> .....	112
<b>5.1.2.- RECOMENDACIONES</b> .....	114
<b>5.1.3.- BIBLIOGRAFÍA</b> .....	116
<b>ANEXOS</b> .....	118





## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, ha sido abordado con la finalidad de investigar sobre la ilegalidad del pago del salario por medio de la banca electrónica, considerando que esta temática es actual y ha sido poco abordada por los conocedores del derecho, por lo que como grupo nos interesamos en indagar sobre el porqué se realiza el pago por medios electrónicos.

Es por ello que nuestra investigación, se basa en el artículo 127 del Código de Trabajo, donde se encuentran establecidas las características del pago del salario, partiendo de este planteamiento se inicia una investigación para poder conocer, analizar y recomendar, si se comete o no una ilegalidad al realizar el pago por medios electrónicos.

Iniciamos con un minucioso estudio de la evolución histórica del pago del salario, desde la época primitiva, pasando por una serie de cambios, hasta nuestra actualidad, conociendo desde tiempos en los que el pago era cancelado con sal hasta lo que conocemos como moneda nacional, permitiéndonos generar las bases de la investigación.

Luego pasamos a la fase de la doctrina, donde diferentes autores nos enriquecieron de conocimientos respecto al pago del salario, donde se pudo conocer la definición, concepto, características, forma de realizar el pago, lugar y época del mismo, teorías, ventajas y desventajas que genera el pago del salario que legalmente se encuentra estipulado en el Código de Trabajo.

Además indagamos una diversidad de convenios, tratados y leyes secundarias relacionadas al pago del salario, lo cual sirve de base para establecer la legalidad o ilegalidad del pago del salario por medio de la banca electrónica, obteniendo un conocimiento tanto a nivel nacional como internacional de cómo y cuándo se considera legal el pago.





De igual manera mientras transcurrió la investigación conocimos una serie de conceptos que nos permitieron comprender de mejor forma el enfoque de nuestra investigación, creándonos el manejo de un lenguaje técnico y correcto para referirnos dentro de la investigación, lo que permite que podemos comprender de mejor manera lo plasmado en el contenido de este trabajo de investigación.

Resaltando dentro de esta investigación la importancia de un salario dentro de cada familia, porque permite cubrir las necesidades básicas de cada hogar, como alimento, vestuario, educación, salud y vivienda, es por ello que consideramos que no se puede vulnerar lo estipulado en el código de trabajo en lo relativo al pago del salario.

En todo el contenido de la investigación, el objetivo ha sido enfocado a determinar en qué momento se comete la ilegalidad del pago del salario por medio de la banca electrónica, ya que según el código de trabajo no se encuentra regulado esta forma de pago, es por ello que es necesario abordarlo desde diferentes puntos de vista de personas que conocen y ejercen el derecho en nuestro país.

Para comprobar toda la teoría se utilizó la metodología cualitativa, para ello se emplearon entrevistas dirigidas a personas que se encuentran relacionadas en el ámbito del derecho específicamente en el área laboral, para que expresaran su punto de vista sobre el tema, guiándolos por una serie de preguntas estructuradas conforme a temática abordada.

Teniendo como resultado final que el pago del salario por medio de la banca electrónica, es ilegal, porque no encontrar ninguna base legal en nuestra legislación para amparar este tipo de pago, únicamente se cuenta con la voluntad del patrono de decidir cómo realizar el pago, y la conformidad de los trabajadores de recibir un salario, sin saber si lo reciben en forma legal o trasgrediendo las normas jurídicas de nuestro país.



# CAPÍTULO

# I



## **MARCO REFERENCIAL**

### **1.1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

Al investigar el tema del pago del salario por medio de la Banca Electrónica se presenta la duda, si dicha práctica atenta contra lo establecido en las disposiciones legales protectoras del salario, las cuales se encuentran reguladas en el Código de Trabajo, en lo relativo a la forma de cómo debe hacerse su pago.

A efecto de evitar arbitrariedades en el pago del salario y aunque parezca repetitivo señalarlo se crearon medidas protectoras del salario dentro del Código de Trabajo, como por ejemplo, el establecimiento de un salario mínimo, personalísimo, forma de pago, lugar de pago, y otros, todo con el fin que llegue a tiempo y cumpla la misión de satisfacer las necesidades básicas del hogar del trabajador. En cuanto lo personalísimo del pago lo señala el artículo 127 del Código de Trabajo, al decir que el salario debe de pagarse en forma personal, sustentando también que el mismo código citado en el artículo 119, define al salario prescribiendo que es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo.

Al decir que el patrono debe de pagar en dinero al trabajador, significa que este necesita de su salario para satisfacer sus necesidades básicas, es por eso que se le ha otorgado la naturaleza de carácter alimentario, ya que es el medio por el cual su grupo familiar cubre sus principales necesidades como: los alimentos que a diario se consumen.

Por el carácter antes señalado del salario, puede afirmarse que al pagarle en contravención a lo que dice la ley, constituye un atentado a la



satisfacción de las necesidades del hogar del trabajador, ya que equivale a quitarle el alimento a todo su grupo familiar, y eso porque la retribución antes dicha en la mayoría de casos es el único patrimonio del trabajador, para paliar sus necesidades.

Al hablar del pago del salario según el Código de Trabajo hace referencia a que dicho pago debe de efectuarse personalmente, de patrono a trabajador, pero actualmente han optado los empleadores por pagarlo por medio de la Banca Electrónica, para que luego el trabajador pueda retirarlo por medio de una tarjeta de débito, la que le fue impuesta a adquirirla.

Las tarjetas de débito están conectadas típicamente a una cuenta de ahorro, la cual debe estar registrada a nombre del trabajador, para que este pueda hacer uso efectivo de ella, ya sea para retirar su salario de manera íntegra o parcial, a partir del momento que el patrono hace el depósito en la cuenta bancaria del trabajador.

Por lo prescrito puede afirmarse que el pago del salario por medio de la Banca Electrónica es contra la ley, especialmente con las medidas protectoras del mismo; es ahí, donde surge la iniciativa de investigar a profundidad dicho tema y tratar de buscar posibles ilegalidades que trasgreden las normas de trabajo.

En lo que se refiere al enunciado del problema, éste se plantea mediante la siguiente interrogante:

¿Atenta contra las medidas protectoras del salario establecidas en el Código de Trabajo, cuando su pago se haga por medio de la Banca Electrónica?

## **1.2.- JUSTIFICACIÓN.**



El tema seleccionado para ser investigado, se considera como actual, porque hoy en día la forma de pago del salario al trabajador, se realiza en todos o la mayoría de los casos, a través de una tarjeta de débito, lo que demanda al trabajador aperturar una cuenta de ahorros no en el Banco que él, elija si no con el que la empresa o institución ha contratado hacer .los depósitos de salario.

Se considera novedoso porque esta temática no ha sido investigada por tratadistas e investigadores especialistas en la materia laboral, encontrando una bibliografía sobre el salario en general pero no la ilegalidad de su pago por medio de la Banca Electrónica, es decir que no se encuentra ningún texto o libro que presente como tema de estudio, sobre si se viola la ley al efectuar la retribución de dicha forma.

Se reitera y es una práctica que cuando se emplea a un hombre o una mujer se le condiciona aperturar una Cuenta Bancaria que la empresa o institución le indique y por consiguiente la obtención de una tarjeta de débito que le permitirá retirar su salario por medio de un cajero electrónico, asumiendo que ello se hace como una costumbre contra legen.

Al realizar la investigación del pago del salario por medio de la Banca Electrónica, se pretende dejar asentado de que dicha forma, está vulnerando normas jurídicas establecidas en el Código de Trabajo.

### **1.3.- OBJETIVOS.**



### **1.3.1- OBJETIVO GENERAL.**

Examinar si el pago del salario por medio de la Banca Electrónica, vulnera las disposiciones protectoras del mismo, establecidas en el Código del Trabajo de la República de El Salvador.

### **1.3.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

Estudiar las disposiciones protectoras del pago del salario, establecidas en el Código de Trabajo.

Indagar sobre las ventajas y desventajas que presenta el pago del salario por medio de la Banca Electrónica.

Investigar posiciones de especialistas sobre si el pago del salario por medio de la Banca Electrónica es legal o ilegal.

### **1.4.-PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.**

1. ¿Se cumplen las medidas protectoras establecidas en el Código de Trabajo para el pago del salario por medio de la Banca Electrónica?



2. ¿Acarrea consecuencias legales hacer el pago del salario, por medio de la Banca Electrónica?
3. ¿Se tiene por hecho el pago del salario al hacerse el depósito en la Cuenta Bancaria a nombre del trabajador?
4. ¿Incurrirá el patrono en alguna ilegalidad al pagarle al trabajador por medio de la Banca Electrónica?
5. ¿Cuáles son las ventajas y desventajas que tiene el pago del salario depositado al trabajador por medio de la Banca Electrónica?
6. ¿Vulnera la libertad de contratación el hecho de obligar al trabajador a abrir una cuenta de ahorros en un banco elegido por el patrono?
7. ¿Le puede acarrear alguna sanción al patrono su negativa de no pagar el salario en forma personal?



# CAPITULO II





## **CAPITULO II**

### **2.1.- MARCO HISTÓRICO**

#### **2.1.1.- ANTECEDENTES GENERALES.**

Desde inicios de la humanidad, en la época primitiva, se hizo necesaria la ayuda entre los seres humanos, ya que el hombre primitivo vio la necesidad de reunir a sus semejantes, para apoyarse en problemas comunes y constituir en comunidades primitivas, aquí se comenzó a reflejar las formas rudimentarias del pago de asistencia, estableciendo normas de tipo moral y religiosas.

En Roma, predominaba el sistema esclavista, la remuneración era inexistente, en donde el esclavo cumplía las funciones de trabajo sin ninguna retribución, el amo abusaba de los esclavos, el cual no recibían ni alimentación adecuada, ni sistemas de protección, porque eran considerados como cosas y no como personas y podían disponer libremente de ellos, a cambio de sus servicios prestados simplemente recibían el derecho de continuar con vida.

Las primeras estipulaciones del pago del salario se encuentran registradas en el año de 1760 A. C. en el Código Hammurabi, en la Mesopotamia, son las primeras formas escritas que regulaban la forma de pago del salario, en donde se le asignaba la unidad de trigo como forma de pago por jornal, era el salario que ganaba un trabajador por cada día de labores.

En este Código aparecen ya fijados los salarios mínimos para jornaleros, tejedores, carpinteros, albañiles y otros oficios; el cual estaba a libre decisión de las partes, lo cual se notaba que el predominio del patrono era mayor que el trabajador al momento de fijar el salario, la fijación del salario viene desde los tiempos antiguos de Grecia y Roma.



Etimológicamente la palabra salario proviene del latín *salarium*, a su vez se deriva de la palabra *sal*, porque era costumbre antigua pagar con una cantidad fija de sal, para retribuir el trabajo realizado en razón a lo que habían trabajado, la sal en tiempos antiguos era un producto muy importante, fue motivo de construcción de caminos desde las salitreras de Ostia hasta la ciudad de Roma.

La sal en los tiempos de Roma, significaba un elemento de representatividad en la economía primitiva, debido a la escases y demanda de este producto, y de ella se derivaba las principales transacciones mercantiles, es sin duda este elemento un antecedente legítimo del papel moneda que es equivalente en este tiempo moderno.

El siglo X A. C. Los emperadores romanos presentan los primeros indicios sobre posibles formas de compensar a sus trabajadores por las duras condiciones de trabajo; pero fue hasta el imperio de Cayo Aurelio Valerio Diocleciano en el año 300, que este emperador preparo una lista donde se establecían las compensaciones a pagar por mercancías y trabajo.

Luego en el antiguo Egipto, existían los llamados mercados en el cual los pescador, los alfareros, el herero y el panadero eran retribuidos por la labor que realizaban al servicio del faraón, mediante un sistema de una mínima tarifa legal, establecida por el faraón, con esta tarifa los trabajadores podían subsistir ellos y su familia.

Luego aparece la biblia siglo X a VII, desde las cartas de los apóstoles, específicamente en la carta del apóstol Santiago, en su capítulo cinco versículo cuatro; escribió: sepan que el salario que han retenido a los que trabajan en sus campos está clamando y el clamor de los cosechadores ha llegado a los oídos del señor del universo.

Posteriormente en la edad media se caracterizó, por el mejoramiento de la calidad de vida para la clase trabajadora, el sistema feudal se identificó por esta característica, en donde todas las ganancias eran otorgadas al amo y este daba a los trabajadores el beneficio de satisfacer las necesidades básicas de él y su núcleo



familiar; siendo este periodo el auge para el denominado pago en especie siendo que el amo no remuneraba al trabajador, sino que le otorgaba alimentación, vivienda, vestuario y todo lo que le permitiera una vida digna

En el periodo de la edad media, en derecho Hispánico en los fueros de Aragón, en esta época se establecieron estatutos jurídicos cuya finalidad era regular la vida local, estableciendo normas, derechos y privilegios que otorgaba el rey, el cual fue utilizado en la Península Ibérica y constituyo una de las fuentes más importantes del derecho altomedieval español; en estos estatutos jurídicos, en el titulo " de mercenarios", en su libro cuarto; " el sirviente mercenario que no compensaba el servicio, pida el salario al dueño; si este niega que le debe tanto o cuanto pide, curando el criado sobre el libro de la cruz la cantidad que queda del salario, el amo le paga el salario restante que pidió".

Durante el reinado de Isabel la Católica, se dictó el estatuto de Artífice, creando la Ley Orgánica de Trabajado, aplicada los siglos XVI y XVII, donde se estableció que en cada lugar eran fijados los salarios corrientes por los Jueces de Paz, eran establecidos de manera anual y previa audiencia de los interesados, de acuerdo a las necesidades de los trabajadores de la industria.

Luego en la edad moderna, en las recopilaciones y disposiciones complementarias contenían numerosas reglas sobre la fijación de salarios, una de estas reglas era que el salario de la mujer era la mitad de lo que ganaba un hombre jornalero; pero de manera similar en América existían otras leyes como la de Indias, dictadas por la corona española, que regulaba la vida social y económica, incluyendo diversos preceptos para la regulación equitativa y pronto pago de los salario de los indígenas.

Posteriormente en el siglo XVIII, la primer encíclica social de la iglesia católica, llamada Rerum Novarum, promulgada por el Papa León XIII, fue una carta abierta dirigida a los obispos y catedráticos, esta versa sobre la clase trabajadora, esta dejaba latente su apoyo al derecho laboral, proponiendo una organización socioeconómica, en la cual se estableciera un salario justo.



En esta encíclica se proclamaba sobre el salario de la siguiente manera: " si obligado por la necesidad, o dominados por el temor de un daño más grande, el obrero acepta condiciones duras que no pueda reusar, porque se las imponga el patrono o el que le ofrece el trabajo, sufre una violencia contra la cual protesta la justicia; conservar la existencia es de ver impuesto a todos los hombres, y al cual no pueden sustraerse sin cometer un crimen, de este deber derriba necesariamente el derecho proporcional las cosas indispensable para la subsistencia, que no puede adquirir el pobre más que mediante el precio de su trabajo, que el patrono y el obrero convenga en las condiciones que les plazca que se pongan de acuerdo sobre el precio".

Según la doctrina social de la iglesia católica, en cambio, en la cuantía del salario debe ser objetiva e independiente de la voluntad de los contratantes, porque el salario se debe de pactar de manera justa, que sea vinculante para ambas partes; el Rerum Novarum: " prohíbe a los patronos tratar a sus obreros como esclavos y reivindica la necesidad de que sean tratados como personas humanas, de que no sean envilicidos por el trabajo y que puedan hacer frente a sus obligaciones de orden moral y religioso en relación con la familia y la iglesia".

El elemento principal de esta encíclica, es el salario justo es decir aquel salario que no es determinado por la libertad contractual sino por la justicia, la falta de retribución del mismo es considerado como un atentado contra la justicia divina; ante estas presiones sociales el estado establece las legislaciones necesaria que regulan las relaciones laborales, denominando una serie de normas de derechos mínimos a favor del trabajador.

Según esta proclamación consideraba que el salario no podía ínfimo, por las circunstancias siguientes: a) aquel que se encuentra muy por debajo de la retribución general; b) el que no coincide con la calidad de la labor desempeñada, aunque signifique remuneración aceptable en otras tareas; c) el que no alcanza para cubrir las necesidades del trabajador; siempre tiene que satisfacer las necesidades básicas que garanticen la subsistencia del trabajador y su familia.



Con el pensamiento de los fisiócratas que representaban la economía política burguesa de Francia en el siglo XVIII, que promulgaban la libertad económica en materia salarial sin la intervención del estado, porque consideraban que al intervenir el estado perjudicaba el crecimiento económico, estos afirmaban que las sociedades estaban regidas por un orden natural o leyes naturales, por lo cual hay que dejar que esta actué libremente, de ahí nace la expresión "laissez faire, laissez passer" que significa dejar hacer, dejar pasar; de esta manera se di paso a la revolución industrial.

A mediados del siglo XVIII, se da la Revolución Industrial, donde los salarios de los obreros se disminuyen al máximo posible, porque el dinero de las mercancías es decir las ganancias era utilizada para el costo del producto, los empresarios se aprovecharon de que podían cambiar los salarios y los disminuyeron, de la familia el hombre era el que más cobraba.

Se cree que los Romanos establecieron seguros de vida como compensación y en el siglo XVIII, los esclavos recibían alimento como compensación por su labor. Luego en el siglo XIX, en la Revolución Industrial, se incorporaron premios y castigos para incentivar a los trabajadores, la revolución industrial sentó las bases del salario moderno y su administración.

Para el siglo XVIII, con el desarrollo de la industria el salario adquiere importancia para el capitalismo por considerarse, que es la fuente única de subsistencia del individuo y de su familia, para la industria se ha convertido en la fuente de entrada económica, mientras que para el trabajador este adquiere el carácter de ser alimentario, tanto así que con él se satisface las necesidades básicas.

Con la Revolución Industrial se desarrolló por completo una nueva sociedad capitalista, de la misma manera se tomó con gran importancia el tema del salario, por ser el puente o medio para la prestación del servicio por parte del trabajador y ser el único medio de subsistencia con el cual contaba esté para obtener los servicios básicos tanto para él cómo su familia.



En los siglos XVIII y XIX, en Inglaterra y en Estados Unidos se da la expansión del truck system en la expresión inglesa o sistema de trueque, que consiste en que se paga el salario mediante el suministro de artículos de primera necesidad, sin que el trabajador pueda saber exactamente el valor de los objetos o mercaderías que recibe como salario, esta modalidad remuneratoria no hay que confundirla con el salario en especie; el trueque que se define como una permuta con causa laboral, pues los productos que al trabajador le suministra el patrono, corresponden con otros que él ya paseen, tiene antecedentes en Bélgica en el siglo XIII.

El trueque se expandió en los siglos XVIII y las llamadas tiendas de rayas, en ellas el empresario al mismo tiempo que era dueño del lugar donde el trabajador prestaba sus servicios se constituía en comerciante y ponía a disposición de sus dependientes tienda o lugares en los cuales se abastecían y en los que circulaban en vez del dinero vales entregados como salario, el trabajador recibía su retribución en especie, en vales o en órdenes para ir a comprar a determinado establecimiento, o se le abría cuenta en las tiendas donde estaba obligado a comprar, el abuso que el sistema envuelve llevó a su prohibición, establecidas en Inglaterra en 1931 y reproducidas en casi todos los códigos y leyes laborales en lo relativo a la retribución de los trabajadores.

En 1880, en Inglaterra surgen las compensaciones legales por accidente de trabajo, para 1909-1910, se implantó el primer sistema de administración de sueldos, luego en 1914-1918, se definen el método de pago y escalas para conseguir personal y mantenerlos satisfechos, para 1920, la mayoría de los estados de los EE. UU. poseían algún tipo de sistema de compensación laboral.

Después Carlos Marx, junto con Federico Hegel, compararon el trabajo con una mercancía al señalar que “la fuerza de trabajo, es una mercancía, ni más ni menos que el azúcar. Aquella se mide con el reloj, esta con la balanza”. Lo que no benefició a los trabajadores ya que las ideas que ambos autores propagaron tuvieron fuerte impacto en el área laboral.



En el siglo XX, los factores humanos toman importancia y se toman en cuenta como los factores como vacaciones y horas extras dadas al trabajador, en el mismo siglo finaliza la primera guerra mundial, las potencias atentan contra la productividad, la estabilización del empleo y menores salarios para la clase trabajadora.

En 1948, en los Estados Unidos contaban con leyes de compensación para los accidentes laborales; en 1950- 1954, dos de cada tres empresas en Estados Unidos tenían un sistema de remuneración para el trabajador, y en el año 1987, se crearon las primeras leyes Británicas y estas impulsaron a otras naciones para que implementaran el mismo sistema de remuneración laboral.

Las corrientes privatistas que proviene del capitalismo intentan disminuir la importancia del Derecho Laboral, para la década de los 60 y principio de los 70, tenía una tendencia expansiva pero se detuvo, y lo más grave, fue que provoco un retroceso a causa del modelo económico neoliberal que estaba dispuesto en la mayor parte de los países del mundo, incluyendo a México.

De esta manera México fue el primer país que agrego en su Constitución los derechos de los trabajadores al elaborar leyes del trabajo y de la seguridad social; que a su vez la culminación de un proceso de legislación de trabajo o bien “Derecho del Trabajo”, lo que más adelante se convertiría en una Ley Federal de Trabajo.

### **2.1.2.-ANTECEDENTES EN EL SALVADOR.**

En El Salvador, la primera forma de estipulación del pago del salario fue cuando se modificó la Constitución de 1950, en relación al salario mínimo, además en materia de jornada laboral de los menores de edad que fuera de 6 horas diarias y 34 horas la jornada semanal, para los trabajadores menores de 16 años relativa al derecho de asociación y se extiende a los patronos, empleados.

Después de la Constitución de 1962 no se dio otra nueva ley, hasta que se dio el Código de Trabajo de la República de El Salvador por Decreto Legislativo del



22 de enero de 1963, publicado el 23 del mismo mes y que debido a errores de publicación, fue nuevamente publicado el 1º de febrero del año 1963, luego se crea un nuevo código en junio de 1972.

A partir de este momento existen nuevos avances en materia laboral entre las leyes más destacadas están; la Fijación de Salarios para trabajadores del Sector Transporte Urbano de pasajeros por Autobuses, esta ley fue decretada por la Junta Revolucionaria de Gobierno Integrada por el Coronel Adolfo Arnoldo Majano Ramos y otros.

La ley decretada por la junta revolucionaria de gobierno, fijaba en veintiún colones por día el salario a los conductores de buses urbanos en toda la república, su aplicación fue casi nula debido a su pobre difusión y al ser expedida por una junta provisional que buscaba acallar desordenes más que a resolver una necesidad social.

Ley de Trabajo de las Tripulaciones Aéreas, publicada el 3 de octubre de 1984 y que entro en vigencia ocho días después, esta ley determina que es el tiempo efectivo de trabajo como tiempo de vuelo, decretando que dicho tiempo deberá ser de cien horas mensuales y un máximo de mil horas anuales, lo cual establece restricciones.

Ya para la Constitución de 1983, se encuentra regulado en lo referente al derecho del trabajo en su artículo 38 ordinal 2º, que todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, que se fijara periódicamente, el cual debe de pagarse en moneda de curso legal, según su jornada laboral, de acuerdo a la zona de producción.

En el Código de Trabajo de 1963, aparece el Título tercero que regula el salario, jornadas de trabajo, descanso semanal, vacaciones, asuetos y aguinaldos del capítulo I y II, que estipula la forma del pago del salario mínimo y las medidas de protección de este, para garantizarle al trabajador los derechos que posee.





### **2.1.3.- HISTORIA SOBRE EL ESTABLECIMIENTO DEL SALARIO MÍNIMO EN EL SALVADOR.**

El derecho del trabajo surgió con el objetivo de proteger al trabajador en todas sus condiciones que pudieran vulnerar sus derechos, debido que desde la antigüedad ha sido sometido a la esclavitud y a la explotación, con el inicio de la industrialización que dio paso a un sistema económico llamado capitalismo, fueron caracterizados por el individualismo e individualismo económico.

El principio de esta filosofía fundamentada en el principio dejar hacer, dejar pasar, en donde el estado no interviene en la actividad económica, limitado solo a respetar y hacer cumplir, este era el libre juego de las voluntades, de donde nació el contrato libre de trabajo, de donde tomó base el patrono para fijar a su libre albedrío sin límites algunos las condiciones, que él imponía en desarrollo del trabajo, una de esas libertades eran el establecimiento de bajo salario para el trabajador.

El establecimiento de un contrato libre de trabajo, obtuvo como consecuencia que los trabajadores, una de ellas eran los bajos salarios, las largas jornadas laborales de trabajo, la explotación tanto del hombre, mujer y los jóvenes, quienes sufrían de enfermedades físicas y psicológicas, todo esto debido al exceso de trabajo; por todas estas irregularidades cometidas hacia el trabajador por parte de su patrono, se comienza a regular la tarifa de los salarios con la intervención de estado, siendo Australia y Nueva Zelanda, los primeros países interesados en la fijación de las tasas de los salarios mínimos.

En El Salvador siguió el modelo del individualismo y el liberalismo económico, aplicado en Europa, además adoptaron el contrato libre de trabajo aplicando como base el desarrollo de la explotación del trabajador física y psicológica y las demás antes mencionadas, siendo así que lo que ganaba de salario no le alcanzaba para la satisfacción de sus necesidades básicas como vestuario, habitación, medicina, educación.



Este modelo fue adoptado por mucho tiempo, debido a que ningún gobierno se atrevía a intervenir, para no perjudicar los grandes intereses del capital y consideraba muy arriesgado afectar la actividad económica y política del país, por eso no trataba de crear leyes más justas que regularan las condiciones salariales del trabajador; todas estas injusticias sociales hacia el trabajador, dan inicio a los principios constitucionales que sirven como base fundamental para regular las tarifas salariales y las relaciones entre trabajador y patrono.

A partir de la Constitución Política de 1950, se introdujeron principios constitucional y estudios de expositores del derecho del trabajo, conferencias internacionales y legislaciones extranjeras más avanzadas que la se tenía en El Salvador, de esta manera se comenzó a regular de una manera más justa el pago del salario a favor del trabajador, con la finalidad de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, la desventaja que tenía el trabajador frente al patrono, mejorar el trato humano y las prestaciones a las cuales tiene derecho.

#### **2.1.4.- FUNDAMENTOS DEL SALARIO MÍNIMO EN EL SALVADOR EN LA HISTORIA.**

El salario mínimo tiene su base jurídica en la constitución, el doctor Armando Napoleón Albanes en su tesis denominada "el artículo 183 de la constitución de 1950", nos dice que: " el principio de salario mínimo, fue elevado a la categoría de precepto constitucional el 29 de noviembre de 1945, al adoptarse con enmiendas las constitución decretada el 13 de agosto de 1886; el ordinal 1ª del artículo 156 de dicha constitución, disponía al respecto lo siguiente: protección del salario mediante el establecimiento de un sistema equitativo y obligatorio para la fijación de un salario mínimo, determinado periódicamente para cada zona, tomando en cuenta la naturaleza del trabajo y las diversas zonas del país".

La regulación será hecha mediante comisiones compuestas de igual número de patronos y a salariables y por un representante del estado que es el que decidirá;



de lo que resuelvan las comisiones se admitirán los recursos que la ley indique, ningún cambio fue introducido artículo por el decreto número 6 del concejo de gobierno revolucionario, de fecha 20 de diciembre 1948.

Al presidente de 1950, Oscar Osorio Hernández, le fueron propuestas para su análisis varias redacciones para regular el salario mínimo en la Constitución de ese año, dichas redacciones fueron propuestas por las entidades siguientes: Comisión nombrado por el concejo de gobierno revolucionario, asociaciones de trabajadores, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Comisión de la Asamblea Nacional Constituyen.

Las propuestas coincidieron en la finalidad que buscaban, que era la implementación del salario mínimo, y que se fijara de una manera periódica, a excepción de la propuesta hecha por el ministerio de trabajo, se hace énfasis en asegurar el salario mínimo por jornada de trabajo, en aquellos casos en que el salario no haya sido ajustado por unidad de tiempo.

Se dijo también que el salario mínimo debería de fijarse en atención a las distintas clases de trabajo, en las primeras tres propuestas se toman en cuenta las condiciones propias de cada zona o región y en la tercera y cuarta propuesta se hace referencia al costo de la vida, el anteproyecto elaborado por el ministerio de trabajo, es el único que hace énfasis a la aptitud de los trabajadores.

De los anteproyectos mencionados, el primero de ellos encomendaba al estado la misión de llevar a la practica la aplicación del salario mínimo, el según y tercero establecía a una comisión tripartita, integrada por representantes del estado, los patronos y los trabajadores, el proyecto presentado por la Comisión de la Asamblea Nacional Constituyente no se pronunció sobre esto.

La institución del salario mínimo, paso a figurar en la Constitución de 1950, después de las discusiones de los proyectos presentados, bajo el artículo 183 numeral 2: " todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que se fijara periódicamente. Para fijar este salario se atenderá sobre todo al costo de la vida, a la índole de la labor y los diferentes sistemas de remuneración. Este salario



deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del hogar del trabajador en el orden material, moral y cultural. En los trabajadores a destajo, por ajuste o precio alzado, es obligatorio asegurar el salario mínimo por jornada de trabajo.”

En la Constitución de 1962 el principio del salario mínimo aparece regulado en artículo 182 numeral 2 el cual se diferencia con el anterior (Constitución de 1950), en que se le agrega que para fijar el salario mínimo se atenderá: “ a las distintas zonas de producción”; fue así como quedo implementada la institución del salario mínimo en El Salvador, al darle la categoría de precepto constitucional, pero las aspiraciones trabajador no quedaban satisfechas, ya que la solución de los conflictos y problemas de tipo laboral que surgían entre patronos y trabajadores estaban sometidos a la jurisdicción de tipo administrativo del Ministerio de Trabajo, es decir que la justicia laboral administrativa en esa forma dejaba mucho que desear.

Fue hasta el año de 1963, que se decretó el primer Código de Trabajo, pero antes la junta de gobierno de El Salvador, había emitido el decreto número 48, de fecha 22 de diciembre de 1960, dado en casa presidencial, el cual contiene la Ley de creación de los tribunales de trabajo, dependientes del poder judicial, lo cual vino a cambiar un poco la situación del trabajador, en cuanto al procedimiento empleado para hacer valer sus derechos contra el patrono, es decir que el trabajador puede acudir ante un juez de lo laboral, para que se le haga justicia cuando el patrono le violente sus derecho que con tanto sacrificio a logrado conquistar a través del tiempo.

Pero este cuerpo legal no llenaba las aspiraciones de la clase trabajadora, tenía muchos vacíos, por lo cual estuvo vigente hasta el año 1972, que entro en vigencia el nuevo Código de Trabajo, que es que nos rige actualmente, siendo el que sirve de base para fijar el salario mínimo, expresa quien debe fijarlo y como se debe fijar atendiendo a los diversos factores.



### **2.1.5.- DECRETOS POR MEDIO DEL CUAL SE FIJO EL SALARIO MÍNIMO.**

El primer decreto que se emitió en El Salvador fue el 1 de junio de 1961, emitido por el directorio cívico militar, decreto por medio del cual se fijaron los salarios mínimos para los empleados del comercio, el cual se denominó " Ley transitoria de fijación de salarios mínimos para empleados del comercio", constituyendo el primer ensayo sobre la fijación de salarios mínimos que se puso en práctica en el país, dicho decreto en su artículo primero decía: " que mientras se emite la legislación adecuada para la fijación periódica de los salarios mínimos y mientras se efectúan todos los estudios y trabajos técnicos necesarios para ellos, los empleados del comercio en establecimiento cuyo activo sea mayor ₡ 10. 000.00 devengarán por lo menos tres colones diarios como salario básico por cada jornada ordinario diurno.

En el Decreto número 70, emitido el 2 de abril de 1965, aprueba la tarifa del salario mínimo para trabajadores agropecuarios, en su artículo primero " apruebase el salario mínimo para trabajadores agropecuarios, fijado por El "Consejo Nacional de Salario Mínimo", artículo segundo " los trabajadores que laboren en actividades propias de la agricultura, la ganadería y demás relacionadas con esta, devengarán un salario mínimo de dos colones y veinticinco centavos por jornada ordinaria de trabajo.

Las mujeres, los menores de dieciséis años y los parcialmente incapacitados para el trabajo, que laboren en tales actividades, devengarán un salario mínimo de un colon setenta y cinco centavos por jornada ordinaria de trabajo, excepto cuando en una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias desempeñen un trabajo igual al de los trabajadores antes mencionados en el inciso anterior".

El Decreto número 110, del 25 de septiembre de 1966, que fija el salario mínimo para trabajadores que prestan sus servicios por unidad de tiempo y por



sistema mixto, en labores de recolección de café, algodón y caña de azúcar; al entrar en vigencia este decreto, dejó sin efecto el decreto número 70.

Decreto número 22, del 9 de octubre de 1967, el cual fija tarifas de salarios mínimos para trabajadores de la industria y servicios fijándoseles la cantidad de tres colones veinte centavos por la jornada ordinaria de trabajo, en los municipios de San Salvador, Mexicanos, Ayutuxtepeque, Cuzcatancingo, Delgado, Soyapango, Ilopango, San Marcos, Antiguo Cuscatlán y Nueva San salvador; y dos colones ochenta centavos para los trabajadores que laboren en centros de trabajo situados en los municipios antes mencionado; y dos colones cincuenta centavos para los trabajadores que presten sus servicios en industria agrícolas de temporada en cualquier lugar de la Republica.

Decreto número 3, del 8 de enero de 1970, que establece la tarifa de salarios mínimos para trabajadores del comercio, fijándoles la cantidad de tres colones y cincuenta centavos por jornada ordinaria de trabajo diurno en el municipio de San Salvador y tres colones veinte centavos en los demás municipios de la Republica.

Decreto número 35, del 21 de octubre de 1970, establece el salario mínimo para trabajadores con salarios convenido por unidad de tiempo y por sistema mixto, en la recolección de cosechas de café, caña de azúcar y algodón en la temporada de 1970-1971, fue derogado por el decreto número 49 del 15 de octubre 1971.

Decreto número 49 de 15 de octubre de 1971, estableció el salario mínimo para trabajadores contratados por unidades de tiempo y por sistema mixto en la recolección de la cosecha de café, caña de azúcar y algodón, en la temporada de 1971-1972.

Decreto número 14 de 8 de noviembre de 1972, fija las tarifas del salario mínimo en la recolección de las cosechas de café, caña de azúcar y algodón en la temporada 1972 y 1973.

Decreto número 80 emitido el 6 de noviembre de 1973, por medio del cual se fijaron los salarios mínimos la recolección de la cosecha de café, caña de azúcar y algodón durante la temporada de 1973- 1974.



Decreto número 55 de fecha 16 de julio 1973, que entro en vigencia el 1 de agosto del mismo año, el cual establece los salarios mínimos para trabajadores agropecuarios, de la industria, de los servicios y del comercio.

Decreto número 73, que es el que está en vigencia desde el primero de septiembre 1974, que fija la tarifa de los salarios mínimos para los trabajadores agropecuarios en las siguientes formas:

Artículo 1 " Los trabajadores agropecuarios por la jornada ordinaria de trabajo diurno devengaran los siguientes salarios mínimos:

- a) Trabajadores varones mayores de 16 años, tres colones diez centavos.
- b) Mujeres mayores de 16 años, dos colones y cincuenta centavos
- c) Menores de 16 años de cualquier sexo, dos colones cincuenta centavos.

## **2.2.- MARCO DOCTRINAL.**



### **2.2.1.- GENERALIDADES DEL SALARIO.**

La relación de trabajo crea una condición de dependencia económica del trabajador hacia patrono, el salario es la fuente única o al menos principal de ingresos para el trabajador, de ahí se desprende el carácter alimenticio el cual ha sido reconocido por la doctrina y la jurisprudencia, porque es el medio que el trabajador tiene para satisfacer sus necesidades alimenticias y las de su hogar.

De ahí, obtenemos el salario el cual es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de manos de su patrono, a cambio de que éste trabaje durante un tiempo determinado para el que fue contratado, el empleado obtiene ventajas materiales por medio de su trabajo al encontrarse en una relación de subordinación laboral.

Por lo que el salario viene a convertirse en una contraprestación jurídica, y el patrono tiene una obligación patrimonial; porque se encuentra obligado a satisfacerle las necesidades del trabajador, para que este pueda cubrir sus principales necesidades básicas y las de su núcleo familiar como: alimentación, educación, vestuario y salud.

### **2.2.2.- ETIMOLOGÍA DE LA PALABRA SALARIO.**

La palabra salario viene del latín *salarium*, es la denominación que se otorga a la remuneración periódica que recibe una persona como contraprestación de un trabajo realizado, la etimología de concepto está vinculada al uso que se le daba a la sal en la antigüedad era costumbre dar a los domésticos una cantidad fija de sal, además la sal se empleaba como medio de pago, los soldados solían recibir su remuneración en sal durante el imperio Romano.

Pero BARCIA en su Diccionario Etimológico, hace la principal distinción de la palabra salario " es la cantidad que el estado paga a sus empleados", y viene del antiguo Francés *soulde*, *sou*, de donde se deriva la palabra soldado y soldada, esta





voz tiene su origen en sueldo, antigua moneda igual a la vigésima parte de una libra, y que solía pagarse a los soldados.

El salario es la suma de dinero que recibe el trabajador de forma periódica de manos de su empleador, por el tiempo de trabajo realizado o por una tarea específica, este pago puede ser tanto mensual, semanal o diario según se hay estipulado en su contrato de trabajo, este salario se recibe principalmente en dinero.

La palabra salario tiene varios sinónimos entre los cuales están: dietas, sobresueldos, haber, subvención, viáticos, mesada, sobre paga, gajes; pero según Guillermo Cabanellas de Torres, si bien es cierto que las palabras anteriores equivalen a la palabra salario, se asemejan estas otras a la palabra salario: sueldo, soldada, emolumento, estipendio, derechos, honorarios, jornal, remuneración, haberes y gratificaciones

Habitualmente se utiliza la voz salario para designar la retribución que el trabajador percibe por su trabajo, pero se utilizan otros vocablos para referirse a la palabra salario; según Casares da los siguientes términos: haber, dietas, sobresueldos, sobrepaga, semana, quincena, mensualidad, mesada, aniaga, acostamiento, comisión, situado, situación, anata, quitación, sabido, alafa, vendaje, hachuras, regalías, travesía, obvención, subvención, viatico, ayuda de costa, asesoría, corretaje, gajes, percance, provecho, merced, mayoralía; aunque los vocablos anteriores coinciden con la palabra salario, son utilizados los siguientes términos: sueldo, soldada, estipendio, emolumento, derecho, honorario, jornal, remuneraciones, paga, haberes y gratificaciones.

### **2.2.3. DEFINICIONES DE SALARIO SEGÚN DIFERENTES AUTORES.**

El vocablo salario en un sentido más general se define como la remuneración que recibe el trabajador a cambio de dar su fuerza de trabajo, pero además incluye



todo aquellos beneficios que se derivan de su trabajo, y en un sentido más estricto el salario es la retribución del trabajo por cuenta ajena del trabajador.

La Real Academia Española y Escriche, entienden por la palabra salario, como una expresión muy antigua, que en esos tiempos se utilizaba los vocablos estipendio y recompensa que los amos dan a los criados por razón de su empleo o servicio de trabajo, pero la real academia agrega además que salario significa la retribución de los servicios personales, esta definición es acorde por que incluye los sueldos de los empleados y técnicos dentro de su lugar de trabajo.

Según la doctrina laboral define el salario como " la retribución del trabajador, lo que el hombre percibe por su trabajo", esta definición es muy acertada en sentido que abarca todos los aspectos que contiene dicho vocablo, porque el trabajador recibe una retribución a cambio de dar su fuerza de trabajo, esta le permite satisfacer sus necesidades básicas para él y su núcleo familiar.

El tratadista Henring citado por Cabanellas proporciona una definición jurídica del salario, afirmando que salario en un sentido general no solo es el precio del trabajo, sino que es el precio de las ventas e incluye además los alquileres e intereses del dinero, en esta definición se encuentra mucha términos que se utiliza en la economía por eso de interés mencionar algunos tratadistas en el área económica.

El economista Gide señala que el salario lo integra toda renta, provecho o beneficio cobrado por el hombre a cambio de su trabajo, para Mithoff lo constituye también la retribución obtenida por la persona en justa correspondencia del uso cedida por ella de la fuerza propia del trabajo a otro.

Para Colotti y Feito define la palabra salario como una contraprestación que el trabajador recibe por una prestación de su fuerza de trabajo, podemos decir que es la cantidad de dinero que el trabajador recibe por prestar sus servicios a un patrono o empresa, lo que necesita el trabajador para satisfacer las necesidades de su grupo familiar.



De acuerdo al resumen técnico que ofrece Guillermo Cabanellas de Torres en su libro de Compendio de Derecho Laboral Tomo I, el salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral, constituye el salario una contraprestación jurídica, y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario; el cual se encuentra obligada a satisfacer en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquel.

#### **2.2.4.-NATURALEZA JURÍDICA DEL SALARIO.**

El salario se considera el equivalente del trabajo para el trabajador, en cuanto al patrono o empresario la naturaleza del salario es la compensación de la producción, del servicio recibido o actividad desarrollada; pero no se puede equiparar el contrato de trabajo con uno de compraventa, porque no cabe decir que el salario es el precio del trabajo, ya que el trabajo es un contrato a título oneroso y sinalagmático; ya que ambas partes aspiran a obtener una ventaja y las dos se encuentran recíprocamente obligadas.

No podemos comparar el contrato de trabajo con el contrato de compraventa, porque en este contrato una de las partes llamada comprador paga el precio por adquirir un bien mueble o inmueble y la otra parte llamada vendedor da el bien a cambio de un precio; y en el contrato de trabajo no se puede comparar la fuerza de trabajo que da un trabajador a un patrono, al precio que se paga por un bien.

Resulta un problema difícil de determinar la naturaleza jurídica del salario si se advierte que su connotación legal se le atribuye el carácter de contraprestación al trabajo y no obstante ello que la propia ley lo contempla, en diversas hipótesis existe la obligación de pagar salario sin que haya una obligación correlativa de trabajar, por ejemplo el séptimo día de descanso, vacaciones remuneradas, licencias con sueldos, licencias por embarazo y maternidad y otros.

Desde ese punto de vista entender al salario como el derecho recíproco de la obligación de trabajar puede resultar equivocado, en otra forma se puede



entender que el salario es simplemente el objeto de una obligación patronal, tal concepción en primer lugar no explica la situación que se produce cuando debe de cubrirse a pesar de que el trabajador por causas que le sean imputables al propio trabajador no labora.

## **2.2.5.- PRINCIPIOS GENERALES DEL PAGO DEL SALARIO.**

### **2.2.5.1.- PRINCIPIO DE IGUALDAD DE SALARIOS.**

Es uno de los principios fundamentales del derecho del trabajo, que se encuentra regulado en la Constitución de la Republica en el artículo 37, también desarrollado en el Código de Trabajo, significa que a trabajo igual, desempeñado en puestos, jornadas y condiciones de eficiencia también iguales, debe de corresponder salario igual, no puede establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

### **2.2.5.2.- PRINCIPIO DE UNIVERSALIDAD.**

Es un deber del estado garantizar la seguridad social, lo cual constituye un derecho de la ciudadanía, el derecho de universalidad se refiere a la protección de las personas que laboran en el ámbito público, privado o municipal, incluyendo a personas funcionarias públicas y municipales, así como a las personas ejecutivas de empresas privadas.

### **2.2.5.3.- PRINCIPIO DE A IGUAL TRABAJO IGUAL SALARIO.**

Este principio no parece del todo justo, porque se establece en el orden internacional y las variaciones de una empresa a otra y de un país a otro, llegan pronto a olvidar que el ser humano es deferente, incluso en la apreciación de esta



igualdad, no puede concebirse de la misma manera el rendimiento económico que obtiene el trabajador en un país de economía avanzada y de técnica industrial adelantada y el de otro en condiciones opuestas, ambos trabajador podrán realizar igual prestación, sin embargo la retribución de uno y otra diametralmente opuesta.

### **2.2.6.- CONCEPTO DE SALARIO.**

El salario es un punto fundamental del derecho del trabajo, integra la relación laboral, el objeto indirecto y constituye social y económicamente el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo, no es posible establecer un concepto unitario del salario valido en todas las disciplinas, y aceptable en todas sus manifestaciones, la ciencia económica, la psicología y el derecho plantean hipótesis distintas al analizarlo, como es natural llegan a conclusiones diferentes.

Para la rama de la economía, es el sencillo análisis de los factores de la producción, por lo que el salario es un costo cuyo valor se determina de distintas maneras, según sea el punto de vista que se tenga; desde el punto psicológico, el salario se entiende como un factor fundamental que permite hacer suficiente el adecuado desarrollo social para él y su familia, o de lo contrario provocan conflictos que transforman la vida social.

Para los pensadores liberalitas, el salario es igual a la cantidad de artículos necesarios para alimentarse y vestirse tanto el trabajador como su grupo familiar o entendido también como lo que le cuesta a la sociedad permitir a los trabajadores subsistir y perpetuar sus necesidades básicas como vivienda, salud, alimentación, educación.

Según Carlos Marx el salario superficialmente es el plano de la sociedad burguesa, percibido por el obrero se presenta como el precio del trabajo, como una determinada suma de dinero que se paga por una determinada cantidad de trabajo, llamado precio necesario o natural, de este a su expresión en dinero.



## **2.2.7.- FACTORES DETERMINANTES PARA EL PAGO DEL SALARIO.**

El costo de la vida, aun en las sociedades más pobres los salarios suelen alcanzar niveles suficientes para pagar las necesidades básicas de los trabajadores y su familia; los cuales van enfocados al aumento o disminución de la canasta básica, de acuerdo al momento económico y político que pasa el país.

La política salarial debe de contemplar el poder adquisitivo de los salarios, IPC es un referente para implementación o autorización de las retribuciones, hay que tener en cuenta que es importante que dicho índice pueda neutralizar cualquiera mejora salarial conseguida por los trabajadores, es imposible ignorar el IPC en las estimaciones salariales ya que su consideración es una práctica habitual en todo los contratos colectivos.

La oferta de trabajo, cuando la mano de obra es escaza, los empresarios compiten entre sí para contratar a los trabajadores por lo que los salarios tienden a aumentar, cuando la oferta de mano de obra es abundante y excede la demanda, la competencia entre los trabajadores para conseguir uno de los puestos de trabajo disponibles tenderá a reducir el salario medio.

Cuando existe productividad, los salarios tienden a aumentar, esta depende en gran medida de la fuerza y calidad de la mano de obra, pero sobre todo de la tecnología disponible, los niveles salariales de los países desarrollados son hasta cierto punto elevados debido a que los trabajadores tienen una alta preparación profesional para desarrollar su trabajo.

Otro factor que influye en para la determinación del salario es la capacidad que tiene la empresa, desde la perspectiva de la empresa este es un criterio muy importante para fijar los salarios porque se refleja su capacidad económica, pero en tiempo de crisis económica este criterio no es aplicado porque la empresa puede tener un déficit de crédito.



Calificación profesional del trabajador, referido a la formación académica y profesional que tenga cada trabajador, de eso dependerá el sueldo inicial en una empresa y su posterior ascenso en el área laboral en la que se desempeña, y así podrá lograr un nivel de vida mejor para él y su familia.

En las restricciones legales la empresa está obligada a pagar el salario, las prestaciones sociales, las horas extraordinarios diurnas y nocturnas según lo establecido para cada sector como lo estipula el Consejo Nacional del Salario Mínimo, todo esto dentro del marco legal de las leyes y convenios colectivos, siempre en beneficio del sector empresarial y la satisfacción personal de los trabajadores.

La ley garantizara que todo trabajador tiene que recibir una contraprestación por su trabajo, la cual debe de contener lo mínimo para que le permita subsistir con los servicios básicos como: la alimentación, educación, salud, vivienda, para él y su núcleo familiar, pero indudablemente el salario no cumple con su objetivo puesto que con el salario mínimo establecido por la ley no es posible cumplir con todas las necesidades básicas.

En muchas ocasiones cuando se ha fijado el salario, este no ha sido incrementado en la misma proporción en que se incrementa el costo de la vida, porque en realidad no es efectivo ya que el poder adquisitivo de los servicios básico es elevado, este es una clara inobservancia de lo contemplado por la ley en el sentido que uno de los factores para la fijación de los salarios es precisamente el costo de la vida, por el efecto que tiene en la calidad de vida del trabajador.

### **2.2.8.- ATRIBUTOS DEL SALARIO.**

**Debe de ser remunerador:** esto debe ser proporcional en su cuantía al tiempo trabajado, esta cualidad implica dos consecuencias principales: la primera significa que ningún trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo, cuando



trabaje la jornada legal ya sea diurna o nocturna; la segunda consecuencia es que, de lo contrario, será remunerador el salario inferior al mínimo que se cubra como consecuencia de una jornada inferior a la máxima; en ambos casos deberá observarse un criterio de proporcionalidad.

**El salario debe de ser por lo menos equivalente al mínimo:** no debe de ser inferior al salario mínimo legalmente establecido por el consejo nacional del salario mínimo, que es que se encarga de fijar periódicamente el salario para cada sector productivo del país.

**Además el salario debe de ser suficiente:** el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico estable para el trabajador y su familia, como señala Alonso García, "Todos los trabajadores serán amparados por el estado en su derecho a una retribución justa y suficiente por lo menos, para proporcionar a él y a sus familiares bienestar que les permita vida moral y digna".

En realidad lo suficiente en el salario puede ser entendido en una forma general, nacional, por zonas geográficas o por especialidades, atendiendo a valoraciones estadísticas o bien contemplando el caso particular de cada uno, al hablar de forma general habría que dejar de lado las decisiones de los organismos calificados para establecer los salarios mínimos; para la situación individual lo suficiente carece de relevancia ya que contemplar las situaciones particulares de cada trabajador; en función de sus necesidades personales rompería con el principio consignado en el Código de Trabajo.

**Debe de ser determinado o determinable:** significa que el trabajador debe de saber de ante mano a que tiene derecho por la prestación del servicio convenido, en ocasiones la determinación es precisa, cuando se fija por tiempo, o a precio alzado, en otras es variable, cuando se pacta por unidad de obra o por comisión, en todo caso su determinación nunca podría estar sujeta a gusto de su patrono; e implica que no podría celebrarse un contrato de trabajo con retribución indeterminada.





**Debe de cubrirse periódicamente:** esto se refiere a la forma en cómo debe de hacerse efectivo el pago, es decir en forma semanal, quincenal o mensual, según lo pactado entre el patrono y el trabajador, sin embargo existen excepciones como en el salario por comisión, lo cual se hace según liquidaciones mensuales o inclusive por pagos que realicen los clientes.

**El salario en efectivo debe de pagarse en moneda de curso legal:** de conformidad a lo establecido en el artículo 120 del Código de Trabajo, el salario debe pagarse en moneda de curso legal, lo que significa que se prohíbe efectuar el pago en mercancía, vales, fichas, o cualquier otro signo representativo que se pretenda sustituir la moneda de curso legal.

## **2.2.9.- TEORÍAS SOBRE EL PAGO DEL SALARIO.**

Uno de los elementos principales del problema para la fijación del salario es la tasa, con respecto a esta problemática se han formado numeras teorías de contenido que corresponden a la economía política, siempre relacionadas al derecho laboral enfocando al salario como una contraprestación que el patrono debe al trabajador o la cesión del esfuerzo y de los servicios que el trabajador presta al empleador.

La primera teoría relevante sobre los salarios, es la doctrina del salario justo, la estableció el filósofo Italiano Santo Tomás de Aquino, quien manifestaba la importancia de las consideraciones de orden moral y la influencia de la costumbre, definía el salario justo como aquel que permitía al trabajador una vida de acuerdo a su posición social.

### **2.2.9.1.- TEORÍA DE LA OFERTA Y LA DEMANDA.**

Para los economistas de la escuela liberal, el precio de la jornada del obrero se regula como el precio corriente de toda cosa; según esta teoría los salarios se



elevan o bajan en razón inversa del número de obreros que se ofrece para trabajar y en razón directa de la cantidad de trabajo disponible, esta teoría se resume en la frase del economista COBDEN " Cuando dos obreros corren tras un patrono, los salarios bajan; cuando dos patronos corren detrás de un obrero, el salario sube".

Los que sostiene esta teoría señalan que hay un nivel mínimo por debajo donde el salario no puede descender, este deberá ser lo necesario que le permita la subsistencia del trabajador y su núcleo familiar, pero a la vez hay un máximo del cual no puede aumentar el salario, si este fuera superior la industria no lograría satisfacer la cancelación de los salarios; entre estos dos limites influye la teoría de la oferta y la demanda.

La Teoría de la Oferta y la demanda, está relacionada con la " Teoría del salario Natural", anunciada por RICARDO, "El trabajador no puede ganar, a la larga, más que el mínimo para su existencia, pues si gana menos, perecerá poco a poco la población obrera y la reducción en la oferta de las fuerzas de trabajo hará subir el salario; si el trabajador gana más del mínimo de existencia aumentara como enseña la experiencia, el número de matrimonios y de nacimientos y el aumento de la oferta de brazos ocasionara la baja de salarios".

En general lo que nos quiere decir Ricardo en esta teoría, es que el precio natural del trabajo, es aquel que de los trabajadores solamente los medios indispensables para su subsistencia y para perpetuarse en su especie, sin aumentar ni disminuir la población, pero esta doctrina olvida que el nivel de vida de los trabajadores y su familia depende del pago de su salario; Carlos Marx hace una crítica a este autor porque confunde el trabajo como base del valor pagado a los trabajadores.

### **2.2.9.2.- TEORÍA DE LA LEY DE BRONCE DEL SALARIO.**

Basándose en las teoría económicas MARXS, LASSALLE<sup>1</sup> observaba que el obrero solamente llega a ganar el salario preciso para poder vivir él y su familia, el

---

<sup>1</sup> compendio de Derecho Laboral, Guillermo Cabanellas de Torres, página 55



régimen imperante al formularse el análisis, el trabajo constituía una mercancía que se compra y se vende con un precio en el mercado: la venden los obreros, la compran los patronos y el salario es su precio.

Una comparación que hacen en esta teoría, es con el mercado donde el comprador siempre tratara de adquirir toda la mercadería al precio más bajo de su costo, esta regla es analizada por los patronos, donde calcula el costo del trabajo que el adquiere, el pago es el calculado al más bajo costo, para que le permita la subsistencia al trabajador; el empleador deduce que el salario debe de ser reducido al mínimo ya fijado.

Según las Lassalle, "el salario estará representado por los gastos de manutención y de reproducción de obrero", esto quiere decir el salario debe de ser para que le permita mantener a su familia con los servicios básicos y que le permita la reproducción y se perpetúe la especie humana, y que la especie humana no desaparezca, haciendo una comparación al humano con la materia prima utilizada en una empresa, se aplica a la frase de NAQUET " por los gastos de amortización del capital humano".

### **2.2.9.3.- TEORÍA DEL FONDO DE LOS SALARIOS.**

Esta teoría está fundamentada en los economistas ingleses en que la oferta laboral de los trabajadores para ganarse la vida corresponde a la demanda patronal que busca el rendimiento de sus capitales a través de la producción; STUART MILL<sup>2</sup>, sostuvo que la cuantía del salario se determina por dos elementos principales: la oferta de trabajo y la demanda laboral.

La relación entre esos dos elementos determinan la cuantía del salario, en la cual se refleja las elevadas cifras de la oferta y la demanda; basta, para averiguar cuál es el promedio del salario correspondiente a cada obrero en un país, dividir las

---

<sup>2</sup> compendio de derecho laboral, Guillermo Cabanellas de Torres, página 57



cifras a que asciende el fondo de los salarios por el número total de obreros dispuestos a trabajar.

Sostiene que la demanda de los trabajadores que subsisten de un salario no puede ser mayor ni aumentar más que en proporción al crecimiento de los recursos financieros que tienen los empresarios para pagar los salarios, una de las consecuencias si el fondo sube o disminuye el número de trabajadores, los salarios sufren un alza; o viceversa.

#### **2.2.9.4.- TEORÍA DEL SALARIO POLÍTICO.**

La concepción económica del salario político considera que la remuneración del trabajador debe quedar fuera de los factores económicos, de los acuerdos individuales o colectivos, para ser establecido por el estado sobre bases equitativas y acordes con el interés general de la población trabajadora y no con la del patrono.

Este proceso lo ha revelado con exactitud SPENGLER<sup>3</sup> al afirmar que para los salarios políticos no existen límites económicos ni naturales, por fijarse al servicio exclusivo de los intereses electorales de los partidos que gobiernan o que cuentan con mayoría parlamentaria, de esa forma el salario político rebasa pronto el valor total del trabajo.

#### **2.2.9.5.- TEORÍA DEL JUSTO SALARIO.**

Todas las teorías propuestas para la fijación de los salarios se proclaman en el fondo su justicia, ya sea económica, política o social, se ha expresado desde las posiciones utilitarias de la ley de la oferta y la demanda, y sus variedades, hasta la

---

<sup>3</sup>compendio de Derecho Laboral, Guillermo Cabanellas de Torres, página 58



actitud socialista de la plusvalía y la del oportunismo político aliado con las fuerzas sindicales.

Sin embargo, la referencia a la teoría del justo salario se centra en la posición laboral de la iglesia católica, esta doctrina fue escrita pontífice León XIII<sup>4</sup>, en la encíclica Redum novarum, donde expresaba: entre los principales deberes de los patronos debe figurar el primer término, el dar a cada uno el salario conveniente.

Para fijar el un salario se puede amparar en distintos puntos de vista, como la crítica general " que el rico y el patrono explotan la pobreza y la miseria y especular con indigencia son cosas que reprueben las leyes divinas y humanas", esto es considerado desde el punto de vista divino como un crimen, que clamaría el cielo venganza, de defraudar a alguien en el precio de su trabajo.

Según la teoría del salario justo, debe de ser suficiente para satisfacer las necesidades de un trabajador, se declara como indigno porque no llega a cubrir todas las necesidades que el trabajador como ser humano le corresponde, desde el punto de vista individualista no solo se ajusta al obrero sino también a su núcleo familiar, que contribuye al bienestar social.

Desde el punto de vista económico y político Bry sostiene lo siguiente, "el obrero debe de vivir de su trabajo, y el justo salario debe de armonizar con el progreso intelectual y material", todo salario tiene que cumplir con las necesidades básicas, mantenimiento, renovación y el progreso de los trabajadores y de su núcleo familiar; un salario justo no debe de ser un salario real sino que simplemente debe de cumplir con los ideales de justicia.

### **2.2.9.6.- TEORÍA DE LA PLUSVALÍA.**

Uno de los precursores de esta teoría es Carlos Marx, que estudia este fenómeno desde el punto de vista capitalista de los fenómenos económicos y

---

<sup>4</sup> compendio de derecho laboral, Guillermo Cabanellas de Torres, página 59



sociales se basaba en que el trabajador no se le entrega la totalidad de lo que gana; la diferencia entre lo que produce y lo que recibe como salario constituye la plusvalía, el valor del producto se determina de acuerdo al número de horas empleadas para su fabricación, y el salario del trabajador se establece al número de horas que trabaja.

De esta forma lo que no recibe el trabajador de la empresa son la ganancia obtenida del empleador, que más bien la plusvalía, esta solo es para beneficio del patrono; desde el punto de vista del marxismo la clase trabajadora es explotada porque se no recibe la totalidad del valor de su fuerza de trabajo empleada en la producción de la mercancía.

Esta teoría no es factible desde el punto de vista de la transformación social porque un empresario con el hecho de poner todos sus bienes y elementos a disposición de sus trabajadores nunca renunciara a pasar " de ser explotador ha explotado", por no tener que desenvolver su iniciativas y actividades trabajo de organización y de iniciativa sin remuneración alguna.

## **2.2.10.- LA DETERMINACIÓN DEL AUMENTO SALARIAL DE ACUERDO AL COSTO DE LA VIDA.**

Un aspecto muy importante es la intervención del estado, para la fijación de los salarios conforme a la elevación del costo de la vida y la canasta básica, al realizar un estudio el aumento salarial debe de ser acorde a los aspectos para la fijación de este, de manera ficticia se cree que existe una prosperidad económica y ventaja para el trabajador, pero en la realidad el aumento no es más que el encarecimiento de los productos en el mercado.

Es natural la reacción de los productores que siempre no están conforme con la elevación de los precios en relación con el aumento de la mano de obra, estos elevan el precio de los productos para obtener más ganancias, esto se convierte en un círculo vicioso, es acá donde es necesario la intervención del estado en adecuar



las estrategias económicas, políticas y sociales de manera imparcial, con la intervención de las institución estatal designada para realizar un estudio para la fijación del salario mínimo.

### **2.2.11.- EL SALARIO SEGÚN EL RENDIMIENTO DEL TRABAJADOR.**

El aumento de salarios sin considerar el rendimiento del trabajador y la situación de la industria y la economía nacional, ha dado como resultado un aumento o mayor costo de la vida, lo que conlleva a un aumento de precios elevados de la canasta básica y productos de uso diario; en la teoría del salario como rendimiento, estima que "siendo el salario una participación en el producto, debe corresponder a la distribución del costo de este, y que para establecer la cuantía de aquel, deben deducirse el costo de las materias primas y el instrumental, el interés del capital y el beneficio del empresario".

Según esta teoría el trabajador tiene derecho a percibir una retribución por razón de un rendimiento que esta pronto a efectuarse, considerándose que si el trabajador disminuye su rendimiento o producción, el empresario puede dejar de abonar parte de su salario correspondiente a la producción no realizada, pero esto no en todos los casos es posible ni del todo cierto, ya que salario y rendimiento son condiciones necesarias del contrato de trabajo.

Cuando se trabaja y no se cumple con la producción asignada el patrono puede declarar disuelto el contrato laboral, pero no disminuir el pago del salario, si esta se fundamenta en el tiempo de presencia del trabajador; cuando hay denegación a trabajar, se produce una reducción del horario del trabajo establecida por este, si el salario se ha pactado por tiempo debe pagársele solo aquel en que el trabajador se haya encontrado prestando su servicio; significa entonces que cuando la producción de los trabajadores aumenta y con ellas su rendimiento, los salarios son mayores, cuando la producción o rendimiento disminuye los salarios bajan.



## **2.2.12.- LAS VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL SALARIO.**

La doctrina se encuentra dividida para establecer los salarios mínimos, se encuentran argumentos que contradicen la legislación sobre los salarios, los cuales pueden resumirse así: a) debe administrarse la ley de la oferta y la demanda, y por lo tanto establecerse salarios sin intervención del legislador; b) el salario mínimo impide la libre competencia entre los productores y provoca serias perturbaciones económicas al no tener en cuenta la relación de rendimiento y producción; c) marca la producción en la empresa desde el momento en que asegura al trabajador un ingreso sin tener en cuenta cuál es su productividad; d) el salario mínimo se convierte en el salario máximo e igual a todos los trabajadores en el mismo nivel, con desigualdad hacia las condiciones laborales, la capacidad y el rendimiento individual.

## **2.2.13.- PRINCIPAL SISTEMA DE FIJACIÓN SALARIAL.**

Si la fijación del pago del salario mínimo se dejara a la libertad de los patronos, podría repetirse la anterior fase histórica en el que el trabajador se encontraba por su situación de dependencia económica, sometido a la decisión del patrono, quien fijaría libremente el salario que el trabajador debería percibir, pero en la actualidad la cuantía del salario se encuentra fijada por la ley, por convenios colectivos.

En la fijación del salario, debe de atenderse diversas circunstancias como: la zona geográfica, la actitud o categoría profesional de los trabajadores, la jerarquía que tiene cada trabajador (clase, calidad y forma del trabajo prestado), ciertos factores de orden internacional como: importaciones, exportaciones entre otros.





## **2.2.14.- DIFERENCIA ENTRE SALARIO BÁSICO Y SALARIO MÍNIMO.**

La retribución laboral que como cantidad mínima se fija en los convenios colectivos de condiciones de trabajo recibe el nombre de salario básico, tal concepto se confunde con el concepto de salario mínimo, aunque se encuentre determinado por las necesidades del trabajador y su familia; y por su parte el salario básico resulta del esfuerzo logrado por la clase trabajadora con los empresarios o sus representantes, y que puede sobrepasar la necesidad retributiva mínima, mientras que para tener un salario mínimo no es necesaria ninguna lucha sindical.

El salario básico para un empleado o un profesional presenta inconvenientes al no considerar situaciones diversas, ya que ciertos trabajadores no alcanzan el rendimiento mínimo que se retribuye con dicho salario; la remuneración mínima para el trabajador puede conducir a la injusticia, lo que se trata de evitar con la implantación del llamado salario básico.

## **2.2.15.- CLASES DE SALARIOS.**

### **2.2.15.1.- CLASIFICACIÓN GENERAL.**

Antes de clasificar las formas de salario, debe señalarse que la forma de determinarlo o hacerlo efectivo no modifica la naturaleza jurídica del pago del salario de contraprestación del trabajo, ni altera la índole contractual de los servicios laborales subordinados, es de poca importancia que se fije el salario por la duración del trabajo o según la productividad de este, en ambos casos la relación jurídica de las partes es la misma, ya que siempre hay un contrato de trabajo.



### **2.2.15.2.- SALARIO POR TIEMPO.**

Es percibido por el trabajador que a cambio da su fuerza de trabajo o conocimiento durante un periodo determinado, independientemente de la cantidad de trabajo que realice; es la forma más frecuente del pago del salario, este se puede considerar como salario por unidad, para determinar la retribución, la hora la jornada laboral, (semana, quincena o mes), la retribución se fija con independencia de producción del trabajador, de modo que cuando no haya producción el empresario debe pagar la retribución convenida; si la producción del trabajador es baja, el empresario se perjudica, si por el contrario es elevado se beneficia.

El esfuerzo del trabajador depende del salario a tiempo, de la vigilancia y de la intensidad con la que el patrono ejerza su poder de dirección de los trabajadores, y de los métodos y organización de la empresa, en muchos caso no se puede estipular un pago por rendimiento, y la única forma de pagar al trabajador consiste en lo que dure la prestación de servicios.

El salario por tiempo se denomina jornal, cuando la retribución se establece por día; semana cuando se establece por periodo; quincena cuando se regula cada quince días; sueldo aquel cuya retribución se fija por un mes calendario; a los empleados se le atribuye su salario por meses, por quincena en fábricas o talleres y a los obreros se les fija un jornal o salario por hora que se les paga por día.

### **2.2.15.3.- SALARIO POR HORA O A DESTAJO.**

Es un sistema por el cual se calcula la pago con el rendimiento del trabajador, el salario no es fijo, sino que varía según el esfuerzo que el trabajador realice y el resultado que obtiene; es un salario variable ya que se modifica aumentando o disminuyendo conforme a la cantidad de piezas producidas por el trabajador en un tiempo dado, cada pieza terminada se paga con una retribución fija, y la cantidad de unidades producidas durante la jornada, multiplicada por esa base remuneratoria



dará el salario de cada día, es decir que en base a las piezas producidas así será el pago al trabajador.

En cuanto a su naturaleza se considera que el salario a destajo origina un trabajo no subordinado, esto no modifica los derechos ni obligaciones de las partes, ni el carácter contractual de la prestación laboral, lo que se da es, el pago que recibe el trabajador se somete al resultado obtenido, por lo que se obtiene un factor aleatorio y una participación en el riesgo de la producción a cargo del trabajador.

Como ventajas de este sistema tenemos: el menor costo de fabricación; el aumento de la productividad, por el estímulo que experimente el trabajador; mayor perfeccionamiento personal, para producir más; menor vigilancia empresarial; mayor beneficio para ambas partes; una fijación más exacta de los costos de producción.

Frente a estas ventajas se encuentran diversos inconvenientes como: provoca un desgaste suplementario de las energías del trabajador, a consecuencia de querer obtener un mayor salario; produce en realidad una disminución del salario, por la competencia que origina; prolonga la jornada laboral, excediendo el límite máximo permitido como horas extraordinarias; contribuye al desempleo obrero; se producen artículos de menos calidad, ante la cantidad.

#### **2.2.15.4.- SALARIO POR TAREA O POR PIEZA.**

Se establece una obligación por parte del trabajador por cumplir con una cantidad determinada de tarea en la jornada de trabajo o en el tiempo establecido, se fija un tiempo determinado y se señala un rendimiento fijo, el trabajador debe producir la cantidad asignada durante el tiempo estipulado, asegurando de esta manera el rendimiento y el tiempo a un salario que el trabajador pueda percibir, teniendo derecho a él cuándo cumpla lo convenido.

El problema cuando el salario se establece por tarea o por pieza, es que no toda la producción es la misma ni igual, varía tanto la calidad de la materia prima utilizada como las condiciones ambientales, y las maquinarias que le proporcionan



al trabajador para su desempeño laboral, la realidad es que este salario no es sino un sistema de trabajo creado para darle al trabajador la seguridad de un salario fijo calculado por tiempo, con la posibilidad de aumentar sus ingresos salariales, si el trabajador aumenta su rendimiento.

### **2.2.15. 5.- SALARIO INDIVIDUAL Y SALARIO COLECTIVO.**

El salario es individual cuando se le paga a uno solo de los trabajadores, tomándolo como un solo elemento dentro de la empresa, y se considera colectivo cuando el salario se fija para un grupo de trabajadores, los cuales prestan un servicio determinado; referente al pago colectivo pueden presentarse dos situaciones: a) que el pago sea distribuido en un grupo de trabajadores que actúan en equipo y mediante un contrato colectivo de trabajo; b) sin tener un contrato colectivo, obtienen su pago de acuerdo con el rendimiento del grupo laboral.

En ambos casos hay una adición de los contratos individuales de trabajo, en donde los trabajadores se unen por su propia y libre voluntad, deciden quienes componen el grupo y eligen su propio jefe, distribuyen el salario de la manera que consideren más equitativa; por el contrario cuando se determina un pago colectivo sin existir un contrato de trabajo colectivo se trata simplemente de pagar en conjunto a los trabajadores, pago que no debe de ser inferior a la suma de los salarios individuales.

### **2.2.16.- EL SALARIO COMO ELEMENTO CONTRACTUAL Y ECONÓMICO.**

Hay un beneficio recíproco en el trueque que las partes realizan del trabajo por salario, el primero a cambio del segundo; salario por trabajo desde la perspectiva del empresario o patrono que abona aquel por servirse de este. Las partes en el



contrato de trabajo, tratan de obtener beneficios materiales; el lucro integra esencia de este contrato.

Es requisito ineludible el de que todo trabajo debe de ser remunerado, ahora bien el hecho de que el trabajo sea remunerado significa también que debe de existir cierta equivalencia entre ambas prestaciones; y junto a la naturaleza onerosa debe de darse también otra conmutativa en cuanto a la proporcionalidad de las prestaciones recíprocas de las partes.

### **2.2.16.1.- RELACIÓN DEL PAGO DEL SALARIO CON PRECIOS Y NIVEL DE VIDA.**

Un aspecto importante en la teoría del salario se haya en las relaciones de este con la producción y con el costo de vida ya que al no atacar al capitalismo a fondo, los empresarios transforman cada elevación de los salarios en arma y pretexto para encarecer los productos con la idea de que el público pague, y obtener ellos el interés del capital mayor en la cuantía, aunque igual en la proporción.

### **2.2.16.2.- TRABAJO Y SALARIO COMO CONTRAPRESTACIÓN.**

En los contratos de trabajo, surgen dos obligaciones principales, la prestación de un servicio y su atribución, otras obligaciones complementan la naturaleza del vínculo, pero son secundarias y accesorias así, las relativas a las formas, intensidad, clase o disposición de la prestación o de la remuneración, el trabajo coincide con la esencia de ser humano y esa prestaciones de hacer cuenta con una remuneración, pero al contrario de los contratos civiles, el contrato de trabajo, no tiene por objeto los bienes materiales, sino la ejecución de una tarea.

### **2.2.17.- PROTECCIÓN LEGAL DEL SALARIO.**



Así como el trabajo es objeto de protección legal, el salario se regula jurídicamente; las normas legales referentes al mismo se concretan en la siguiente: el salario debe abonarse exclusivamente en moneda de curso legal, dentro de los plazos estipulados o que se fijan por la ley; en el lugar donde se realiza el trabajo.

En general, la legislación positiva establece, entre otras normas de protección retributiva laboral, la fijación de un salario mínimo; la prohibición de sistema de trueque; la protección del salario en cuanto al lugar en que ha de realizarse el pago y al tiempo en que este debe de hacerse; la prohibición de efectuar descuentos; y, por último, la prohibición de reducir el salario.

Se prohíbe retener, reducir o compensar el salario del trabajador, tanto por multas y provisión de alimentos como por anticipo a las medidas de cualquier naturaleza que disminuye el importe del salario que deba percibir el trabajador, por medio de la protección legal del pago del salario al trabajador, cumpliendo así las medidas protectoras de este.

## **2.2.18.- NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO.**

**Derecho a disponer del salario**, los trabajadores tienen el derecho de disponer libremente de su salario, por lo tanto cualquier disposición o medida que contradiga este derecho debe ser nulo, también debe consagrarse de modo especial la irrenunciabilidad del derecho a cobrar el salario que comprende también el derecho a percibir un salario devengado.

**El cobro del salario**, son muchas las hipótesis de la ley que atienden desde distintos ángulos las formas que se refieren al pago del salario: a) destinatario del pago: el pago debe de hacerse al propio trabajador, quien personalmente ha de recibir el pago, excepto en los casos de imposibilidad del trabajador, este puede hacerse a la persona que este designe; b) instrumento de pago: el salario en efectivo debe de pagarse en moneda de curso legal y queda prohibido hacerlo en mercancía; c) lugar de pago: debe de efectuarse en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios; d) días y horas de pago: como requisito legal el pago debe de realizarse



en días laborales, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de la terminación de su jornada laboral.

**Prohibición de suspender el pago del salario:** de acuerdo al artículo 131 del código de código de trabajo, existe la obligación del patrono de pagar el salario ininterrumpidamente, salvo en los casos y requisitos establecidos en la ley, es una causa de nulidad del contrato imputable al patrono el no pagar el salario oportunamente.

**Los descuentos autorizados:** los descuentos a los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y requisitos siguientes a) pago de deudas contraídas con el patrono por anticipo de salario, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, perdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimientos; b) pago de la renta: el cual varía de acuerdo a la cantidad de ingresos que perciba el trabajador; c) pago de abonos para cubrir prestamos provenientes del Fondo Social para la Vivienda los cuales son destinados a la adquisición de una vivienda, estos descuentos deben de haber sido aceptados libremente por el trabajador.

También se incluyen en estos descuentos d) el pago de las cuotas alimenticias a favor de la esposa e hijos, el cual debe de ser decretado por un Juez de Familia en sentencia; e) pago de las cuotas sindicales ordinarias, previstas en los estatutos de los sindicatos; además f) el patrono debe retener el impuesto sobre el producto del trabajo personal, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, para hacerlo llegar a la oficina regional de hacienda correspondiente y por aparte la cuota del seguro social que debe de pagar el trabajador según la Ley del Seguro Social.

### **2.2.19.- ALTERACIÓN DEL SALARIO.**

La alteración del salario del trabajador puede ser por aumento o por disminución de la retribución, el derecho de alterar el salario del trabajador no se discute cuando esa alteración va en beneficio de aquel. Por el contrario cuando de



lo que se trata es de reducir la retribución, solo es posible si media acuerdo de la propia prestación de los servicios.

Resulta así que las partes contratantes no pueden mantener permanente y fija una remuneración sin considerar para nada los problemas propios de un contrato que se prolonga en el tiempo y que es de tracto sucesivo las circunstancias que inicialmente tuvieron en cuenta los contratantes pueden variar en el curso de la prestación de servicios.

#### **2.2.20.- A QUIEN DEBE HACERSE EL PAGO.**

El pago del mismo debe de efectuarse directamente al trabajador; salvo impedimento para recibir su remuneración o total imposibilidad en su caso de muerte, en que su derecho se transmite a sus sucesores, esa evidencia jurídica contiene la protección de que el trabajador no sea privado de lo ganado con su esfuerzo; esto se complica cuando hay trabajadores que están bajo la dependencia jurídica de personas que ejercen la potestad legal sobre ellos, esto se refiere a los menores de edad que se encuentran sometidos a la patria potestad o bajo tutela.

Teniendo determinada la persona a la cual debe hacerse efectivo el pago, evita que un tercero o un extraño al contrato de trabajo, pueda recibir los beneficios y prestaciones del trabajador y de esa manera convertirse en un acreedor delegado de los servicios desarrollados por otros, esto asegura el respeto a la retribución laboral, alimentaria y personalísima, la cual no puede cederse ni enajenarse.

#### **2.2.21.- ÉPOCA O LUGAR DE PAGO.**





Según la regulación legal del salario debe de pagarse el día de trabajo, en el lugar donde se cumplan las tareas y dentro de la jornada laboral o inmediatamente después de terminada, para los agentes que despliegan su actividad en la calle o recorriendo distintos puntos, el local donde recibirán las instrucciones o aquel otro en que rindan cuenta de su gestión o negocio.

El pago de la remuneración debe hacerse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios, quedando prohibido realizarlo en sitios donde se vendan mercaderías o bebidas alcohólicas como negocio principal o accesorio, con excepción de los casos en que el pago debe de efectuarse en los días y horas señaladas por el empleador.

Si el día de pago del salario, coincide con un día que no se desarrolla actividad laboral, por tratarse de un día sábado, domingo o feriado, el pago debe de efectuarse el día hábil siguiente a la jornada laboral; si además se fija más de un día de pago debe de comunicársele al trabajador por medio de nómina o por número de orden, para que este puede efectuar su pago en cada uno de los días habilitados.

## **2.2.22.- PAGO DEL SALARIO EN MONEDA DE CURSO LEGAL.**

El salario debe de pagarse en moneda de curso legal, en primer término, por moneda se entiende tanto las piezas metálicas como billetes de curso forzoso; y en segundo término, que es totalmente superflua la inclusión en los recibos de la coletia de curso legal; porque si la moneda no posee curso legal, no cabe hablar de pago, o total ineficacia al respecto.

Con referencia al pago con moneda nacional, no se opone a esto el que el pago pueda efectuarse en moneda extranjera, si esta se convierte en moneda nacional en el momento de hacer efectivo el pago del salario; bajo pena de nulidad se debe de realizar el pago al trabajador en efectivo, o cheque a la orden del trabajador para que pueda ser cobrado personalmente por este.



### **2.2.23.- LA INTEGRIDAD DEL SALARIO. (PROHIBICIÓN DE ANTICIPOS)**

Anticipos son aquellos adelantos en dinero que el patrono hace al trabajador, esto se refiere a los salarios por devengarse, esto se da con frecuencia en la industria, se consideraba costumbre que el trabajador al ingresar al establecimiento de trabajo solicitara al patrono un anticipo que le permitiera subsistir hasta percibir su primer salario; como garantía los patronos utilizaban medidas ilegales, de forma que el incumplimiento de la obligación no era solo sobre el patrimonio, sino también sobre la persona del deudor; si el patrono otorga anticipos no puede compensar ni retener los salarios devengados y no abonados, por lo que el trabajador queda obligado por los anticipos.

### **2.2.24.- LA FALTA DE PAGO.**

El trabajador vive del salario que devenga por prestar sus servicios, lo que se considera su única fuente de ingreso, por lo que la demora de lo que se le debe por su trabajo le acarrea perjuicios, ante la negativa del patrono de efectuar el pago no significa que el trabajador pueda negarse a la prestación de sus servicios, para que este, por medio de su contrato laboral pueda utilizar medios jurídicos para exigir el pago de su salario; el retraso en el pago del salario da derecho al trabajador para darse por despedido con justa causa y exigir la indemnización pertinente y el salario adeudado más el complemento del tiempo para el que fue contratado.

### **2.2.25.- CIRCUNSTANCIAS QUE PERMITEN AMPLIAR MEDIOS ELECTRÓNICOS PARA EL PAGO DEL SALARIO.**



En nuestro país los medios de pago del salario más utilizados van desde los medios convencionales como el dinero en efectivo (billetes y monedas), el cheque, hasta instrumentos de reciente desarrollo que requieren el uso de una infraestructura tecnológica tales como las tarjetas de crédito y débito, así como transferencias electrónicas, considerando que los medios de pago deben de ser seguros, prácticos y de aceptación generalizada.

La tecnología está permitiendo que nuevos medios de pagos sean introducidos con mayor facilidad y frecuencia, debido que cada vez más los servicios de pagos representan una parte importante de los ingresos para las instituciones financieras, de igual manera, los medios de pago son de interés para las empresas que comercializan bienes y servicios, en la medida que buscan reducir los costos asociados a sus transacciones de cobro y pago.

La forma en que se realiza el pago es de interés para los bancos ya que aportan una contribución significativa a la eficiencia y estabilidad del sistema financiero y en consecuencia confianza al público, así como también al desarrollo eficiente y seguro de las transacciones en el sector de la economía; por esta razón muchos bancos se han propuesto y desarrollado objetivos de política pública con impacto sobre los mecanismos de pago mediante los cuales se busca: apoyar su capacidad operativa, vigilar que su funcionamiento sea eficiente y sin inconvenientes originadas por fallas del mercado.

Para lograr lo anterior, los bancos necesitan estudiar cómo evolucionan las prácticas de pago en la sociedad, lo cual permite a los bancos el marco normativo y planear las necesidades de infraestructura financiera para lograr un funcionamiento eficiente de los mecanismos de pago actuales y de los que se proyecta introducir en un futuro, particularmente de aquellos que han surgido como producto del avance en las tecnologías de información.

El Banco Central de Reserva de El Salvador, realizó la primera encuesta sobre prácticas de pago entre octubre y diciembre del 2003, con una muestra de empresa de la base de datos del sistema de cuentas nacionales mediante la cual se buscaba obtener una aproximación del estado actual de la utilización de los



diferentes medios de pago en El Salvador, lo que brindaría un panorama para la introducción de nuevos mecanismos de pago electrónico que se proyecta incorporar a mediano plazo determinando la necesidad de adecuar la reglamentación e infraestructura que permita un funcionamiento eficiente.

### **2.2.26.- FACTORES QUE DETERMINAN LA PREFERENCIA DE PAGO DE LOS CONSUMIDORES.**

Una fijación de precios en los instrumentos de pago puede favorecer la utilización de medios de pago electrónico contra los medios de pago como el cheque o el efectivo; la educación, el nivel de ingreso y la presencia en el mercado puede determinar el uso de tarjetas de crédito; existe una mayor posibilidad de uso de medios electrónicos en consumidores con mayor educación e inventarios e activos financieros; los consumidores no consideran sustitutos directos los pago con cheques en comparación con los realizados a través de una red de pagos electrónicos; el uso de banca electrónica no lleva necesariamente a una reducción en los pagos con cheque y que las comisiones por cheque emitido tiene un efecto directo para desincentivar el uso del mismo.

### **2.2.27.- IMPLICACIONES DE LAS INNOVACIONES DE PAGO DEL SALARIO EN LA ECONOMÍA.**

Desde un estudio de la macroeconomía, la introducción de nuevos medios electrónicos para el pago, va a incidir en el nivel de desarrollo económico del país, siendo unas de los principales factores para la implementación de nuevos sistemas para el pago del salario, desde el punto de vista de la microeconomía estos medios



pueden incorporar varios servicios de valores agregados que serían un complemento para el pago.

Los factores principales de eficiencia que originan la inversión e innovaciones de pago por parte de las instituciones financieras, según diferentes resultados de acuerdo a los estudios realizados desde la perspectiva tanto de la microeconomía como de la macroeconomía son: la reducción de costos, el incremento de los ingresos, la adquisición de clientes y la retención de cliente.

La participación de los bancos centrales en el desarrollo de medios de pago del salario, es muy necesaria para que se lleve de manera eficaz y de forma segura para el trabajador, estos bancos deben de cumplir roles para una posible implementación de este tipo de pago como: operadores de los procesos de compensación y liquidación final, rol de vigilancia y facilitadores en el desarrollo de nuevos sistemas e instrumentos de pago, donde este banco apoya los desarrollos del mercado poniendo al servicio su capacidad de investigación y análisis.

Los bancos centrales de cada país deben de participar en materias de políticas públicas relativas a los sistemas de pagos del país esto debe de ser orientadas a cuatro áreas: a) manejo de impedimentos legales y regulatorios a los desarrollos del mercado y las innovaciones, b) promover condiciones y el comportamiento competitivo en el funcionamiento del mercado, c) apoyar al desarrollo de la infraestructura y la adopción efectiva de estándares y d) proveer servicios de banca central en la manera más efectiva para las condiciones del mercado particular.

## **2.2.28.- EL SALARIO MÍNIMO EN EL SALVADOR SEGÚN LA FESPAD.**

El salario mínimo, de acuerdo al Código de Trabajo: " todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra suficientemente las necesidades normales de su hogar, en el orden material, moral y cultural, el cual se fijara



periódicamente”, para fijar el salario mínimo se atenderá sobre todo al costo de la vida, a la índole de la labor, o los diferentes sistemas de remuneración, a las distintas zonas de producción y otros criterios similares; para apreciar el costo de la vida deberán considerarse los gastos ordinarios en alimentación, vestuario de una familia obrera promedio, campesina o urbana.

El derecho al trabajo y los derechos que de manera directa o indirectamente se relacionan con este, se infringe una ley si junto a un empleo no se cuenta con un salario digno que sea suficiente y que cubra las necesidades personales de su grupo familiar, es por ello que necesariamente debe de tomar en cuenta para la fijación el derecho a un salario justo.

Para la fijación del salario mínimo se encuentra el Consejo Nacional del Salario Mínimo (CNSM) , como un organismo independiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, integrado por siete miembros: tres representan el interés público, dos el interés de los trabajadores y dos representan al patrono; los representantes del interés público son designados por el Órgano Ejecutivo, uno por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, otro por el Ministerio de Economía y otro por el Ministerio de Agricultura y Ganadería.

Las funciones del salario mínimo son: a) elaborar y proponer periódicamente al Órgano Ejecutivo en el ramo de trabajo y previsión social, proyecto de decretos para la fijación del salario mínimo; b) proponer al Órgano Ejecutivo en el ramo de trabajo y previsión social la modificación de las tarifas de los salarios mínimos fijados por decreto, cuando varíen sustancialmente las condiciones que determinaron su fijación; c) prescribir normas para la estimulación del costo de la vida y de otros elementos de juicio que deban tomarse en consideración para la fijación de un salario mínimo; d) integrar las comisiones que considere necesario para investigar los elementos que se refiere el literal anterior.

En la situación actual del salario mínimo la estructura del Consejo Nacional del Salario Mínimo, puede considerarse como pro patrono, puesto que la representación gubernamental que son tres miembros se inclinan por los intereses de los patronos que sumados con la representación patronal obtienen un total de



cinco miembros por dos de la representación de los trabajadores, esa composición es la que ha garantizado, en aras del interés de las empresas a que el salario no sea revisado como manda el Código de Trabajo.

Uno de los indicadores relacionados con el salario mínimo lo constituyen los niveles de pobreza la cual se divide en extrema y absoluta, y pobreza relativa, en la primera se ubican aquellos hogares que no alcanzan a cubrir el costo de la canasta básica, en la segunda se ubican los hogares que alcanzan a cubrir el doble de la canasta básica de alimentos.

Entre los años 2009 y 2013, se han registrados tres aumentos al salario mínimo, el último fue aprobado por el presidente Mauricio Funes, en julio del 2013, luego de una intensa disputa con los representantes de la empresa privada en el Concejo Nacional del Salario Mínimo, el aumento aprobado fue del 12 %, para el sector privado, será aplicado en tres momentos en 4% en julio del 2013, el 4% en enero del 2014 y el 4% en enero del 2015.

Esta planteamiento dio origen al debate, que fue anunciado por el Órgano Ejecutivo en febrero del 2013, donde propuso un aumento del 10%, para ser aplicado inmediatamente sin embargo la empresa privada representada por la Asociación de la Empresa Privada (ANEP), pidió que el aumento se limitara a un 8%, ante esta situación el CNSM, acordaron un aumento del 12%, que tenía que ser aplicado de manera escalonada en tres años, lo cual fue aprobada.

De acuerdo con el aumento acordado del aumento del 4% correspondiente al año 2013, los salario mínimos vigentes fueron: 1) sector comercio y servicios \$ 233.10; 2) el sector maquila y textil \$ 195.00; 3) sector industrial \$ 228.00; sector agrícola \$ 109.20.

De acuerdo con el aumento acordado del aumento del 4% correspondiente a partir del 1 de enero de 2014, los salario mínimos vigentes fueron: 1) sector comercio y servicios \$ 242.40; 2) el sector maquila y textil \$ 202.80; 3) sector industrial \$ 237.00; sector agrícola \$ 113.70.



Para enero del 2015 el aumento del 12% se concretara en su totalidad y los salario mínimos quedaran así: 1) sector comercio y servicios \$ 252.09; 2) el sector maquila y textil \$ 210.91; 3) sector industrial \$ 246.48; sector agrícola \$ 118.24.

## **2.3.- MARCO NORMATIVO**

### **2.3.1.- CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR.**

El artículo 38 establece principios y derechos que deben ser regulados por la Ley secundaria, en el caso que ocupa El Código de Trabajo y la norma citada en el ordinal cuarto prescribe que el salario debe de pagarse en moneda de curso legal, significa que se debe de realizar con la moneda que se encuentra circulando y establecida legalmente.- En El Salvador supuestamente contamos con un bimonetarismo por lo tanto se considera válido el pago para un trabajador en Colones Salvadoreños o dólares de los Estados Unidos de América.

Lo anterior se afirma constituye una falacia legal ya que el Estado hizo desaparecer nuestra moneda nacional, quedando en circulación únicamente como moneda de curso legal, el Dólar de los Estados Unidos de América, por lo que únicamente se pagan los salarios con esta última moneda y la remuneración en cualquier otra sería ilegal, excepto que pusieran en circulación nuevamente el Colon.





## 2.3.2.-CONVENIOS INTERNACIONALES

### 2.3.2.1- CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTÍAS SOCIALES.

Este instrumento internacional, estableció las bases para que los países suscriptores de la misma incluyeran dentro de su legislación constitucional una regulación expresa sobre El Derecho del Trabajo y Previsión Social; dicha carta fue suscrita en Bogotá, Colombia, y por ello se le conoce o se le llama también **CARTA DE BOGOTÁ**, creyendo oportuno mencionar que El Salvador fue suscriptor de ella.

Todo o casi todo lo que contenía la Carta de Bogotá, fue incluido en la Constitución Política del Estado salvadoreño, en el año de 1950, instrumento primario que reconoció por primera vez Derechos Sociales, que comprendían El Derecho del Trabajo, La Familia, La Educación y la Salud. Dentro de los primeros mencionados la carta contiene derechos que protegen la forma de estipulación del salario como:

El artículo 2 establece principios para los países americanos como: ***“el trabajo es una función social y no debe considerarse un artículo de comercio y goza de la protección del estado.”***<sup>5</sup> por el trabajador se encuentra protegido por principios y garantías constitucionales, leyes secundarias y tratados internacionales.

Como segundo principio: ***“No importando sexo, raza, credo o nacionalidad del trabajador, debe darle igual remuneración por su trabajo realizado”***, el patrono no puede hacer ninguna distinción al momento de cancelar el pago del salario a sus trabajadores solo por el hecho de ser diferentes.

---

<sup>5</sup>Recopilación de leyes en materia laboral, de Luis Vásquez López, pagina 18.



También establece como debe de pagarse el salario mínimo para el trabajador, el cual se encuentra regulado periódicamente por el estado con la colaboración de los trabajadores y empleados, dicho salario debe de ser suficiente para cubrir las necesidades básicas del hogar como las morales y culturales, en consideración de acuerdo con las condiciones de cada trabajo.

### 2.3.3.-LEYES SECUNDARIAS

#### 2.3.3.1.- CÓDIGO DE TRABAJO.

El presente cuerpo legal es la legislación especial que desarrolla los principios y derechos establecidos por la Constitución de la República.

En el título tercero, capítulo I del salario, artículo 119 nos establece un concepto de lo que se considera salario: “...**es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo**”<sup>6</sup>, no puede pagar en forma distinta, como especie o cuerpo cierto.

Tal disposición también señala que todo lo que el trabajador reciba y que implique retribución de servicios es salario, aquí se incluyen Bonificaciones Habituales, el pago de horas extras, recargo por laborar en día de descanso semanal, días de asueto y otros.

---

<sup>6</sup>Legislación laboral/ comp. Corte Suprema de Justicia.- la. Ed-san salvador, el salv.: sección de publicaciones de la corte suprema de justicia, 2005. Página 36.



Artículo 125, Prescribe que todo trabajador va a devengar el salario que se haya pactado en el Contrato de Trabajo, aun cuando desempeñe un cargo donde se pague menos de lo pactado; pero si se le asigna a un cargo con mayor remuneración devengará éste último

Artículo 126, establece las principales estipulaciones de salario y estas son: ***Por unidad de tiempo, por unidad de obra, por sistema mixto, por tarea, por comisión y a destajo, por ajuste o precio alzado.***<sup>7</sup>

El artículo 127, Aquí se señala una medida de protección del salario y se refiere a que debe ser oportuno, íntegro y personal.

El Artículo 128 y 129, Disponen el lugar donde debe de pagarse el salario, así como donde debe de hacerse. La vulneración a esta regla da como consecuencia que el pago se tenga como no hecho.

Artículo 130 y 131: Establecen que el salario se debe pagar en la fecha acostumbrada y en qué momento, lo cual depende según la forma de estipulación del salario, es decir si es por unidad de tiempo, por obra, etc.

Artículo 138, Obliga al patrono a llevar planillas o recibos de pago, en las que hará constar todo pago que haga a los trabajadores, como el que se realice por trabajo en ordinario y extraordinario, días hábiles, de asueto y de descanso en que labore.

Solo para efectos de ilustración se anotaron las disposiciones anteriormente comentadas, y continuar con el estudio exegético del capítulo sería prolijo a los objetivos planteados en el presente trabajo de investigación, lo mismo sucederá con otras normas que se citan posteriormente.

---

<sup>7</sup> Legislación laboral/ comp. Corte Suprema de Justicia.- la. Ed-san salvador, el salv.: sección de publicaciones de la corte suprema de justicia, 2005. Página 38



### **2.3.3.2.-LEY DEL TRABAJO DE LAS TRIPULACIONES AÉREAS.**

Artículo 6, La forma de estipulación de los salarios de los trabajadores de las tripulaciones aéreas son pactadas de forma integral, se deberá estipular la cantidad que comprendan los salarios ordinarios y extraordinarios también por los recargos por nocturnidad, de igual manera se le reenumerará los días de asueto, y de descanso y cualquier otra forma de prestación que implique la remuneración.

### **2.3.3.3.-LEY DE EQUIPARACIÓN DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

En su Artículo 2, número 5, *la persona con discapacidad tiene derecho: a obtener un empleo y ejercer una ocupación remunerada y a no ser despedido en razón de su discapacidad;* significa que no puede ser excluido de los derechos y garantías laborales, por el hecho de tener una discapacidad física, ya que puede desempeñar y producir lo mismo que una persona sin una incapacidad.

### **2.3.3.4.-LEY DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DEL SECTOR TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.**

Se incluye en este capítulo esta ley, ya que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es la institución encargada de velar por el cumplimiento de las normas tanto primarias como secundarias relativas al Trabajo y Previsión Social, la que a la fecha en ningún momento se ha pronunciado si se viola la ley por pagar el salario vía electrónica.



### **2.3.3.5.-LEY DE SERVICIO CIVIL.**

Artículo 29, los funcionarios y empleados comprendidos en la carrera administrativa y protegidos por esta ley gozaran del derecho siguiente; literal "c", de devengar el sueldo, viáticos y emolumentos que estuvieren asignados el cargo o empleo para que han sido nombrados; y solo podrán hacerseles los descuentos autorizados por la ley<sup>8</sup>.

A los que se encuentran sujetos a esta ley, se les garantiza estabilidad laboral y la integridad del pago de su salario, protegiéndolos de aquellos descuentos que no son autorizados por la ley, dándole la seguridad de mantener su cargo para el cual fue contratado inicialmente, ya que con méritos de parte del empleado puede optar a un cargo superior.

### **2.3.4.- DERECHO COMPARADO DEL PAGO DEL SALARIO.**

#### **2.3.4.1.- ARGENTINA.**

Tomando en cuenta la Constitución de Argentina: según su artículo 14.- establece los siguientes derechos con forme a las leyes que reglamentan su ejercicio; " artículo 14 bis: el trabajo en sus diversas formas gozara de la protección de las leyes, las que aseguran al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagadas; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en la ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la producción; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público;

---

<sup>8</sup>Legislación laboral/ comp. Corte Suprema de Justicia.- la. Ed-san salvador, el salv.: sección de publicaciones de la corte suprema de justicia, 2005. Página 246.



organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.”

#### **2.3.4.2.- BOLIVIA.**

Establece que toda persona tiene los siguientes derechos fundamentales, conforme a las leyes que fundamentan su ejercicio, según su artículo 7, literal j: a una remuneración justa por su trabajo que le asegure para sí y su familia una existencia digna del ser humano; en su artículo 156: establece que el trabajo es un deber y un derecho y constituye la base de orden social y económico.

#### **2.3.4.3.- CHILE.**

Según su Constitución en su artículo 19 asegura a todas las personas: en su numeral 16: la libertad de trabajo y su protección; toda persona tiene derecho a la libre contratación y libre elección del trabajo con una justa retribución; ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad pública, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así.

#### **2.3.4.4.- COLOMBIA.**

En su artículo 25 de la Constitución implanta que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas su modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

En el artículo 53: el congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tomara en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; y irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;



situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho.

### **2.3.4.5.- COSTA RICA.**

Artículo 56 de la Constitución, el trabajo es un derecho de los individuos y una obligación con la sociedad. El estado debe de procurar que todos tengas ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ello se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad a la dignidad del hombreo degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección del trabajo.

Artículo 57; todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, y a la fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual e idénticas condiciones de eficiencia. Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos estará a cargo del Organismo técnico que la ley determine.

### **2.3.4.6.- CUBA.**

Artículo 45: el trabajo en la sociedad socialista es un derecho, un deber y un motivo de honor para cada ciudadano. El trabajo es remunerado conforme a su calidad y cantidad; al proporcionarlo se atiende a las exigencias de la economía y la sociedad, la elección del trabajador y su aptitud y calificación; lo garantiza el sistema económico socialista, que propicia el desarrollo económico y social, sin crisis y que con ello ha eliminado el desempleo y borrado para siempre el paro estacional llamado " tiempo muerto".



### **2.3.4.7.- ECUADOR.**

Artículo 35: el trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y la de su familia. Se regirá por las siguientes normas fundamentales: numeral 4: los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique su renuncia, disminución o alteración. Las acciones para reclamarlos prescribirán en el tiempo señalado por la ley, contando desde la terminación de la relación laboral.

### **2.3.4.8.- MÉXICO.**

Artículo 123: toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley. El congreso de la unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: a) entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo; en su numeral VII establece que, para trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

### **2.3.4.9.- NICARAGUA.**

En sus artículo 57, 80, 81, 82: establecen que los nicaragüenses tienen derecho al trabajo acorde con la naturaleza humana, recalando que el trabajo es un derecho y una responsabilidad social, el cual es el medio fundamental para satisfacer las necesidades de la sociedad, de las personas y es fuente de riqueza y prosperidad de la nación, el estado procurará que se garanticen los derechos fundamentales de las personas, en una ocupación plena y productiva, asegurando salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, adecuando su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas religiosas,





sociales, de sexo o cualquier otra clase, instituyendo que se remunerara en moneda de curso legal en su centro de trabajo.

#### **2.3.4.10.- PANAMÁ.**

Artículo 60; el trabajo es un derecho y un deber del individuo, y por lo tanto es una obligación del estado elaborar políticas económicas encaminadas a promover el pleno empleo y asegurar a todo trabajador las condiciones necesarias a una existencia decorosa.

Artículo 61 y 62: a todo trabajador al servicio del estado de empresas públicas o privadas o de individuos particulares se le garantiza su salario o sueldo mínimo; la ley establecerá la manera de ajustar periódicamente el salario o sueldo mínimo de trabajador con el fin de cubrir las necesidades normales de su familia, mejorar su nivel de vida, según las condiciones particulares de cada región y de cada actividad económica.

#### **2.3.4.11.- PARAGUAY.**

Artículo 86 del derecho al trabajo: todos los habitantes de la republica tienen derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas. La ley protegerá al trabajo en todas sus formas y los derechos que ella al trabajador es irrenunciables.

Artículo 92 de la retribución del trabajo, el trabajador tiene derecho para disfrutar de una remuneración que le asegure a él y a su familia una existencia libre y digna. La ley consagrara el salario vital mínimo, el aguinaldo anual, la bonificación familiar, el reconocimiento de un salario superior al básico por horas de trabajo



insalubre o riesgoso y las horas extraordinarias, nocturnas y en días feriados. Corresponde básicamente, igual salario para igual trabajo.

#### **2.3.4.12.- PERÚ.**

Artículo 22 y 24, el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona; el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y los beneficios sociales del trabajador, tienen prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador.

#### **2.3.4.13.- REPUBLICA DOMINICANA.**

Artículo 8, numeral 11: la libertad de trabajo, la ley podrá, según lo requiere el interés general, establecer la jornada máxima de trabajo, los días de descanso y vacación, los sueldos y salarios mínimos y sus formas de pago, los seguros sociales, la participación de los nacionales en todo trabajo, y en general, todas las providencias de protección y asistencia del estado que se consideren necesarias en favor de los trabajadores, ya sean manuales o intelectuales.

#### **2.3.4.14.- URUGUAY.**

Artículo 53, El trabajo está bajo la protección especial en la ley. Todo habitante de la Republica, sin perjuicio de su libertad, tiene el deber de aplicar sus energías intelectuales o corporales en forma que redunde en beneficio de la



colectividad, la que procurara ofrecer, con preferencia a los ciudadanos, la posibilidad de ganar su sustento mediante el desarrollo de una actividad económica.

### **2.3.4.15.- VENEZUELA.**

Artículo 87, toda persona tiene derecho al trabajo y al deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es el fin del estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado. El estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Artículo 88, el Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo. El Estado reconocerá el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y crea riqueza y bienestar social. Las amas de casa tienen derecho a la seguridad social de conformidad con la ley.

Artículo 89, el trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios: 2) los derechos



laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menos cabo de estos derechos. Solo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.

## **2.4.- MARCO CONCEPTUAL.**

**ACCIDENTE DE TRABAJO:** Es un término que deriva de accidens, una palabra latina. Se trata del evento que se causa un daño involuntario o que modifica el estado habitual de los sucesos. (Página <http://definicion.de/accidente-de-trabajo/>)

**ACOSTAMIENTO:** m. En la edad media, remuneración o estipendio que se recibía de un señor y que obligaba a prestar ciertos servicios de armas. (<http://es.diccionario-universal.wikia.com/wiki/ACOSTAMIENTO>).

**AGUINALDO:** Es un derecho que tiene el trabajador y representa un dinero que te pagan anualmente dependiendo del tiempo que hayas trabajado durante ese año; es equivalente a quince días del salario del trabajador o más, si así está considerado en el contrato. (Recopilación de la pagina <http://www.monografias.com>).

**ASUETO:** Recopilación de la página <http://es.thefreedictionary.com/asueto>: Descanso de la actividad laboral u ocupación de una persona que dura unas horas o un día. (Recopilación de la página <http://es.thefreedictionary.com/asueto>).

**CAPITALISMO:** Es un sistema económico, de tesis individualista, en que los factores de la producción son de propiedad privada y, en virtud de la iniciativa individual motivada por los beneficios que obtiene, se promueve el proceso productivo. El capitalismo supone la propiedad privada de los factores de la



producción y de los bienes de consumo, así como también del dinero como medio que permite la adquisición de los dos primeros. La institución de la propiedad privada exige la protección legal más amplia para el derecho de propiedad, utilización y destino de la riqueza con un fin de lucro.

La iniciativa privada, ya sea de carácter personal o bajo la forma de sociedades, es la que promueve el proceso de la producción. Las empresas disfrutan de la más entera libertad para la adquisición de los medios de la producción, lo cual implica una exaltación de las decisiones individuales, ya sea tanto de parte de los propietarios de los medios de la producción como de los consumidores.

Contrato de trabajo

**CONTRATO:** La convención, para Aubry y Rau, es el acuerdo de dos o más personas sobre un objeto de interés jurídico; y el contrato constituye una especie particular de convención, cuyo carácter propio consiste en ser productor de obligaciones.

**COSTA:** lo que se da o paga por algo.

**CUENTA CORRIENTE BANCARIA:** Es la cuenta corriente que lleva una institución bancaria. (Diccionario de derecho usual, editorial Heliastar, tomo III, de Guillermo Cabanellas de Torres).

**COMISIÓN:** En una acepción más corriente se designa "comisión" la retribución del comisionista.

**CORRETAJE:** Contrato por el cual una persona denominada corredor pone en relación a dos personas que desean contratar. La operación de corretaje constituye un acto de comercio. Este contrato, denominado también de mediación, consiste en la obligación que contrae una persona de pagar a otra, llamada corredor, una remuneración, denominada comisión, por la información que le proporcione sobre la oportunidad de concluir un contrato o por la mediación en un contrato. Por tanto, el corredor pone en relación a dos partes para que contraten entre ellas. El derecho a cobrar la comisión depende de la efectiva celebración de un contrato en



el que el corredor no interviene como parte contratante. El corredor, a diferencia del comisionista, no está obligado a realizar ningún contrato por cuenta ni en nombre ajeno. También se diferencia el corretaje de la agencia, en que el primero es esporádico y la segunda es permanente.

**DERECHOS DEL TRABAJADOR:** Declaración de los Derechos del Trabajador: En lo individual, cuantos conciernen a la prestación convenida en forma conveniente y relativa al salario, honorarios, modalidades de ejecución, descanso, vacaciones y otros. En los social proclama más o menos orgánica y solemne, que tiende a dignificar y a elevar materialmente también la prestación laboral subordinada.

**DERECHO LABORAL:** Tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre los empresarios y los trabajadores, y de unos y otros con el estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas o inmediatas de la actividad laboral. (Diccionario de derecho usual, tomo IV, editorial Heliastar, Guillermo Cabanellas de Torres).

**DESCANSO:** Interrupción o cese pasajero en el trabajo. Pausa en una tarea. Quietud o reposo. Sueño, acción de dormir. Alivio o descargo de cuidado y preocupación, Tregua de un mal. (Diccionario de derecho usual, tomo IV, editorial Heliastar, Guillermo Cabanellas de Torres). Descanso por lo menos de 24 horas consecutivas que debe concederse cada semana a todo asalariado. El descanso semanal se da, en principio, el domingo. Es el denominado descanso dominical.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos. El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y previa consulta a las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas, podrá



establecer las ampliaciones y reducciones en el descanso semanal, así como podrá fijar regímenes de descanso alternativos, para actividades concretas.

Dieta

Honorarios que un juez u otro funcionario público devengan a diario mientras dure la comisión encomendada fuera del punto en que, por su destino, tiene la residencia oficial. | En Derecho político, junta, parlamento o congreso con atribuciones deliberantes acerca de los negocios comunes a una confederación de Estado; como la del antiguo Imperio alemán y las cortes de Polonia, o las asambleas de los cantones suizos.

**DEMANDA DE TRABAJO:** Se entiende la necesidad manifiesta de la mano de obra en que se encuentran ocasionalmente los patronos o empresarios. Suele producirse en épocas de prosperidad y altos salarios. (Diccionario de derecho usual, tomo IV, editorial Heliastar, Guillermo Cabanellas de Torres)

**DESPIDO:** En general, despido significa privar de ocupación, empleo, actividad o trabajo y en Derecho Laboral, se entiende estrictamente por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario. (Diccionario de derecho usual, tomo IV, editorial Heliastar, Guillermo Cabanellas de Torres)

**DINERO:** Moneda corriente. Caudal o fortuna. (Diccionario de derecho usual, tomo IV, editorial Heliastar, Guillermo Cabanellas de Torres),

**EDAD MEDIA:** una edad es una periodización que permite dividir a la historia en distintas etapas. La Edad Media es una edad histórica que sucede a la Edad Antigua; también conocida como Medioevo, comienza con la caída del Imperio Romano de Occidente (en el año 476) y que llega, dependiendo del historiador, hasta el descubrimiento de América (1492) o la caída del Imperio Bizantino y la invención de la imprenta (1453). Hay quienes denominan como Antigüedad Tardía al periodo comprendido entre los siglos III y VIII ya que consideran que se trata de una etapa de transición entre ambas edades.



**FUEROS DE ARAGÓN:** Colección o compilación de fueros a la que se atribuye vigencia nacional, frente a los restantes fueros Buscar voz..., que mantienen su carácter exclusivamente local o comarcal. Desde principios del siglo XIII se observan aspiraciones hacia un fuero nacional o fuer d´Aragón, y en 1216 preladados y barones aragoneses aluden al traidor «según fuero de Aragón» (ad forum Aragonis), apareciendo diversos textos de elaboración a cargo de particulares en Borja y Zaragoza, que suelen ser adaptaciones del Fuero de Jaca, pero que son referidas al fuero o fueros de Aragón (forum Aragonis, bonos foros que habemus de Aragon).

Estas colecciones, aunque adaptaciones del Fuero de Jaca Buscar voz..., no representan la formalidad burguesa, sino la formalidad militar tal como se ha impuesto en la misma Jaca, donde los escasos recuerdos del primitivo carácter son el de que la invasión del palacio de un infanzón se castiga menos cuando tiene lugar de la sierra de Guara hacia arriba, es decir, en la Montaña, que cuando sucede hacia abajo, es decir, en España, ocurriendo al revés con el homicidio de un franco. ([http://www.enciclopedia-aragonesa.com/voz.asp?voz\\_id=5955](http://www.enciclopedia-aragonesa.com/voz.asp?voz_id=5955)).

**GRATIFICACIÓN:** Suma de dinero entregada por el empleador al personal para demostrarle su satisfacción por el trabajo realizado o con ocasión de ciertos acontecimientos familiares. Normalmente la gratificación es una liberalidad; pero excepcionalmente puede constituir un complemento del salario y tener la naturaleza jurídica de tal. Galardón y recompensa pecuniaria de un servicio o mérito extraordinario, Implica un especial reconocimiento o agradecimiento.

Galardón y recompensa pecuniaria de un servicio o mérito extraordinario, el concepto tiene importancia en Derecho Laboral, ya que la gratificación representa una forma de retribución que el empleador proporciona por encima del salario ya título de recompensa o remuneración excepcional, lo haga voluntariamente o en virtud de práctica establecida. Se ha discutido doctrinal y jurisprudencialmente





acerca de la naturaleza jurídica de la gratificación; es decir, si ésta forma parte del salario o no. La tendencia más corriente se inclina a considerar que, si esa liberalidad patronal es excepcional, no tiene carácter salarial ni ocasiona derechos a favor del trabajador; pero que, si es habitual y repetida, se reputa remuneración normal, exigible por su beneficiario y computable a todos los efectos (despido, preaviso, sueldo complementario, vacaciones) para determinar los derechos del trabajador. No debe confundirse la gratificación con la propina (v.).

**HONORARIOS:** Retribución por los servicios prestados por los miembros de las profesiones liberales (p. ej., médicos, arquitectos) y, entre ellos, por ciertos auxiliares de la justicia, cuyo monto no está tarifado. Tal es el caso del abogado por su actuación. En cambio, cuando el abogado representa y demanda, está sometido al arancel. V. Tasas.

Seg. Soc. Las tarifas de los honorarios y gastos accesorios son fijadas por convenciones nacionales. Los actos que se han llevado a cabo se reembolsan sobre la base de tarifas convencionales (V. Convención). Sin embargo, para los prácticos no sometidos a convención o excluidos de la convención por la caja a causa de violación de aquella, el pago se hace sobre la base de tarifas de autoridad (V. Tarifa).

**JORNADA DE TRABAJO:** tiempo durante el cual un asalariado pone su actividad al servicio del empleador. La jornada de trabajo está determinada en derecho positivo, dentro del marco de la semana civil, en 39 horas distribuidas según los casos, en 4, 5 ó 6 días. La duración del trabajo en el día está limitado a 10 horas y no corresponde necesariamente al tiempo de trabajo productivo (p. ej., conservación de las máquinas); se distingue la amplitud correspondiente al tiempo durante el cual, en una jornada, el asalariado está a disposición de su empleador; la alternancia de los tiempos de trabajo y paréntesis de descanso aumenta esa amplitud y justifica una reglamentación. V. Modulación.



**JORNAL:** Precio del trabajo que se estipula por día de horario normal. Estipendio que gana el trabajador por cada día de trabajo. El estipendio que gana el obrero durante una jornada de trabajo. Salario son los emolumentos totales que percibe el trabajador por su trabajo, computados en plazo mayor al de una jornada. Se dice que un trabajador es jornalero cuando trabaja por día, esto es, a jornal; cuya diferencia con el trabajo a destajo es sensible, por cuanto en el primero se computa el tiempo, mientras que en el segundo el pago es por labor realizada, sin tener en cuenta el tiempo invertido.

**LABORAL:** concerniente a la labor o al trabajo. Como tecnicismo moderno, se refiere a la rama jurídica que regula el conjunto de relaciones surgidas del contrato del trabajo, y de esta actividad profesional y subordinada, como fenómeno económico y social. (Diccionario de derecho usual, tomo VII, editorial Heliastar, Guillermo Cabanellas de Torres)

**MONEDA:** Es un término que procede del latín monēta y que hace mención a la pieza de oro, plata u otro metal que, con forma de disco y acuñada con diversos motivos para acreditar su valor y legitimidad, se utiliza como medio de intercambio. (Diccionario de derecho usual, tomo VII, editorial Heliastar, Guillermo Cabanellas de Torres).

**NUMERO DE CUENTA:** Ley del Sistema de Tarjeta de Crédito; es el asignado a la cuenta principal de tarjetahabiente, pudiendo ser igual o diferente a la tarjeta de crédito asegurando una mayor identificación del usuario.

**REGALÍA:** Gajes que además del sueldo perciben algunos empleados. | Privilegio que la Santa Sede otorga a un soberano, y a para la presentación de obispos o para percepción de ciertas rentas, como antiguamente en los obispados vacantes.

**QUINCENA** Expresión con que se alude al plazo el pago de las remuneraciones estipuladas por día u hora de trabajo de los obreros. Puede



coincidir con el período de quince días (primera parte del mes) o puede coincidir con un plazo mayor o menor, según el caso (segunda parte del mes).

**SALARIO:** Etimológicamente, esta palabra viene de *salarium*, de *sal*; mientras que la palabra *sueldo*, hasta cierto punto equivalente, procede de la dicción *soldada*, que era la paga que recibía por su actividad el hombre consagrado al servicio de las armas. El salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no sólo la parte que recibe en metálico o especies, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupciones del trabajo, cotizaciones del patrono por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes. (Diccionario de derecho usual, tomo VII, editorial Heliastar, Guillermo Cabanellas de Torres).

**SALARIO JUSTO:** el problema del salario justo fue planteado, originariamente, y junto con el problema del justo precio, por los teólogos escolásticos, a la luz del principio jurídico-moral de igualdad en los cambios, establecido por Aristóteles en el libro v, Cap. I Ver De la ética a Nicómaco.

Se refieren expresamente a la cuestión Enrique de Langenstein (siglo XIV). San Antonio de Florencia (siglo XV), Luis Molina (siglo XVII) y los casuistas del siglo XVII. Según la enseñanza de Aristóteles, en los cambios debe respetarse una igualdad absoluta - que él llama aritmética-, de modo que nadie se beneficie, en perjuicio de otro, entregando menos de lo que recibe, o se perjudique entregando más de lo que recibe. Deben intercambiarse valores iguales, para que nadie resulte indebidamente beneficiado o perjudicado. (<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com>)

**SEMANA:** Etimológicamente, semana proviene del vocablo séptima, quiere decir siete días. Justamente, un periodo temporal de siete días, contados de lunes



a domingo o de domingo a sábado. (Diccionario de derecho usual, tomo VII, editorial Heliastar, Guillermo Cabanellas de Torres).

**SOBRESUELDO:** Retribución que se añade al sueldo fijo, a su vez, fija o eventual.

**SUELDO:** Nombre de distintas monedas antiguas, que valían una vigésima parte de una libra. Remuneración mensual o anual asignada a un individuo por el desempeño de un cargo o empleo profesional. Anual complementario, Denominado también aguinaldo, constituye una costumbre a la que algunas legislaciones han dado fuerza obligatoria, y de libertad particular en algunas empresas se ha convertido en beneficio general para todos los trabajadores. Consiste en entregar una vez al año, y a fines del mismo, por la índole familiar y hogareña de las Pascuas o Navidad una paga especial, equivalente a un sueldo mensual, o a una dozava parte de todo lo percibido en el año. (Diccionario de derecho usual, tomo VII, editorial Heliastar, Guillen.

**SUBVENCIÓN:** Son gastos de transferencia de los entes públicos a favor de personas o entidades, familias o instituciones sin fin de lucro, siempre a fondo perdido o sin contrapartida. Es un estímulo económico dinerario que las administraciones Públicas destinan, como ayuda pública a fondo perdido, en favor de particulares que reúnen determinados requisitos y se comprometen a realizar u obtener determinados fines que la Administración considera de interés público. Por ello se puede afirmar que la subvención es una donación modal. Su otorgamiento, que inicialmente se encuadraba como concesión a instancia del solicitante (auxilio rogado), es actualmente una concesión para la que se convoca a los particulares posibles interesados (auxilio concursado) indicando los requisitos que deben reunir y resolviendo la concesión con criterios de concurrencia y selección. En todo caso, el importe de la subvención no puede superar el coste de la actividad subvencionada (principio de riesgo compartido). (Guillermo Cabanellas de Torres).



**TARJETA DE CRÉDITO:** Es un medio o documento privado, firmado, nominativo e intransferible, resultante de un contrato de apertura de crédito que permite al titular o tarjetahabiente utilizarlo como medio de pago para adquirir bienes y servicios en comercios o instituciones afiliadas o retirar dinero en efectivo en instituciones financieras y en dispensadores autorizados por el emisor. (Diccionario de derecho usual, tomo VII, editorial Heliastar, Guillermo Cabanellas de Torres).

**TITULAR DE LA TARJETA O TARJETA HABIENTE:** La persona natural o jurídica habilitada para el uso de la tarjeta de crédito y quien se hace responsable de todos los cargos y consumos realizados personalmente o por los autorizados por el mismo. (Diccionario de derecho usual, tomo VII, editorial Heliastar, Guillermo Cabanellas de Torres).

**TRABAJADOR:** Quien trabaja, todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Laborioso o aplicado al trabajo. Obrero; el que realiza una tarea manual. Jornalero. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado. La parte retribuida en el contrato de trabajo. (Diccionario de derecho usual, tomo VII, editorial Heliastar, Guillermo Cabanellas de Torres).

**TRABAJO:** El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud. Obra. Labor. Tarea. Faena. Empleo, puesto. (Diccionario de derecho usual, tomo VII, editorial Heliastar, Guillermo Cabanellas de Torres).



# CAPITULO

## III



## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. ASPECTO INTRODUCTORIO DE LA METODOLOGÍA.**

La investigación tuvo por objeto determinar si el pago del salario por medio de la Banca Electrónica, no violenta las medidas de protección del pago del salario establecidas en el código de trabajo. Así también de verificar si estas responden a la finalidad para las que fueron creadas en el referido código, con el fin de detener cualquier vulneración contra las medidas protectoras del pago del salario. Es así que, para lograr los objetivos planteados en la investigación fue necesario aplicar una adecuada metodología de investigación, identificando el tipo de estudio a realizarse, los métodos, técnicas, instrumentos y procedimientos a implementarse.

#### **3.2. OBJETO DE ESTUDIO**

Es relevante enunciar que la problemática desarrollada, parte del análisis de la realidad de que el pago del salario no se realiza conforme a las medias protectoras del pago del salario establecidas en el código especialmente la regla que señala que debe de pagarse de manera íntegra, oportuna y personal, ya que y quizás emitiendo un juicio apriori, de que principalmente rompe con la oportunidad y lo personal, tomando en cuenta de que el trabajador va a obtener su efectivo hasta que termine de laborar lo que de alguna manera perturba que él cumpla con sus obligaciones instantáneamente, así como también el salario no lo recibe personalmente si no que a través de un intermediario que es el Banco, donde apertura su cuenta constituyendo lo anterior el principal objeto de estudio.



Así también, fueron parte del objeto de estudio el Jefe y Colaboradores Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Santa Ana, Juez y Colaboradores Jurídicos del Juzgado de lo Laboral de la Jurisdicción de Santa Ana y abogados laboristas en ejercicio libre, también de esta circunscripción territorial, debido a que todos ellos forman parte de las instituciones y personal idóneo para llevar a cabo los mecanismos de protección que el estado debe de dar a los trabajadores.

### **3.3.- UBICACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO.**

Para realizar la labor investigativa fue necesario delimitar el objeto de estudio tanto temporal como espacialmente. Por ello, es importante señalar que se tomó como referencia las instituciones del estado y personas concedoras del tema, en el área geográfica de Santa Ana. En lo que se refiere al tiempo será a partir del mes de enero de dos mil quince a la fecha en que se concluya la investigación, recordando que esta práctica objeto de estudio data desde hace muchos años sin que al momento no haya pronunciamiento alguno, siendo ello la novedad del caso y lo que fue reseñado en el apartado correspondiente de este trabajo investigativo, o sea la justificación.

### **3.4- MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN.**

Toda investigación científica requiere de la elección del método que permita indagar de forma idónea el fenómeno elegido como tema de investigación. Es en este sentido, que para los efectos de la presente investigación, se ha seleccionado el método cualitativo, pues se adecua al planteamiento del problema junto con sus objetivos y preguntas guías, con tipos de estudio que proporcionan una descripción verbal o explicativa lo suficientemente veraz del fenómeno de la realidad,





encargándose de indagar la esencia y naturaleza de la temática en estudio.

Definiendo el método cualitativo como: “una categoría de diseños de investigación que extrae descripciones a partir de observaciones e interpretaciones que adoptan la forma de entrevistas, narraciones, notas de campos, registros escritos de todo tipo (Cfr. De Gioldino, 1993, página 67).

Sobre la base de los argumentos planteados, se afirma que para desarrollar toda investigación del tipo cualitativa, se requiere que el investigador cree una serie de registros descriptivos y narrativos relativos a los fenómenos que son la esencia u objeto de estudio, mediante técnicas aplicadas de investigación como la observación participante y las entrevistas de tipo semiestructurada.

En cuanto a lo referente al tipo de tesis jurídica a aplicar para su desarrollo; se utilizará el tipo de tesis Jurídico-Analítico; por el motivo que el grupo profundizará más en la ilegalidad del pago del salario por medio de la Banca Electrónica, el cual este tipo de pago no está contemplada en el Código de Trabajo.

### **3.5.- TIPO DE INVESTIGACIÓN.**

La presente investigación es descriptiva y explicativa, ya que busca conocer de manera más amplia lo referente a la ilegalidad del pago del salario por medio de la Banca Electrónica y a la inobservancia de la Constitución de la República y el Código de Trabajo, en lo que se refiere a que el salario debe de pagarse en forma oportuna, íntegra y personal.

Bajo el enfoque de tipo de estudio no experimental, el diseño metodológico de la investigación será transversal, se recolectarán datos en un solo momento y en un tiempo único, sin hacer referencias a épocas anteriores.



### **3.6. TIPO DE ESTUDIO**

Los tipos de estudio que se realizaron durante el proceso de investigación fueron:

Descriptivo: este permitió una mejor comprensión de la problemática a estudiarse; tomando como parámetro la realidad de cómo se realiza el pago del salario, y la efectividad de las medidas de protección establecidas en el Código de Trabajo, con el propósito de crear conciencia y aportar nuevas ideas tendientes a mejorar la aplicación y seguimiento que se les da a dichas medidas.

Cabe resaltar, el objeto de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas, que su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.

Explicativo: el estudio estuvo dirigido a responder por las causas y efectos de la implementación de las medidas protectoras del pago del salario, y así la información obtenida fue procesada en base a la información adquirida a través de la normativa jurídica pertinente y vigente relacionada al tema.

### **3.7.- ENFOQUE DEL MÉTODO A UTILIZAR.**

El método cualitativo que se aplicó tuvo un enfoque analítico y reflexivo, fundamentado en la experiencia y lógica, aplicadas a la relación entre la muestra y el objeto de la investigación; reflexionando según las experiencias y puntos de vista reflejados en las fuentes de investigación



### **3.8.- POBLACIÓN.**

Desde el punto de vista del Máster Eladio Zacarías Ortéz, se considera Población a “La colección de unidades de estudio, acerca de la cual, se desea hacer alguna inferencia; en ese sentido, se habla de población objetivo”; no es más que el conjunto de todos los elementos que son objeto de estudio, sobre los cuales se quieren establecer conclusiones específicas. Sobre la base de la definición antes referida se considerará Población, al Jefe y Colaboradores Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Santa Ana, Juez y Colaboradores Jurídicos del Juzgado de lo Laboral de la Jurisdicción de Santa Ana y abogados laboristas en ejercicio libre, también de esta circunscripción territorial.

### **3.9.- MUESTRA.**

Puede afirmarse que ésta, consiste en la reunión de las unidades de estudios, que configuran una parte representativa de la Población o Universo. El cual es un todo, es el grupo del cual se desea saber algo; en cambio, la Muestra solamente es la fracción de ese todo; es decir, el número de personas seleccionadas, de las cuales se pretende obtener información que nos conduzcan a comprobar o lograr los objetivos planteadas.

La muestra está representada:

- a) El Juez de lo Laboral de Santa Ana;
- b) Un Colaborador del Juzgado de lo Laboral, de Santa Ana;
- c) El Jefe del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Región Occidental;
- d) Un Colaborador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Región Occidental; y
- e) Un Abogado en ejercicio, especialista en materia de trabajo.



### **3.10.- TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.**

Para ejecutar la investigación, es necesario el uso de técnicas e instrumentos que contribuyan a conocer de manera objetiva el problema planteado; el que no debe enfocarse solo documentalmente sino que también desde el campo empírico, y para ello se requiere el auxilio de las técnicas como por ejemplo la Entrevista Semiestructurada, cuyo objetivo principal será la obtención de información idónea que corroboren si viola o no el pago del salario vía electrónica. La entrevista se hará interrogando al profesional indicado en la muestra a través de preguntas abiertas.

A cada respuesta obtenida se le dará un tratamiento descriptivo y seguidamente se analizará e interpretará para poder darle una respuesta a la problemática planteada al inicio de la investigación.

### **3.11.-PROCEDIMIENTO DE IMPLEMENTACIÓN.**

El Procedimiento a implementar para obtener la información relacionada a la temática en estudio, es el siguiente:

#### **3.11.1. CONCERTACIÓN DE LA ENTREVISTA.**

Se constatará a las personas elegidas como muestra para luego fijar día, hora y lugar para efectuar la entrevista.



### **3.11.2. CRITERIOS DE SELECCIÓN DE INFORMANTES.**

El proceso de selección de informantes se hizo cuando se explicó la muestra seleccionada e indudablemente son personas que por su profesionalidad y relación con las normas jurídicas laborales, se espera aportan datos con criterio científico sobre la temática planteada. En la administración de los cuestionarios de entrevista, se procurará siempre obtener los datos más significativos posibles de la opinión de los sujetos informantes.

### **3.11.3. PREPARACIÓN PARA LA OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN, VACIADO Y ANÁLISIS DE LA MISMA.**

Con la población participante, se procedió a la elaboración de la guía de preguntas a aplicar a los entrevistados. Las preguntas formuladas abarcaron desde los temas más generales hasta llegar a los concretos, de los más discretos a los más indiscretos, como base para investigar los principales aspectos del tema objeto de estudio. Después de recolectar la información necesaria, obtenida de las opiniones de la muestra seleccionada, se procedió a efectuar el procesamiento de los datos, a partir de los cuales se efectuó el análisis de los resultados.

La etapa final a realizada, después de analizar la información obtenida, se procedió a vaciar dicha información recogida, en matrices de información para su presentación; luego se consigno la información obtenida de cada entrevistado mostrando en cuadros resumen todos los aspectos generales de la realidad investigada por medio de los instrumentos utilizados. Sobre la base de la información obtenida se formulo el análisis correspondiente, por último se culmino con la elaborar de un análisis global, el cual sirvió como fundamento para la formulación de las Conclusiones y Recomendaciones acerca del tema investigado.



Los datos recabados se procesaron con el fin de tener un enfoque y comprensión más profundo de los hechos estudiados, a efecto de sintetizar sus valores, para extraer juicios o enunciados de índole teórico-práctico, ya sea agrupando, relacionando o analizando los resultados. Todo el proceso anterior se sintetizo de la manera siguiente:

- A. Evaluación de los datos: fue posible comprobar la calidad, cantidad y fuente de los datos obtenidos; efectuar lo anterior implica considerar datos no comprobados o no significativos de los entrevistados;
- B. Edición de los datos: implica que serán tomados en cuenta todos los datos obtenidos de los entrevistados; lo cual implica el hecho que ante dos o más respuestas contradictorias, el equipo de trabajo no hará discriminación alguna, explicándolo en el correspondiente análisis.
- C. Clasificación de los datos: se realiza por medio de la clasificación, codificación y tabulación de los datos obtenidos, para que adquieran significado investigativo relevante.

En cuanto a la interpretación de datos, se efectuara bajo el siguiente procedimiento:

- A. En primer lugar, se examinara el significado y alcance del análisis efectuado con la finalidad de formular conclusiones pertinentes con relación al tema investigado.
- B. En segundo lugar, se buscara un significado más amplio a las respuestas obtenidas; lo cual será logrado por medio de la comparación con otros conocimientos disponibles relativos a la temática que fue objeto de la investigación.
- C. En tercer lugar, se efectuó una valoración de los datos en perspectiva del contexto, relaciones y prácticas, dicha etapa permitió conocer de mejor manera los límites, consecuencias y contradicciones jurídicas del tema.
- D. Una vez recabados los datos, se elaboro un cuadro de vaciado de datos, donde se consignaron los datos recolectados, luego se provino a la realización del análisis de los mismos, posteriormente se procedio a emitir



juicios de valor con el objeto de efectuar una comparación entre estos, el enunciado del problema y los objetivos del tema de investigación. Para proceder finalmente a la elaboración de las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

- E. En respectivo cuadro, cada pregunta se consigna como variable, ya que constituye el elemento empírico obtenido de la muestra que fue seleccionada, para ser interrogada, y luego vertiera como se evidencia el fenómeno en la práctica.

El cuadro a que se hizo referencia anteriormente tendrá la siguiente estructura:

<b>VARIABLE</b>	
<b>ENTREVISTADOS</b>	<b>RESPUESTA</b>
<b>ANALISIS:</b>	



# CAPITULO

# IV





## CAPITULO IV

### 4.1.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.

VARIABLE	
1. ¿Es ilegal el pago del salario por medio de la banca electrónica?	
ENTREVISTADOS	RESPUESTA
Juez de lo Laboral de Santa Ana	Para la comunidad patronal, no se considera una ilegalidad, de lo contrario lo ven como una ventaja, de igual forma los trabajadores no piensa que se comete una ilegalidad al recibir su salario a través de un medio electrónico, pero si lo vemos desde un punto legal y basándonos en el código de trabajo, si existe una ilegalidad, ya que no se cumple con lo establecido en el Art. 127 del Código de Trabajo.
Colaborador del Juzgado de lo Laboral Santa Ana	No, porque hasta el momento no se ha resuelto ninguna demanda sobre la ilegalidad del pago del salario por ese medio, es primera vez que escuchamos sobre el tema.
Jefe del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	No es ilegal, porque no se establece en el Código de Trabajo que sea una ilegalidad, porque ya se establece la forma como hacerlo, por ejemplo: el día que debe hacerse el pago; y como lo que la ley no prohíbe lo permite.



Colaborador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	No es ilegal porque seguridad tanto para el patrono y el trabajador, se está pagando de esta forma, además no existe una ley que lo prohíba, solo menciona en el código de trabajo que el salario no puede pagarse por vales o mercancías.
Abogado en el ejercicio, especialista en materia de trabajo.	Lo que la ley no prohíbe lo permite, hoy en día han cambiado mucho las formas de pago, por lo tanto no podemos decir que exista ilegalidad en esta forma de pago.
<b>Análisis:</b> de acuerdo a lo dicho por los entrevistados, no consideran que el pago del salario por medio de la banca electrónica sea ilegal, ya que no conocen ningún proceso que se haya iniciado por inconformidad de los trabajadores por recibir el pago vía electrónica, ya que para todos ellos toman como algo común retirar su salario de esta forma. Por lo que se puede afirmar que las personas inquiridas de alguna manera mostraron desconocimiento de la ley, lo que ocasiona una permisibilidad de efectuar el pago de esa manera y las de autoridades de trabajo.	

<b>VARIABLE</b>	
<b>2. ¿Existe rigurosidad legal de la forma de pago del salario según el Código de Trabajo?</b>	
<b>ENTREVISTADOS</b>	<b>RESPUESTA</b>
Juez de lo Laboral de Santa Ana	Sí, porque taxativamente en el artículo 127 del código de trabajo, establece como debe de hacerse el pago, el cual debe ser oportuno, íntegro y personal,



	significa que debe entregarse de patrono a trabajador.
Colaborador del Juzgado de lo Laboral Santa Ana	Si porque en el código de trabajo se regula específicamente la forma de pago del salario.
Jefe del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	Si existe rigurosidad legal, porque ya se encuentra establecido en el código de trabajo como debe hacerse el pago, como por ejemplo: que sea en moneda de curso legal, íntegro, oportuno y personal.
Colaborador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	Si existe rigurosidad porque establece el código de trabajo como debe hacerse el pago.
Abogado en el ejercicio, especialista en materia de trabajo.	Si, efectivamente en el sentido que debe de ser oportuno, ya que debe pagarse en el tiempo establecido.
<p><b>Análisis:</b> En comparación con los datos encontrados de los entrevistados, todos concuerdan en que si se encuentra regulado de manera estricta en el código de trabajo la forma en que debe de pagarse el salario, ya que el artículo 127 del referido código estipula que el pago debe realizarse oportuno, íntegro y personal, significa que de no cumplir con estas características, se estaría vulnerando lo establecido el artículo mencionado. Se puede afirmar que las respuestas resultan ser contradictorias con las obtenidas en la interrogante uno, ya que dan a entender de que el código es permisivo en cuanto a que no prohíbe el pago por medio de la banca electrónica pero con lo sostenido en esta interrogante si está prohibido dicha forma de pago fundamentados en el mismo cuerpo legal prescribe que tiene que ser personal.</p>	



<b>VARIABLE</b>	
<b>3. ¿Existen consecuencias legales al pagar el salario por medio de la banca electrónica?</b>	
<b>ENTREVISTADOS</b>	<b>RESPUESTA</b>
Juez de lo Laboral de Santa Ana	Consecuencias jurídicas no se encuentran establecidas en ninguna ley por el momento, ni hemos conocido de demandas sobre este tema.
Colaborador del Juzgado de lo Laboral Santa Ana	Ninguna reconocida legalmente, porque en ningún código o jurisprudencia encontramos nada al respecto.
Jefe del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	No hay consecuencias, porque en todo el tiempo de laborar en esta institución, jamás se ha conocido un acta de inspección donde el trabajador se queje porque le hacen efectivo su pago por medios electrónicos; además hoy en día el trabajador tiene la opción de elegir en que banco va apertura su cuenta para que le deposite su salario.
Colaborador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	No hay consecuencia legal, porque hacen el pago del salario por medio de la banca electrónica por seguridad para el patrono y el trabajador.
Abogado en el ejercicio, especialista en materia de trabajo.	No, desconozco que existan consecuencias legales para tal situación.



**Análisis:** Conforme a la opinión de las personas consultadas, ninguno de estos consideran que exista consecuencias legales que deriven de realizar el pago del salario por medio de la banca electrónica, porque según sus conocimientos no se encuentra estipulado en el Código de Trabajo, ni en ninguna otra ley consecuencias jurídicas producidas por hacer efectivo el pago del salario vía electrónica. Lo anterior y con respeto a los interrogados no resulta ser verdadero ya que el pago del salario no personal, viola la ley y el artículo 627 del Código de Trabajo dice que las infracciones al libro primero de dicho Código, es donde se ubica lo relativo al salario, genera una sanción pecuniaria la cual asciende a cincuenta y siete dólares con catorce centavos de dólar por cada infracción.

<b>VARIABLE</b>	
<b>4. ¿Está obligado legalmente el trabajador aceptar el pago de salario por medio de la banca electrónica?</b>	
<b>ENTREVISTADOS</b>	<b>RESPUESTA</b>
Juez de lo Laboral de Santa Ana	No existe ninguna obligación hacia el trabajador para que acepte su salario a través de un medio electrónico, todo se hace voluntariamente, sin ningún vicio en el consentimiento.
Colaborador del Juzgado de lo Laboral Santa Ana	No está obligado, lo acepta porque esta forma de pago es más fácil para poder retirar su salario.
Jefe del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	No existe obligación por parte del trabajador de aceptar por este medio el pago de su salario, sino que es obligación del patrono depositarle el salario, por cualquiera que sea el medio de pago debe hacerlo efectivo, no hay



	ninguna ley que diga que debe de aceptarlo, el trabajador no está obligado porque puede decirle a la patrono que le pague su salario por otro medio.
Colaborador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	No está obligado aceptarlo, pero sea cual sea la forma de recibir su salario va aceptarlo, ya que necesita de su salario para poder subsistir.
Abogado en el ejercicio, especialista en materia de trabajo.	Si es el método que utiliza la empresa para pagar el salario, no se conoce inconveniente para que el trabajador acepte ese medio de pago, ya que es lo mismo que le paguen con cheque o en efectivo.
<b>Análisis:</b> Atendiendo al resultado de los entrevistados, no existe ninguna obligación legal para que el trabajador acepte el pago por medio de la banca electrónica, simplemente el trabajador se adecua a las condiciones que el patrono utiliza para ser efectivo el pago del salario, teniendo como resultado que el trabajador no considera estar bajo una obligación, sino simplemente cumple con un requisito más para optar a un empleo. Además y aunque parezca repetitivo decirlo, la forma de pago ya está establecida por el Código de Trabajo y no hay que discutir mucho, ahora bien el trabajador lo obligan a apertura una cuenta de ahorros para depositarle su salario al ingresar a la empresa o ya formando parte de ella cuando se inició esa forma de pago se les señaló con que institución bancaria tenía que aperturas la cuenta.	



<b>VARIABLE</b>	
<b>5. Violenta la libertad de contratación, cuando la empresa obliga al trabajador a aperturar una cuenta bancaria para el depósito del salario.</b>	
<b>ENTREVISTADOS</b>	<b>RESPUESTA</b>
Juez de lo Laboral de Santa Ana	No existe ninguna obligación, por lo tanto no se violenta ninguna ley donde establezca la ilegalidad de esta forma de pago.
Colaborador del Juzgado de lo Laboral Santa Ana	No, porque el trabajador por la necesidad de recibir su salario, no se opone a los condiciones que el patrono le estipule en el contrato de trabajo
Jefe del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	No violenta la libertad de contratación, porque la libertad de contratación es un tema diferente ya que aquí existe la libertad de contratación; el trabajador tiene que aceptar las condiciones del patrono de lo contrario no lo van a contratar.
Colaborador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	No violenta el derecho de contratación, ya que esta queda al criterio de las partes, la parte patronal tiene la libertad de contratar, además en el contrato dan la libertad de elegir en que banco pueden aperturar su cuenta.



<p>Abogado en el ejercicio, especialista en materia de trabajo.</p>	<p>Aquí todavía no podemos hablar que violenta la libertad de contratación porque en esta etapa aún no se considera trabajador, y si este es un requisito que pide la empresa al momento de contratar, porque se va a negar a aperturar una cuenta.</p>
---	---

**Análisis:** Teniendo en cuenta todos los puntos de vista, se tiene como resultado que no se violenta la libertad de contratación, ya que se considera que es un tema distinto a lo que es la forma de realizar el pago del salario; considerando además, que el trabajador no se obliga a aceptar esta forma de pago, sino que únicamente se adhiere a la manera que el patrono ha estipulado en el contrato de trabajo como será la forma de realizar el pago de su salario. Lo anterior es lo que contiene en su conjunto las respuestas obtenidas por los entrevistados; a lo que no se está de acuerdo porque cuando se dice que se violenta la libertad de contratación se refiere al hecho de que el trabajador no tiene frente al patrono el derecho de pedirle que al aperturar su cuenta en el Banco de su elección el cual es distinto al de donde hacen los depósitos de salario; ante lo planteado es de pensar que el patrono optaría por no contratarlo.

<p style="text-align: center;"><b>VARIABLE</b></p>	
<p style="text-align: center;"><b>6. ¿Beneficia al trabajador que se le pague el salario vía banca electrónica?</b></p>	
<p><b>ENTREVISTADOS</b></p>	<p><b>RESPUESTA</b></p>
<p>Juez de lo Laboral de Santa Ana</p>	<p>Si beneficia, porque se le convierte en una facilidad el poder obtener el pago de su salario de manera rápida, en el lugar y tiempo en que se encuentre más cerca de un cajero automático.</p>





Colaborador del Juzgado de lo Laboral Santa Ana	Si tiene múltiples beneficios, porque para el trabajador es más accesible poder retirar su salario por medio de un cajero automático.
Jefe del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	Si beneficia al trabajador, porque aparte de la comodidad si se queda sin efectivo puede hacer uso de su tarjeta en cualquier establecimiento que se encuentre y cuente con un cajero automático.
Colaborador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	Pudiera ser desde mi punto de vista, porque tiene la opción de retirar la cantidad que desee y cuando lo desee una vez que le han depositado su salario.
Abogado en el ejercicio, especialista en materia de trabajo.	Considero que ni lo beneficia ni lo afecta; por la delincuencia le sale más beneficiosa esta forma de pago, en lo que no le beneficia que le paguen así, es que al momento de querer reclamar por inconvenientes en el pago del salario debe ir a pedir un estado de cuenta.

**Análisis:** según los entrevistados si considera un beneficio al trabajador el recibir su salario por medio de la banca electrónica, ya que se le facilita el tener acceso a retirar su salario por medio de un cajero automático, el cual puede utilizar cuando lo desee, porque tiene acceso durante las veinticuatro horas del día, los siete días de la semana, lo cual es factible a sus horarios de trabajo y sus horarios de descanso. Las posiciones antes resumidas vertidas por los preguntados, parecen ser alejadas de la realidad ya que todos los cajeros se congestionan cuando se dan



los pagos de salarios y lo peor es de que todas las personas que observan este aglomeramiento se dan cuenta y expresan “hoy hay pago”, y así hasta los delincuentes hacen sus acciones delictivas y hurtando en muchos casos todo el salario del trabajador. Por otra parte hay un máximo por cada retiro, por lo que el empleado tiene que realizar como mínimo dos o tres operaciones para retirar todo su salario. Por lo tanto no se puede hablar de seguridad o efectividad.

<b>VARIABLE</b>	
<b>7. ¿Porque razón se optó pagar el salario vía banca electrónica?</b>	
<b>ENTREVISTADOS</b>	<b>RESPUESTA</b>
Juez de lo Laboral de Santa Ana	No, puede ser por comodidad o seguridad para el patrono al momento de hacer efectivo el pago del salario.
Colaborador del Juzgado de lo Laboral Santa Ana	La razón legal no existe, pero debe de ser porque se vuelve más fácil para el patrono realizar el depósito, para que luego puedan retirar el salario los trabajadores.
Jefe del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	Quizás por comodidad y por qué ahora en día la tecnología está más avanzada y se ahorra más tiempo el patrono para hacerles efectivo el pago a todos sus trabajadores.
Colaborador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	Se optó por pagar así por comodidad y seguridad del patrono y trabajador, porque si se le pagara en el



	establecimiento que labora, podría ser que a la salida le roben su salario
Abogado en el ejercicio, especialista en materia de trabajo.	Por hacer uso de los medios electrónicos que en la actualidad se han desarrollado y a la vez por comodidad por parte del patrono.
<p><b>Análisis:</b> en esta pregunta, todos los entrevistados coinciden en que la razón por la que se optó pagar el salario vía banca electrónica es por comodidad y seguridad para el patrono. Se recuerda de que antes de hacerse los pagos vía Banca, se realizaba tal como la ley dice, es decir en efectivo; aunque también es innegable que se hacía vía “cheque”, lo que en su momento también se cuestionó sobre su legalidad; pero es el caso que cuando los pagadores iban a hacer los pagos correspondientes fueron objeto de robos y en algún caso el asesinato de los mismo, esto fue uno de los fundamentos sobre que de manera general se popularizara la forma de pago discutida. Actualmente el riesgo de robo solo lo sufre el trabajador por ser también popular el pago de salarios.</p>	

<b>VARIABLE</b>	
<b>8. ¿Acarrea al trabajador consecuencias negativas el hecho que le paguen el salario por medio de la banca electrónica?</b>	
<b>ENTREVISTADOS</b>	<b>RESPUESTA</b>
Juez de lo Laboral de Santa Ana	No ninguna negativa, el trabajador lo considera una ventaja.
Colaborador del Juzgado de lo Laboral Santa Ana	No porque se vuelve una ayuda para el patrono y el trabajador
Jefe del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	Trae consecuencias para las personas que no saben leer, porque no saben



	cómo utilizar una tarjeta de débito, otra consecuencia sería que el día de pago de los cajeros automáticos se encuentran largas filas y puede darse el caso que le roben el salario al trabajador al momento de retirarlo del cajero
Colaborador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	No acarrea ninguna consecuencia, ya que lo hace por seguridad.
Abogado en el ejercicio, especialista en materia de trabajo.	Puedo mencionar el caso que la única consecuencia negativa es que cuando no tienen el comprobante de pago y no le han pagado completo su salario, para comprobarlo debe de ir al banco a solicitar un estado de cuenta por lo que se considera un inconveniente ya que no tiene rubros para comprobar que no le han pagado completo su salario.

**Análisis:** Encontramos que en esta interrogante para la mayoría de entrevistados no acarrea ninguna consecuencia negativa el que le paguen el salario por medio de la banca electrónica sino por el contrario consideran una ventaja para el trabajador ya que lo consideran una comodidad; uno de los entrevistado difiere diciendo que considera como consecuencia negativa que no cuenta con boleta de pago donde conste la integridad del pago del salario, sino que debe de acercarse a una agencia bancaria a solicitar un estado de cuenta para comprobar los retiros realizados. A la posición antes planteada se le cuestiona por cuento y aunque ninguno de los entrevistados lo dijo, en el trabajo se ha sostenido que una consecuencia jurídica fatal, es de que las cuentas bancarias son embargables, por lo que en un momento dado se le pude embargar el salario en un cien por ciento, esto es más evidente cuando el trabajador tiene un préstamo con la institución



donde le depositan el salario, donde el banco ni siquiera sigue proceso si no que en el mismo contrato de apertura de la cuenta de ahorros hay una clausula en donde el Banco se reserva la facultad de retener y hacerse pago con cantidades que el ahorrante tenga y si solo tiene su salario pues se le embarga prácticamente como se sostuvo antes el cien por ciento del salario.

<b>VARIABLE</b>	
<b>9. ¿Es necesario reformar el código de trabajo relativo al pago del salario?</b>	
<b>ENTREVISTADOS</b>	<b>RESPUESTA</b>
Juez de lo Laboral de Santa Ana	Por su viabilidad sería bueno reformar el código de trabajo, no solo en el pago del salario sino también toda la estructura de este.
Colaborador del Juzgado de lo Laboral Santa Ana	Se debe de reformar no solo ese aspecto sino muchas partes del código de trabajo
Jefe del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	Sería bueno reformarla en el aspecto de la característica de que el pago debe ser personal para poder definir qué se entiende por personal.
Colaborador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	Es necesario para aclarar el tema en investigación porque el código es muy antiguo, necesita ser reformado no solo en pago sino en todo el código.
Abogado en el ejercicio, especialista en materia de trabajo.	Si en la parte de cómo realizarse el pago y establecer de forma clara los medios de pago y contrarios a estos establecer las



	demás formas no contempladas en la ley como ilegales.
<p><b>Análisis:</b> De acuerdo a todos los entrevistados es necesario reformar el código de trabajo en lo relativo al pago del salario, ya que no se encuentra estipulado los medios electrónicos como forma de pago, debido a la antigüedad de creación del código de trabajo por lo tanto es necesario reformarlo conforme a la realidad que vivimos y la innovadora tecnología que en estos tiempos poseemos. A lo anterior se puede prohibir que la institución Bancaria no puede hacerse suyo la cantidad depositada en concepto de salario y se recurra en ese sentido a que por ejemplo el salario mínimo es inembargable y luego recurrir a la tabla que señala el Código de Procedimientos Civiles y Mercantiles en cuanto a las cuantías según el salario.</p>	



# CAPITULO V



## CAPITULO V

### 5.1.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1.1.- CONCLUSIONES.

- ❖ De conformidad a lo estipulado en el Código de Trabajo específicamente en el artículo 127, es claro al citar las características de cómo debe de realizarse el pago del salario, por lo tanto cualquier otra forma se considera no apegada a derecho, significa que la remuneración por medio de la banca electrónica es ilegal, ya que no cuenta con el respaldo en ninguna ley o decreto para realizarlo de esta forma.
- ❖ Para la clase trabajadora y patronal e incluso para algunos conocedores del derecho, el pago por medio de la banca electrónica lo consideran una ventaja debido a la comodidad que genera a los trabajadores al momento de retirar su pago y la seguridad que crea para el patrono en cada periodo que deposita el salario a sus trabajadores, ya que se evita riesgos e inconvenientes para hacerles efectivo el pago de su salario, dejando de lado lo establecido legalmente en cuanto a la forma ya estipulada para efectuar el pago, teniendo como consecuencia la trasgresión del artículo 127 del Código de Trabajo. Ahora bien y como ya se sustentó quien se ve beneficiado realmente es el patrono, quien no tiene ningún riesgo de robo o hurto y hasta asesinato de sus empleados; por otra parte esos riesgos se trasladaron únicamente al trabajador, ya que su persona puede ser objeto de los delitos antes aludidos.
- ❖ Que de acuerdo al artículo 127 del Código de Trabajo, plantea que el salario debe de ser oportuno, íntegro y persona; y que esto último significa que debe realizarse en forma personal, en otras palabras debe de entregarse de manos





del patrono hacia el trabajador, en efectivo, lo que no se cumple cuando se utiliza la banca electrónica; lo que resulta ser una costumbre contra la ley.

- ❖ Aparte de otras medidas de protección del salario el presente estudio se enfocó particularmente a que el pago por disposición legal debe de hacerse en mano propia del trabajador no siendo válido hacerlo por intermediarios de ninguna naturaleza, como por ejemplo una Institución Bancaria. Argumento que se fundamenta en el tantas veces mencionado artículo 127 que manifiesta que el salario debe ser oportuno, íntegro y personal, y que esto último significa lo que se ha expresado hasta la saciedad de que significa en mano propia del trabajador, por lo tanto es necesario una reforma del Código para que en forma expresa diga que debe de pagarse en su propia mano al trabajador, posición que se aclara porque los entrevistados manifestaron que la ley nada decía al respecto.
- ❖ Considerando lo establecido en el Artículo 23 de la Constitución, el pago del salario por medio de la banca electrónica vulnera el derecho de la libre contratación ya que al momento de aceptar el contrato de trabajo, el trabajador, se obliga a que este aperture una cuenta bancaria en la institución financiera donde el patrono ha elegido hacer efectivo el pago del salario de todos sus trabajadores, dejando sin elección al trabajador de rechazar la forma en que se realiza el pago.



### 5.1.2.- RECOMENDACIONES.

Según los resultados obtenidos en la presente investigación, podemos hacer las siguientes recomendaciones:

- ❖ El nuevo Código de Trabajo que se pretende someter a conocimiento de la asamblea, se debería de incluir que el pago del salario pueda hacer por medios electrónicos pero a su vez regulando de que la institución bancaria en ningún momento puede retener cantidades arbitrarias por deudas que el mismo trabajador pueda tener con ellos, siendo en consecuencia inembargable la cuenta bancaria donde se le deposita su salario al trabajador y que se le pueda aplicar las reglas existentes en lo que se refiere a cuantías embargables y los porcentajes a aplicar, lo que viene dado por el Código de Procedimientos Civiles.
- ❖ Que se guarde reserva de fechas de pago, ya que ellas son de dominio público, poniendo al trabajador en un ambiente de desventaja al ser presa de la delincuencia y así perder la oportunidad de satisfacer las necesidades de su hogar.
- ❖ Que las empresas que cuentan con suficiente espacio físico puedan pactar con el Banco la instalación de cajeros automáticos, dentro de la empresa o fábrica, con lo que se



facilitaría al trabajador el inmediato retiro del salario y con ello se garantiza también otra medida de protección del mismo, la cual es la de que debe de ser oportuno, como lo dice el mencionado artículo 127 del Código de Trabajo.

Esa oportunidad está referida para el trabajador el cual inmediatamente tiene que ir a realizar los pagos de sus obligaciones mensuales y presupuestadas.



### **5.1.3.- BIBLIOGRAFÍA.**

#### **LIBROS**

- ❖ Néstor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo, Tomo segundo, volumen II, séptima edición, editorial Porrúa, S. A., AV. República Argentina, 15 México 1987.
- ❖ Guillermo Cabanellas de Torres, compendio de derecho laboral, Tomo I, tercera edición actualizada y comentada, editorial Heliastar S. R. L., 1992.
- ❖ Revista de la FESPAD, situación de los derechos económicos, y sociales y culturales en El Salvador, de enero a diciembre del 2014.
- ❖ Recopilación de leyes laborales, Sección de publicaciones de la Corte Suprema de Justicia, Legislación Laboral, 2000.

#### **DICCIONARIOS**

- ❖ Guillermo Cabanellas de Torres, Diccionario enciclopédico de Derecho Usual, Tomo I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, Editorial Heliastar.

#### **PAGINAS WEB**

- ❖ El pago del salario, <http://www.monografias.com>.  
Sábado 26 de septiembre del 2015, a las nueve horas quince minutos.  
Miércoles 30 de septiembre del 2015, catorce horas cuarenta minutos.



- ❖ El salario. <http://es.diccionario-universal.wikia.com/wiki/>

Lunes 5 de octubre del dos mil quince, a las dieciséis horas y cincuenta minutos.

Viernes 9 de octubre del 2015, a las diez horas y quince minutos.

- ❖ Glosario, [www.encyclopedia-aragonesa.com/voz.asp?voz\\_id=5955](http://www.encyclopedia-aragonesa.com/voz.asp?voz_id=5955).

Martes 13 de octubre del 2015, a las quince horas y diez minutos.

Miércoles 14 de octubre del 2015, a las catorce horas y cinco minutos



# ANEXOS

**ENTREVISTA.**

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

**FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE**

**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS**



GUÍA DE ENTREVISTA PARA JEFE Y COLABORADORES JURÍDICOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, JUEZ Y COLABORADORES JURÍDICOS DEL JUZGADO DE LO LABORAL Y ABOGADOS LABORALISTAS EN EL EJERCICIO LIBRE DE LA JURISDICCIÓN DE SANTA ANA.

**OBJETIVO:** obtener información sobre los conocimientos que poseen los entrevistados sobre "LA ILEGALIDAD DEL PAGO DEL SALARIO POR MEDIO DE LA BANCA ELECTRÓNICA".

**INDICACIONES:** Por favor responda de una forma objetiva, de ello depende la validez de los resultados de esta investigación.

**LUGAR** \_\_\_\_\_

**FECHA** \_\_\_\_\_

**HORA** \_\_\_\_\_

**SEXO** \_\_\_\_\_

**PARTE I**

1. Grado académico que posee: \_\_\_\_\_
2. Lugar de trabajo: \_\_\_\_\_
3. Cargo que ejerce: \_\_\_\_\_

**PARTE II**

1. ¿Es ilegal el pago del salario por medio de la banca electrónica?
2. ¿Existe rigurosidad legal de la forma de pago del salario según el Código de Trabajo



3. **¿Existen consecuencias legales al pagar el salario por medio de la banca electrónica?**
4. **¿Está obligado legalmente el trabajador aceptar el pago de salario por medio de la banca electrónica?**
5. **Violenta la libertad de contratación, cuando la empresa obliga al trabajador a aperturar una cuenta bancaria para el depósito del salario.**
6. **¿Beneficia al trabajador que se le pague el salario vía banca electrónica?**
7. **¿Porque razón se optó pagar el salario vía banca electrónica?**
8. **¿Acarrea al trabajador consecuencias negativas el hecho que le paguen el salario por medio de la banca electrónica?**
9. **¿Es necesario reformar el código de trabajo relativo al pago del salario?**