

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
Y CIENCIAS SOCIALES

EL SALARIO MINIMO
Y SUS APLICACIONES

TESIS DOCTORAL

Presentada por

ERNESTO VIDAL RIVERA GUZMAN

PREVIA A LA OPCION DEL TITULO DE

DOCTOR

EN

JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

1975



SAN SALVADOR

EL SALVADOR

CENTRO AMERICA



AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

"UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR"

RECTOR: DR. CARLOS ALFARO CASTILLO
SECRETARIO GENERAL: DR. MANUEL ATILIO HASBUN

"FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES"

DECANO: DR. LUIS DOMINGUEZ PARADA
SECRETARIO: DR. PEDRO FRANCISCO VANEGAS CABAÑAS

Julio de 1975

TRIBUNALES QUE VERIFICARON LOS EXAMENES GENERALES PRIVADOS

" CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL "

PRESIDENTE : Dr. Roberto Lara Velado
PRIMER VOCAL : Dr. Carlos Rodríguez
SEGUNDO VOCAL: Dr. Renoldy Valencia Uribe

"MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS"

PRESIDENTE : Dr. Joaquín Figueroa Villalta
PRIMER VOCAL : Dr. Carlos Ferrufino
SEGUNDO VOCAL: Dr. Roberto López Munguía

" MATERIAS CIVILES PENALES Y MERCANTILES "

PRESIDENTE : Dr. Luis Reyes Santos
PRIMER VOCAL : Dr. Luis Dominguez Parada
SEGUNDO VOCAL: Dr. Jorge Eduardo Tenorio

A S E S O R D E T E S I S

Dr. Mario Samayoa.

TRIBUNAL CALIFICADOR DE TESIS

PRESIDENTE : Dr. Carlos Ferrufino
PRIMER VOCAL : Dr. Orlando Baños Pacheco
SEGUNDO VOCAL: Dr. Jorge Alberto Gomez Arias.

EN MEMORIA de mis queridos e inolvidables padres:

Dn. PEDRO JUAN RIVERA y

Dña. MARIA ROSARIO GUZMAN DE RIVERA

quienes descansan en la Paz del Señor

I N D I C E

	Pág.
Introducción	1
Capítulo Primero.	5
DEL SALARIO EN GENERAL	
1) Etimología	
2) Definición	
3) Importancia del problema del salario	
4) Concepto legal del salario	
5) Principio de la igualdad del salario	
6) Criterio de determinación del salario o medida de salario.	
Capítulo Segundo.	19
FORMAS DEL SALARIO	
1) Nociones generales	
2) Salario Nominal y Salario Real	
3) Salario en dinero, en especie y mixto	
4) Salario Directo y Salario Indirecto	
5) Salario Mínimo y Salario Máximo	
6) Salario Individual y Salario Familiar.	
Capítulo Tercero	25
SALARIO EN CUANTO A LAS FORMAS DE PRESTACION DEL TRABAJO	
1) Salario por unidad de tiempo	
2) Salario por pieza	
3) Salario por tarea	
4) Críticas.	
Capítulo Cuarto	30
EL SALARIO MINIMO	
(1) Concepto	
(2) Antecedentes históricos	
3) Justificación del salario mínimo.	
Capítulo Quinto	41
ESTABLECIMIENTO DEL SALARIO MINIMO EN EL SALVADOR	
1) Base doctrinaria	
2) Fundamento Constitucional	
3) Primer Decreto por medio del cual se fijó el Salario Mínimo.	
4) Decretos Posteriores.	
Capítulo Sexto.	54
REQUISITOS QUE EXIGE NUESTRA LEY PARA FIJAR EL SALARIO MINIMO.	

- 1) Costo de la vida
- 2) Indole de la labor
- 3) Diferentes sistemas de remuneración
- 4) Distintas zonas de producción

Capítulo Séptimo 61

CONSEJO NACIONAL DE SALARIO MINIMO

- 1) Cómo está integrado:
 - a) Sector Obrero
 - b) Sector Gubernamental
 - c) Sector Patronal
- 2) Atribuciones que le corresponden
- 3) Modo de proceder a la fijación del salario mínimo.

Capítulo Octavo 67

APLICACIONES DEL SALARIO MINIMO

- 1) A los trabajadores agropecuarios
- 2) A los trabajadores de la Industria
- 3) A los trabajadores de los servicios
- 4) A los trabajadores del comercio
- 5) A los trabajadores agrícolas en épocas de temporada
- 6) Trabajadores excluidos del campo de aplicación.

C O N C L U S I O N E S 72

R E C O M E N D A C I O N E S 76

B I B L I O G R A F I A 79

I N T R O D U C C I O N

El presente trabajo de tesis tiene por objeto dar a conocer primero, los aspectos generales del salario, es decir, que haremos unos breves comentarios sobre algunas de las definiciones que se consideran más completas que se han elaborado del salario, el concepto legal del salario que nos da el Código de Trabajo, el principio de la igualdad del salario y los distintos criterios que existen para determinar el salario o medida del salario.

Tratando de llegar a ubicarnos dentro del tema de este trabajo, continuaremos hablando sobre las formas del salario o sea, los diferentes modos de integrar o abonar al trabajador su salario, en lo referente a la clase o pago del mismo, en donde veremos que una de esas formas es la del salario mínimo y luego finalmente veremos a que clase de trabajadores se les aplica esa forma de salario.

El salario es uno de los elementos fundamentales que tipifican la relación de trabajo a posteriori, tal como lo dice el Profesor Mario de la Cueva en su obra "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", en un párrafo que a continuación transcribimos: "Sabemos que la relación jurídica nace por el hecho de la prestación del trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se hayan determinado el modo y la forma de pago del salario. De lo que deducimos que el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece a posteriori, como una consecuencia de la prestación del trabajo."

Mediante el salario, pues, un trabajador se pone bajo la dependencia de un patrono, formándose así una situación de subordinación entre el trabajador y el patrono o empleador, pero en la forma como lo expone el Profesor De la Cueva.

Nuestro tema tiene mucha relación con la Ciencia de la Economía, pues el salario es el dinero que recibe el trabajador por sus servicios y dicha ciencia en términos generales podemos decir que se

refiere al estudio de los fenómenos en que va envuelto el dinero; de manera que los que han estudiado la ciencia referida, hablando sobre el salario nos dicen: "En realidad, el que proporciona los empleos es el consumidor, y las personas que tienen una actividad no solicitada por dichos consumidores, carecerán de empleo. Pero si son muchos los consumidores que desean los bienes o servicios que alguien produce, se establece una demanda creciente y ello está en relación directa con el salario, que también paga el consumidor.

Así el salario se eleva automáticamente cuando escasean buenos traductores, buenas taquígrafas o ciertos especialistas, y cuando hay muchas personas que pueden realizar determinada actividad y pocos consumidores la buscan, indudablemente que disminuirá la demanda de empleo. El empresario es realmente un simple intermediario entre los consumidores y quienes trabajan en algo. Las empresas no pagan con su propio dinero ningún salario; todo lo que recibe un patrón o una empresa, lo recibe del consumidor." (Tomado de Hoja de Información Económica, México, publicada en el Diario de Hoy del 21 de Nov./74.)

El salario, según lo antes transcrito, depende de la mayor o menor aceptación que los consumidores hagan de los bienes o servicios producidos; si los consumidores aceptan un determinado producto o servicio, esto naturalmente que producirá más empleo y en consecuencia más salarios los cuales son necesarios, como antes dije, para la subsistencia de la clase trabajadora que proporciona su fuerza laboral en beneficio de un patrono.

En el fondo nos da a entender, lo que se ha transcrito de la Hoja de Información Económica, que para determinar el salario, debe tomarse en cuenta la ley de la oferta y la demanda, lo cual estudiaremos más adelante en el Capítulo correspondiente, como uno de los criterios de determinación del salario.

El salario, según lo veremos en el capítulo correspondiente, antiguamente se pagaba con fichas, vales, etc., con los cuales los trabajadores eran obligados a comprar bienes o servicios en el mismo lugar del trabajo, continuando así la explotación del trabajador, y

esto en realidad así sucedía en nuestro país, pues los trabajadores eran obligados a adquirir bienes y servicios en la misma hacienda o lugar de trabajo, mediante fichas o vales que les daban en lugar de pagarles con dinero en efectivo, quitándoles la oportunidad de conseguir alimentos y vestido en otro lugar, por supuesto a más bajo precio. El patrono vendía sus productos a los trabajadores al precio que se le antojaba, pues por las circunstancias resultaba ser el único proveedor, realizando así una ganancia excesiva a costa del pobre trabajador.

Actualmente nuestra Constitución Política, en el Art. 183 No.4o., se ordena que: "El salario debe pagarse en moneda de curso legal", esto quiere decir, en dinero en efectivo, corrigiendo así la anomalía que antes existía referente a que se pagaban los salarios con fichas vales o cualquier otro signo representativo.

Después de hablar sobre los aspectos generales del salario, - pasamos a ubicarnos dentro del tema que hemos escogido, entraremos a ubicarnos concretamente dentro del estudio del salario mínimo como una de las formas del salario. Haremos una breve reseña histórica del establecimiento del salario mínimo en otros países y después pasaremos a estudiar cómo se implantó dicho salario en El Salvador, los requisitos que exige nuestra ley para fijar el salario mínimo, cual es el organismo que se encarga de fijarlo y cómo está integrado tal organismo.

En un Capítulo especial veremos a que clase de trabajadores se aplica el salario mínimo; según la actividad a que se dediquen éstos, así tendrán derecho a un determinado salario mínimo; siendo aquí en donde se hace necesario el análisis justo de las circunstancias - para proceder a la fijación del salario mínimo, es decir, que por ejemplo, a los trabajadores del campo, que son los más explotados, e debe de otorgárseles un salario que esté de acuerdo para satisfacer sus necesidades y en fin, para que tengan los trabajadores en general, como dice la Constitución, una existencia digna del ser humano.

Lástima que en la práctica, es difícil obtener una aplicación

real y efectiva de estos salarios mínimos, pues el patrono logra burlar estas leyes que lo obligan a pagar el salario mínimo al trabajador, y quizás esto es así, por la falta de personal suficiente de la Inspección General de Trabajo, para que visite en forma más frecuente y estricta los lugares de trabajo, principalmente las explotaciones agrícolas, a fin de investigar si el trabajador recibe realmente el salario mínimo y demás prestaciones que regula la ley en beneficio del trabajador.

Qué cómo se podría solucionar este problema del control de los patronos reacios a otorgar a los trabajadores el pago del salario mínimo y demás prestaciones? esto será objeto del final de este trabajo en donde trataremos de dar algunas recomendaciones al respecto.

Por el momento podemos agregar, que es necesario hacer conciencia en los patronos, de que el trabajador necesita a toda costa cubrir sus necesidades vitales de él y de su familia, necesita tener buena alimentación, habitación, vestido, etc.

Pasaremos pues, en seguida a tratar de desarrollar el presente trabajo en la medida que lo permitan nuestras posibilidades, dados los limitados conocimientos de que disponemos, los cuales aprovecharemos al máximo a fin de comentar en la forma más completa posible los temas de que se compone, hasta llegar a las conclusiones y recomendaciones que estimemos convenientes.

C A P I T U L O P R I M E R O

DEL SALARIO EN GENERAL

- 1) Etimología
- 2) Definición
- 3) Importancia del problema del salario
- 4) Concepto legal del salario
- 5) Principio de la igualdad del salario
- 6) Criterio de determinación del salario
o medida del salario.

Generalmente la voz salario, se utiliza para designar la remuneración que el trabajador recibe por su trabajo. Obedeciendo a un mandato bíblico, estamos obligados a trabajar para "ganar el pan con el sudor de la frente", lo que en otras palabras significa que mediante nuestra fuerza de trabajo nos tenemos que ganar la vida lo cual sabe y tiene consciencia de ello el común de la gente.

Sobre esto mismo , nos dice el Apóstol San Pablo en su segunda carta a los Tesalonicenses 3, 7-12; "Hermanos: ya saben como tienen que imitar mi ejemplo: No viví entre ustedes sin trabajar, nadie me dio de balde el pan que comí, sino que trabajé y me cansé día y noche a fin de no ser carga para nadie. No es que no tuviera derecho para hacerlo, pero quise darles un ejemplo que imitar. Cuando viví con ustedes les dije: el que no trabaja, que no coma. Porque me he enterado de que algunos viven sin trabajar, muy ocupados en no hacer nada. Pues a esos les digo y les recomiendo, por el Señor Jesucristo, que trabajen con tranquilidad para ganarse el pan."

El trabajo puede efectuarse en forma material o intelectual y en una u otra forma, si esa fuerza de trabajo se pone a disposición de un patrono, entonces nace la relación de trabajo entre el trabajador y el empleador y luego a posteriori, tal como lo dijimos antes, nace el otro elemento de la relación laboral que es el salario como una consecuencia de la prestación del servicio.

Se dice que el único patrimonio del trabajador es su salario, pero realmente esto no es así, pues el profesor Mario de la Cueva en su "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", nos dice al respecto: "Hemos escuchado muchas veces que el único patrimonio del trabajador es su salario, nos parece empero que la sentencia debe ser distinta, porque el verdadero patrimonio del trabajador es su energía de trabajo, ya que es lo único que lleva consigo al penetrar en la empresa; de ahí que las medidas primeras del estatuto laboral se ocuparan del tiempo de trabajo": Mas adelante nos dice: "Para cumplir su misión, el salario debe satisfacer con amplitud generosa las necesidades de toda índole del trabajador y su familia".

Para el Profesor de la Cueva, pues, el único patrimonio del trabajador no es el salario, sino que su energía de trabajo, lo cual es claro que así sea, estamos de acuerdo con él, porque si no hay fuerza de trabajo, consecuentemente no podrá haber salario, por eso dijimos antes que el salario tiene lugar cuando un trabajador pone a disposición de un patrono su fuerza o energía de trabajo.

Don Guillermo Cabanellas en el párrafo que a continuación transcribimos, nos habla sobre el origen del sistema del salario de la siguiente manera: "El sistema del salario o del salariado comenzó al finalizar la Edad Media, y fue ya de aplicación general a últimos del siglo XVIII, al ser derogados los privilegios de las corporaciones y al organizarse las grandes manufacturas."

Veamos a continuación, los diversos aspectos del salario en general, para luego entrar de lleno al estudio de una de sus formas - como lo es el denominado salario mínimo.

1- ETIMOLOGIA

Bajo este título trataremos de buscar el origen etimológico de la palabra salario, con la cual se designa generalmente, la remuneración que el trabajador recibe por su trabajo.

Existen muchos términos como sinónimos de tal retribución, tales como: dietas, sobresueldos, haber, subvención, viáticos, mesada, sobre paga, gajes, etc.; pero según nos dice el maestro Cabanellas, a quien hemos consultado para el desarrollo de este capítulo, que "si bien esas palabras equivalen en cierto modo a salario, se aproximan bastante más estas otras: sueldo, soldada, emolumento, estipendio, derechos, honorarios, jornal, remuneración, haberes y gratificaciones."

Vemos, pues que son varios los vocablos que se usan para designar la remuneración que el trabajador recibe por su trabajo.

La palabra salario, nos dice también el citado autor, viene de la latina *salarium*, y ésta a su vez de sal; porque fue costumbre antiguamente dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes do-

mésticos.

Nos parece muy acertada la posición del maestro Cabanellas, - pues a primera vista se nota el origen exacto de la palabra salario y por esta razón es preferible como dice dicho autor, adoptar como vocablo general para denominar lo que percibe el trabajador por su trabajo, la voz de salario, reservar el término de jornal para la retribución que se conviene por día y designar como sueldo la retribución abonada por períodos de una semana o mayores.

Es muy aceptable dicha posición, del maestro Cabanellas, pero a mi modo de ver, tomando en cuenta la poca cultura de nuestro trabajador, esto puede dar lugar a confuciones de parte de éste y el patrono aprovecharse pagándole menos de lo que debe al trabajador.

Por eso en la práctica aquí en nuestro país, se usa el término salario indistintamente, ya sea que el trabajador labore por día, por semana o períodos mayores: lo cual nos lo viene a confirmar la Constitución Política y el Código de Trabajo, tal como lo veremos más adelante

2.- DEFINICION

La palabra salario, en sentido amplio, que es el más generalizado, se define como la remuneración que recibe una persona por su trabajo, incluyendo en este concepto, tanto los jornales, como los sueldos, honorarios, etc. o sea todos los beneficios que una persona pueda obtener por su trabajo.

En sentido restringido, el salario es la retribución del trabajo prestado por cuenta ajena; y usualmente se define el salario como la remuneración que el patrono entrega al trabajador por su trabajo.

El tratadista Ihering, citado por Cabanellas nos da una noción jurídica del salario, diciendo que por salario entiende, en un sentido amplio, no sólo el precio del trabajo, sino también el precio de la venta, los alquileres, los intereses del dinero.

Como el tema que hemos escogido para este trabajo tiene mucha relación con la Economía, nos permitimos enseguida dar algunas defi-

niciones de unos economistas que nos parecen de mucha importancia: GIDE: señala que el salario viene a ser toda renta, provecho o beneficio cobrado por el hombre, a cambio de su trabajo", SALVA, es "la suma de capital circulante que se dedica a remunerar el trabajo manual"; mientras que HENRY GEORGE, sostiene que el salario "es la retribución dada a una persona por su trabajo manual, o bien aquella parte del producto obtenido por el trabajo."

En resumen, pues, el salario podemos decir que es la cantidad de dinero que el trabajador recibe efectivamente por el hecho de prestar sus servicios a un patrono.

3-IMPORTANCIA DEL PROBLEMA DEL SALARIO

A primera vista resalta la importancia que tiene el estudio del problema del salario, debido a que constituye para el trabajador, digamos así, el resultado de poner a disposición de otra persona su energía de trabajo, la cual es, según dijimos antes, el único patrimonio con que cuenta el trabajador, de ahí que si ese salario es injusto o se reduce y no alcanza para satisfacer sus necesidades vitales y las de su familia, origina los trastornos políticos sociales en un país, tales como las huelgas, lucha de clases, etc.

Pero resulta que por razones naturales, estos salarios casi nunca llegan a satisfacer las necesidades del trabajador, porque éste entre más gana, tiene más propensión al consumo de bienes y servicios, lo cual nos confirma el economista Henry George, al decir: "el hombre es el único animal cuyos apetitos aumentan a medida que son satisfechos; es el único animal que jamás se harta".

Entonces pues, al problema del salario debe dársele toda la importancia que se merece, porque de nada sirve hablarle al trabajador de derechos, categorías o de jerarquía en la industria y en el comercio, de conquistas sociales, si antes no se le resuelve el primero y fundamental de sus problemas de obtener los medios necesarios para subsistir.

La inquietud o deseo de progresar en el campo económico, es propia de los individuos y de las colectividades; de manera que si al trabajador se le somete a duras jornadas de trabajo para lograr un mísero salario, esto hace despertar en él una aversión grande hacia el patrono lo cual hace surgir grandes problemas sociales, cuya solución se busca entonces por medio de la violencia que obliga a reunirse a cuantos sufren ese mismo problema, provocando la formación de frentes de lucha de clases.

La verdad es, para mí, que tanto el rico o patrono como el pobre trabajador, se necesitan mutuamente, pues al rico o patrono de nada le sirve tener dinero para emprender unnegocio o una determinada actividad económica que le pueda rendir beneficios, si no va a encontrar pobres o trabajadores que quieran trabajar, que le quieran proporcionar su fuerza de trabajo; y viceversa, los pobres o trabajadores, digamos así, no podrían subsistir si el rico o patrono no se propone a arriesgar su dinero en una empresa.

Entonces en el problema del salario, lo justo, lo humano es - tratar de encontrar un nivel de equilibrio entre el salario del trabajador y las ganancias del patrono, a fin de que aquel n se considere explotado por éste. Con tal propósito, para tratar de encontrar una solución equitativa al problema del salario, se originó el salario mínimo para las distintas clases de trabajadores, lo cual - constituye el tema principal de este trabajo, sobre el cual hablaremos un poco más detalladamente al ir desarrollando los distintos - capítulos de que se compone.

4- C O N C E P T O L E G A L D E L S A L A R I O

Nuestra Constitución Política, no nos define lo que es el salario,; el Art. 183 Nos. 2, 3 y 4, sólo nos enuncia el principio de la igualdad del salario, el principio del salario mínimo y nos habla sobre la protección del salario y que éste debe pagarse en moneda - de curso legal

Es el Código de Trabajo el que nos da la definición o concepto

legal del salario en el Art. 119, que dice así: "Salario es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que les presta en virtud de un contrato de trabajo". Hasta aquí la definición, pero más adelante en el inciso segundo regula lo que debe entender o considerarse como parte integrante del salario, en la siguiente forma tal como dice dicho artículo que a continuación transcribimos: "Considérase integrante del salario, todo lo que recibe el trabajador en dinero y que implique retribución de servicios cualquiera que sea la forma o denominación que se adopte, como los sobresueldos y bonificaciones habituales; remuneración del trabajo extraordinario, remuneración del trabajo en días de descanso semanal o de asueto, participación de utilidades."

"No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del patrono, como las bonificaciones y gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero, no para su beneficio ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo u otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales de que trata este Código".

Del texto de la definición de salario que hemos transcrito, se desprende que éste constituye la principal obligación del patrono para con el trabajador por el hecho del contrato de trabajo o de la relación laboral vigente entre ambos, tal como así lo establece el Código de Trabajo de Guatemala en su Art. 88, o sea que en virtud de dicha obligación de pagar el salario, según la teoría moderna de la relación laboral, ya no sólo se debe o tiene su origen en el contrato de trabajo, sino en la relación laboral o sea en la prestación real y efectiva del servicio por parte del trabajador hacia el patrono, en otras palabras pues, se trata de la prestación efectiva de un servicio bajo condiciones de subordinación

En vista de lo anterior resulta como consecuencia que el Contrato de Trabajo como fuente de la obligación de pagar el salario, -

va perdiendo relevancia, para dar lugar a la aplicación plena y más justa de la moderna teoría de la relación de trabajo sobre la cual no podemos entrar en más detalles por no ser el objeto de este trabajo.

Parece que nuestros tribunales en la práctica se inclinan ya por sostener en sus fallos la teoría de la relación laboral en los conflictos de que conocen, pues para resolver no toman en cuenta como antes, el convenio o contrato de trabajo, sino la prestación efectiva del servicio, pero esto, creo yo, se aplica más que todo en caso de reclamaciones judiciales de prestaciones laborales por parte del trabajador.

Concluyendo este apartado podemos decir que para que nuestra legislación laboral esté de acuerdo con la referida y tantas veces mencionada teoría de la relación laboral, es recomendable que al Art. 119 del Código de Trabajo, primer inciso, que nos define lo que es el salario, se le suprima la parte final que se remite al contrato de trabajo para obligar al patrono a pagar el salario y en su lugar agregarle: "en virtud de la relación de trabajo".

5.- PRINCIPIO DE LA IGUALDAD DE SALARIO

Este es uno de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, que en nuestra Constitución Política aparece contemplado en el Art. 182 No. 10, y que reza así: "En una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad".

Este principio fue trasladado para desarrollarlo en la ley secundaria, y es así como aparece con la misma redacción en el artículo 123 del Código de Trabajo, y en el artículo 124 de este mismo Código aparece consignado el derecho del trabajador ademandar la nivelación de salarios en caso de que en una empresa no se observe lo estipulado por el principio de la igualdad de salario a que antes nos hemos referido.

Podríamos decir pues, que este derecho que tiene el trabajador a demandar la nivelación de salarios como consecuencia del principio de la igualdad de salarios, constituye otra de las conquistas de la clase trabajadora en su lucha a través del tiempo por tratar de que se le reconozca su dignidad y que desaparezca para siempre, si es posible, esa actitud egoísta, despiadada e inmisericorde, de parte del patrono de mirar al trabajador sólo como objeto de explotación de su energía o fuerza de trabajo para obtener grandes beneficios económicos, de los que disfrutan cómodamente no sólo aquí dentro del país, pues tal vez esto sería lo indicado porque no habría fuga de divisas, pero por lo general esto no ocurre así, pues casi siempre el capitalista sale de nuestras fronteras rumbo a fabulosos lugares de recreo en los países extranjeros, llevándose nuestras riquezas para gastarlas a manos llenas en dichos lugares; bien, por de pronto esta situación de injusticia es la que tratan de corregir nuestras leyes, a fin de que al trabajador se le reconozcan sus derechos.

El profesor Mario de la Cueva, respecto a este principio que comentamos, nos dice en su obra Derecho Mexicano del Trabajo, lo siguiente: "trabajo igual no puede ser sinónimo de puestos o empleos a los que se dé el mismo nombre, sino que tiene que aplicarse a la actividad que los hombres desempeñen, pues de otra suerte bastaría que el patrono pusiera nombres distintos a los puestos para que el principio de igualdad deviniera inoperante."

El párrafo transcrito nos merece una gran importancia por la acertada distinción que hace el autor a fin de evitar que los patronos burlen la ley de la manera indicada por dicho autor.

6.- C R I T E R I O D E D E T E R M I N A C I O N D E L S A L A R I O O M E D I D A D E L S A L A R I O

Existen diversas teorías en torno a la determinación del salario, medida del salario o tasa del salario, las cuales es importante conocerlas por cuanto la tasa de los salarios constituye cuestión central relacionada con el importe de las prestaciones corres-

pondiente al patrono.

Dichas teorías las han formulado sobre todo los economistas, - pues, como antes dijimos, el tema de nuestro trabajo tiene una íntima relación con la Ciencia de la Economía. El Profesor Guillermo Cabanellas, haciendo un estudio de estas teorías sobre la determinación del salario, las resume en las siguientes: a) Teoría de la oferta y la demanda: esta teoría ha sido formulada por los economistas de la Escuela Liberal y se fundamenta, como su nombre lo indica, en la ley económica de la Oferta y la Demanda y sostienen que: "el precio de la jornada del obrero, o de cualquier otra trabajo o servicio, se regula como el precio corriente de toda cosa, conforme a la ley antes mencionada y de ahí que los salarios se elevan o bajan en razón inversa del número de obreros que se ofrecen para trabajar y en razón directa de la cantidad de trabajo disponible.

La teoría antes mencionada, el economista COBDEN la resume en las siguientes frase célebre: "cuando dos obreros corren tras un patrono, los salarios bajan; cuando dos patronos corren tras un obrero, el salario sube".

Pero hay un nivel mínimo por debajo del cual no puede descender: lo indispensable para la subsistencia del trabajador y su familia; y al contrario, o sea que existe un nivel máximo imposible de rebasar por el salario: el valor del producto, si el salario fuera superior a éste, entonces la industria perecería. De aquí se deduce en resumen, dicen los que sostienen dicha teoría, que entre esos límites, el mínimo y el máximo, oscilan los salarios de los trabajadores, por la influencia de la oferta y la demanda.

b) TEORIA DEL SALARIO NATURAL

Esta teoría ha sido formulada por el economista David Ricardo quien estableció su ley del salario, en los siguientes términos: - "El trabajador no puede ganar, a la larga, más que el mínimo para su existencia (lo necesario para vivir con estrechez él y su familia); pues si gana menos, perecerá poco a poco la población obrera (morirían de hambre los trabajadores y sus hijos) y la reducción en la "

oferta de fuerza de trabajo hará subir el salario. Si el trabajador gana más del mínimo de existencia, aumenta, como enseña la experiencia, el número de matrimonios y de nacimientos, y el aumento de la oferta de brazos ocasionaría la baja del salario".

Vemos que esta teoría se apoya fuertemente en la ley de la oferta y la demanda; pero no tiene mucha razón para subsistir, según el citado autor Cabanellas, ya que el aumento de bienestar de la clase trabajadora, en la práctica o en la realidad de la vida, no ha producido el correlativo aumento de la población, lo cual desvirtúa totalmente lo dicho o sostenido por la referida teoría

c) TEORIA DE LA LEY DE BRONCE

Esta teoría también se inspira en la ley de la oferta y la demanda, y siguiendo siempre al maestro Cabanellas, podemos decir, que dicha teoría sostiene que el trabajo no es sino una mercancía que se compra y se vende, con un precio en el mercado: la venden los obreros y la compran los patronos; y el salario constituye su precio. En todos los comercios, los compradores tratan de adquirir la mercancía al precio que más se aproxima a su costo, así el patrono comprador de trabajo, observa esta regla, calcula el precio de costo del trabajo que él compra; y como ese precio corresponde exactamente al costo de las necesidades mínimas del obrero (lo mismo que el valor de una máquina depende del gasto de carbón, aceite y mantenimiento que ocasiona) el patrono deduce que el salario debe necesariamente reducirse al mínimo indispensable para permitir que vivan el trabajador y su familia.

Esta teoría que ha sido calificada, con mucha razón y justamente, de brutal, porque asimila al trabajador como una mercancía cualquiera.

d) TEORIA DEL FONDO DE SALARIOS

Esta otra teoría al igual que la anterior también se refiere a la ley de la oferta y la demanda y sostiene que los trabajadores para ganarse la vida buscan trabajo y ofrecen el suyo; esto constituye la oferta. La demanda está representada por los capitales que

buscan colocación y el único medio de dar un empleo remuneratorio al capital consiste en dedicarlo a hacer que produzcan los trabajadores.

La conformidad entre esos dos elementos de oferta y demanda determinará la tasa del salario. Esta teoría, a diferencia de la del salario natural que mira desde el lado de la oferta, ve el aspecto de la demanda de la mano de obra, para determinar el salario.

Nos parece muy confusa esta teoría que comentamos, la cual en el fondo se basa siempre en la ley de la oferta y la demanda.

e) TEORIA DE LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO

Esta teoría ha sido enunciada por el economista norteamericano Francisco Walker, en su obra "The wage question" (El problema del salario), y seguida por Stanley Jevons y por Henry George, asimila la tasa del salario a la del precio del costo de la vida obrera.

Esta teoría se opone a la anterior que tiene su fundamento en la ley de la oferta y la demanda, porque el valor del trabajo no puede ser equiparado al valor de una mercancía sometida únicamente a la ley de la oferta y la demanda, bajo la acción de la competencia.

El trabajador no constituye una mercancía cualquiera, sino un instrumento de producción, por lo que el valor del trabajo depende sobre todo de su productividad.

De conformidad con esta teoría, al trabajador no se le considera como una máquina, ni al trabajo como una mercancía, sino como agente o instrumento de producción, entonces, concluyendo tenemos que según esta teoría, que comentamos, el precio del trabajo dependería del rendimiento del trabajador, pues a medida que aumenta la producción, mayor será el salario del trabajador.

f) TEORIA DEL JUSTO SALARIO

Esta teoría aparece sostenida por el Papa León XIII, en su universalmente conocida Encíclica Rerum Novarum y se resume expresamente en el sentido de que el salario no debe ser insuficiente para el sustento de un obrero frugal y de buenas costumbres. Expresa el sabio Pontífice: "Entre los principales deberes de los patronos

debe figurar, en primer lugar, el de dar a cada uno el salario conveniente. Sin duda alguna, para fijar la justa medida del salario, - pueden adoptarse muchos puntos de vista; pero hablando en términos - generales, recuerden, el rico y el patrono, que explotan la pobreza y la miseria y especular con la indigencia, son cosas que reprueban igualmente las leyes divinas y humanas. Constituirá un crimen y - clamará al cielo venganza, defraudar a alguien en el precio de su trabajo: he aquí que el salario que habéis robado con fraude a vuestros obreros, grita contra vosotros y su clamor ha llegado al trono del Dios de los Ejércitos".

Son muy elocuentes y llenas de inspiración divina, las palabras del sumo Pontífice antes mencionado, hablando en favor de la - clase trabajadora, la clase desposeída, en lo que respecta a fundamentar una teoría para determinar el monto del salario en una forma justa, en la medida de que corresponda a lo "necesario para que el obrero pueda llevar una vida decorosa junto con su familia y pueda seguir produciendo.

Los autores dicen que esta teoría guarda íntima relación con el principio del salario mínimo, el cual es el tema de nuestro trabajo, por lo que más adelante volveremos a hablar sobre esta teoría.

g) TEORIA DEL SALARIO POLITICO

Tal como su nombre lo indica, esta teoría elaborada por algunos economistas, consideran que el salario debe determinarse por el Estado, es decir, éste debe fijarlo, sin hacer relación a los factores económicos, acuerdos individuales o componendas colectivas entre los representantes de dichos factores.

A mi modo de ver, esta teoría casi se asimila al principio del salario mínimo, en el sentido de que lo fija el Estado, pero no arbitrariamente, sino tomando en cuenta a los factores de la producción, pero de esto hablaremos en su oportunidad en el capítulo correspondiente, en forma más amplia y detallada.

Bueno, así han quedado expuestas a grandes rasgos algunas de las teorías más importantes que se han elaborado para determinar el

1) NOCIONES GENERALES

Siguiendo siempre al Profesor Guillermo Cabanellas, diremos - que las formas de los salarios pueden referirse al pago o a su clase-. Los diversos modos que sobre la integración de los salarios pueden darse y se dan en la práctica, permiten numerosas distinciones - de las que vamos a examinar las principales.

En este capítulo, pues, estudiaremos los modos de integrar o abonar el salario al trabajador en lo referente a la clase o pago del mismo y en el siguiente capítulo veremos las formas del salario derivadas de la prestación del servicio o sea según como éste se preste.

No nos extenderemos mucho en el estudio de estos capítulos, porque en realidad el tema que hemos escogido para este trabajo de tesis, es sobre una de las formas del salario en cuanto a su pago o sea el salario mínimo, y sus aplicaciones; pero creí de importancia hacer - unos comentarios breves sobre el salario en general para buscar-la ubicación dentro de éste al referido tema.

Veamos, pues, enseguida, las formas principales del salario en cuanto al pago o a su clase.

2) SALARIO NOMINAL Y SALARIO REAL

El primero representa el valor monetario de la retribución - percibida por el trabajador y el segundo, resulta del poder adquisitivo del dinero.

La distinción anterior sobre estas formas del salario, es de - mucha importancia sobre todo en la actualidad en que debido a la inflación, los precios de los bienes y servicios que consumen los tra-bajadores, aumentan en forma desproporcionada a los aumentos de salariario, de ahí que un salario puede elevarse nominalmente y al mismo - tiempo disminuir en su poder adquisitivo o sea que el trabajador conforme a la primera forma de salario, o sea el nominal, puede tener un salario muy alto, pero en realidad bajo, en cuanto que adquiere menos bienes y servicios de los que consume y esto trae como consecuencia de que muchas veces debido a que no se hacen los estudios -

socio económicos necesarios, los aumentos de salarios son totalmente ilusorios, ya que al aumentar los salarios, suben también y en forma desigual, los precios de los productos y servicios.

En resumen, pues, de nada le sirve a un trabajador devengar un salario nominalmente alto si realmente no le alcanza para satisfacer sus necesidades y llevar una vida él y su familia, digna del ser humano; de manera que debe tenerse esmero en los estudios que se hagan para que el trabajador salga favorecido con su salario.

3) SALARIO EN DINERO, EN ESPECIE Y MIXTO

El salario en dinero, como su mismo nombre lo indica, es el que se paga en efectivo o sea en numerario de curso legal, tal como lo ordena nuestra Constitución Política, evitando así que los patronos paguen los salarios a los trabajadores, en fichas, vales, mercancías o cualquier otro signo con que se pueda sustituir el dinero de curso legal.

En cuanto al salario en especie, podemos decir, que es el que pagan los patronos con valores que no son dinero de curso legal, no constituyen moneda.

Según dice el economista Schmoller en su obra "Principios de Economía Política", esta forma de salario es la más antigua de retribuir al trabajador por sus servicios consistiendo en ofrecer al trabajador por sus servicios, habitación, alimento y vestido", excluyendo pues, el dinero de curso legal, por lo que en esta forma el trabajador era explotado en toda su energía de trabajo, teniéndolo más que como trabajador, como esclavo.

El Salario Mixto es la forma del salario mediante la cual el trabajador recibe por sus servicios parte en dinero y parte en especie.

4) SALARIO DIRECTO Y SALARIO INDIRECTO

Tal como su nombre lo indica, el salario directo es lo que el trabajador recibe de parte del patrono en virtud de lo pactado en el contrato de trabajo; por ejemplo si se pacta que el trabajador devengará cien colones por los servicios que se le asigne desempeñar,

en determinadas condiciones de trabajo, entonces esa cantidad exacta tendrá que entregarle el patrono.

El profesor Cabanellas a quien hemos consultado en este capítulo, nos dice: más o menos que el salario indirecto, consiste para el trabajador, en participar de las ventajas que representan ciertas instituciones creadas para él, o sea a otras prestaciones laborales como bonificaciones, casas baratas, economatos. También consiste el salario indirecto en que el trabajador recibe auxilios concedidos por los patronos en casos de enfermedad, accidente de trabajo en ocasión del mismo y como remuneración ajena a los riesgos y beneficios derivados del mismo.

Figura también como salario indirecto, la aportación jubilatoria, la cotización por seguro de accidentes de trabajo, cantidades abonadas en caso de enfermedad inculpable del trabajador, y principalmente el fondo de reserva para indemnización por antigüedad en el servicio.

5) SALARIO MINIMO Y SALARIO MAXIMO

Como el salario mínimo es el tema de este trabajo, no entraremos en detalles aquí sobre este punto, sino hasta en los capítulos siguientes; por de pronto, sólo diremos aquí que el salario mínimo que debe disfrutar el trabajador, será el que se estime suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos como jefe de familia.

El salario máximo se refiere a la mayor cantidad de dinero que un trabajador debe recibir por su trabajo. El salario máximo lo establece el Estado para evitar que los trabajadores de una determinada especialidad se aprovechen para exigir salarios excesivos.

Tratando de justificar estos salarios máximos, el tratadista Mario L. Deveali nos dice lo siguiente: "Si en cierto momento, en un país, se presenta la necesidad de cierta clase de trabajadores especializados, cuyo número es notablemente inferior a la demanda, y si

ellos aprovechan dicha situación para reclamar salarios excesivos, que incidirían notablemente sobre el costo de la producción, dañificando así a la generalidad de la población, en esta hipótesis y por la misma razón por la cual se fijan los salarios mínimos, es perfectamente admisible que el Estado intervenga para fijar sueldos máximos, que no pueden ser aumentados por los interesados".

Naturalmente que estos salarios máximos se fijan por parte del Estado, en los países muy avanzados y desarrollados, pero en el nuestro está muy lejos de que se establezcan salarios máximos, por nuestro escaso desarrollo en materia económica.

6) SALARIO INDIVIDUAL Y SALARIO FAMILIAR

Por el salario individual se tiene en cuenta al trabajador, con independencia de su familia o de las personas a su cargo; en tanto que en el salario familiar se considera una retribución básica y ciertos aumentos de acuerdo con el número de personas cuya subsistencia depende del trabajador.

El salario individual es lo que se da al trabajador sólo para su propia subsistencia, es decir que no abarca a los familiares u otras personas que dependen de él, por esto la escuela social católica sostiene que la ganancia del trabajador no solo debe comprender lo suficiente para hacerle vivir, sino asimismo lo preciso para asegurar la vida de su familia.

Se sostiene que ante la dificultad de las empresas para pagar a todo su personal un salario bastante alto, los industriales imaginaron, en beneficio de los trabajadores cargados de familia, un suplemento de salario que se denomina salario familiar o subvención familiar.

El salario familiar actualmente está ganando terreno en la doctrina y en la legislación positiva. Ya ha sido establecido, según dicen los autores, entre otros países, en Australia, Portugal, Francia, etc.

Es claro, pues, que nos parece que lo ideal para el trabajador es el salario familiar, porque como antes lo dijimos, trata de -

cubrir las necesidades propias del trabajador y las de su familia.

En nuestro país, el Art. 144 del Código de Trabajo, dice:
"Todo trabajador, incluso el trabajador a domicilio, 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 fijará periódicamente". Vemos que menciona el hogar del trabajador, lo cual interpretamos en el sentido de que en forma tímida y asimilándolo al salario mínimo, nuestra ley trata de obligar al patrono a pagar al trabajador un salario de carácter familiar.

C A P I T U L O T E R C E R O

SALARIO EN CUANTO A LAS FORMAS DE PRESTACION DEL

TRABAJO

- 1) Salario por unidad de tiempo
- 2) Salario por pieza
- 3) Salario por tarea
- 4) Críticas

1) Salario por unidad de tiempo

Es una de las principales formas de remuneración por medio de la cual al trabajador se le paga en proporción al lapso de la ocupación, sin considerar la labor efectuada.

El Profesor Mario de la Cueva en su obra "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", nos dice: "El Salario por unidad de tiempo es aquel en el que la retribución se mide en función del número de horas durante el cual, el trabajador está a disposición del patrono para prestar su trabajo".

El salario por tiempo es el normal en las grandes industrias porque el trabajo en serie permite medir con exactitud el esfuerzo de cada trabajador; de esa manera, la actividad está en relación con el ritmo que la misma empresa establece para la producción.

Nuestro Código de Trabajo, en el art. 126 lit. "a" se refiere a esta forma de salario al decir: "Por unidad de tiempo; cuando el salario se paga ajustándolo a unidad de tiempo; sin consideración especial al resultado del trabajo".

Esta forma de salario, es de las que tiene mayor aplicación en nuestro país, pues casi todas las empresas comerciales contratan a sus trabajadores estipulándoles su salario por unidad de tiempo - tal como antes se ha definido éste, pues parece ser la mas justa y conveniente al trabajador, pues éste cumple con su deber laboral estando al servicio del patrono el número de horas indicadas en el respectivo contrato de trabajo, a sabiendas que su salario no aumentará ni se reducirá si labora más o menos de dicha jornada.

En resumen pues, en esta forma del salario, se retribuye la duración del trabajo y no el esfuerzo realizado.

2) SALARIO POR PIEZA

Por esta forma de salario, se abona al trabajador su retribución de acuerdo con la obra realizada, o sea pues, que se remunera la cantidad de trabajo realizado, con independencia del tiempo.

El salario por pieza o por obra se aplica en ciertas indus-

trias, principalmente para los trabajadores a domicilio, que prestan sus servicios lejos de la fiscalización del patrono o empresario.

Refiriéndose a esta forma de salario, nuestro Código de Trabajo en el Art. 126 lit. "B", dice: "Por unidad de obra: cuando sólo se toma en cuenta la cantidad y calidad de obra o trabajo realizado, pagándose por piezas producidas o medidas o conjuntos determinados, independientemente del tiempo invertido."

Esta forma de salario junto con la anterior, son las principales formas del salario en el mundo capitalista, porque son las que tienen mayor aplicación.

En esta forma de salario se paga la cantidad de trabajo realizado, con independencia del tiempo empleado en desarrollarlo.

3) SALARIO POR TAREA

En esta forma del salario por tarea, el trabajador desempeña su trabajo en un período dado, con la expresa condición de que la obra realizada no ha de bajar de un mínimo determinado.

Esta forma de salario se aplica más que todo a los trabajadores que prestan sus servicios en el campo o sea en labores agrícolas.

Nuestro Código de Trabajo en su art. 126 lit. "ch" respecto a esta forma de salario nos dice: Por tarea: cuando el trabajador se obliga a realizar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada u otro período de tiempo convenido, entendiéndose cumplida dicha jornada o período de tiempo, en cuanto se haya concluido el trabajo fijado en la tarea".

Mediante esta forma de salario, se obliga al trabajador a ejecutar una determinada cantidad de obra en la jornada u otro período de tiempo al efecto establecido.

El art. 126 del Código de Trabajo en los literales "c" y "d" y "e" mencionan otras formas de estipulación del salario, en cuanto a la forma de prestación del trabajo, pero no son de tanta importancia como las que hemos dejado anotadas, debido a que no tiene mucha aplicación en comparación con las otras.

4) CRITICAS

Las formas de salario estipuladas por obra, por tarea y a comisión, han sido objeto de muchas críticas porque tratan de explotar más al trabajador.

Así Adán Smith, en su libro "La Riqueza de las Naciones", afirmó respecto a la forma de salario por unidad de obra, que "es agotador y perturba seriamente la salud".

El Profesor Guillermo Cabanellas, refiriéndose a esta forma de salario que se fija sin hacer relación al factor tiempo, nos dice: "En todos los tipos de salario en que la remuneración no se fija en relación al factor tiempo, hay la posibilidad de exigir un rendimiento superior al normal en un trabajador apto, razón por la cual, estas formas de salario son vivamente criticadas; pues se impulsa la avaricia del trabajador aún a costa de su salud. Además de la objeción expresada, los inconvenientes principales que se presentan normalmente en el trabajo por pieza, por tarea y a comisión son: a) provoca un desgaste no proporcional a la capacidad de resistencia del organismo humano; porque suele exigir del trabajador un rendimiento mayor a sus posibilidades físicas, al incitarlo con el acicate de obtener mayor provecho de su tiempo, a realizar un esfuerzo superior al normal; b) produce una disminución en el salario, en razón a la mayor competencia y aumento por tanto de las utilidades del patrono, sin la recíproca compensación; c) resulta difícil o imposible determinar el régimen de la responsabilidad patronal por accidente de trabajo, despido injusto, vacaciones, jubilación y en general en las medidas de protección social del trabajador; d) no hay limitación de la jornada laboral; e) aumenta la producción y disminuye el coeficiente de mano de obra que se emplea, se provoca así principalmente en épocas de crisis de trabajo, serios problemas de paro obrero; f) desmerece la calidad de producción, pues únicamente se trata de producir más en menor tiempo."

No obstante tales críticas, en nuestro país se permiten las formas de estipulación del salario que se han objetado, pero siempre que al

trabajador se le pague el salario mínimo correspondiente, lo cual nos confirma el Art. 122 del Código de Trabajo que dice así: "El salario se estipulará libremente, pero no será inferior al mínimo fijado de las maneras establecidas en este Código." Este artículo trata de garantizarle al trabajador, su salario mínimo a que tiene derecho en cualquier forma que estipule su salario.

1) CONCEPTO

Hablando sobre el concepto del salario mínimo, entramos ya en el tema de nuestro trabajo, el cual es de mucha importancia en vista de que constituye una de las conquistas de la clase trabajadora en busca de ese equilibrio que lo ponga, al trabajador, en un nivel de vida decoroso, humano, justo de tal manera que el patrono abandone su cruel intransigencia de negarle al trabajador sus derechos y a costa de esto adquirir siempre fabulosas ganancias sin importarle la vida miserable del pobre trabajador.

Los tratadistas de Derecho del Trabajo, así como también algunos economistas, se han ocupado de determinar el concepto del salario mínimo, que se adapte bien a las circunstancias que vive el trabajador e incluyendo a la familia de éste.

El común de la gente sabe que el salario mínimo significa que un trabajador tiene derecho a devengar por su trabajo una determinada cantidad mínima fijada por el Estado atendiendo a diversas circunstancias, como la índole de la labor, costo de la vida, etc.; pero este concepto es muy superficial, y es natural que así sea, tomando en cuenta su origen.

El Profesor Mario de la Cueva, en su obra "Derecho Mexicano del Trabajo", sobre el concepto del salario mínimo, nos dice: "el salario mínimo es la cantidad absolutamente indispensable para la subsistencia del trabajador y de su familia, comprendiendo la educación de los hijos y el goce de los placeres honestos a que tiene derecho; este concepto contiene los tres objetivos principales que ha de satisfacer el salario mínimo, lo ideal para el trabajador o sea: 1o.) asegurar la satisfacción de las necesidades propiamente vitales; 2o.) asegurar la educación de los hijos; y 3o.) proporcionar a él, al trabajador, y a su familia, el goce de los placeres honestos a que tiene derecho."

Vemos que el concepto transcrito anteriormente, abarca las necesidades fundamentales del trabajador y lo ideal sería realizar

este sueño del trabajador de tener un salario acorde al concepto - antes indicado. Pero el autor Pérez Botija en el "Manual de Derecho del Trabajo", a este respecto nos dice: "el salario mínimo no siempre juega con éxito el papel protector que le corresponde, pues muchas veces se eleva con retraso respecto del alza de la vida y - otras, se queda estancado, olvidado, porque la realidad salarial lo supera ampliamente".

El tratadista Manuel Alonso García en su obra "Curso de Derecho del Trabajo", sostiene que la noción del salario mínimo, "forzosamente ha de ser relativa, dados, por una parte el principio cuantitativo que le sirve de base de referencia y por otra los diversos y complejos factores en que su fijación de apoyarse". Continúa diciendo el tratadista, "estas circunstancias, hacen que del salario mínimo se hable refiriéndolo al legal, unas veces, o identificándolo con éste; al salario justo otras, haciendo coincidir ambas - nociones, y, al suficiente no pocas, queriendo expresar así el verdadero sentido del mínimo estipulado. Frente a esta disparidad de formulaciones empecemos afirmando la imposibilidad de un concepto de salario mínimo que responda al sentido de la expresión."

Son muy valederos los argumentos del Profesor Alonso García para sostener la imposibilidad de fijar un concepto del salario mínimo, pero la verdad es que al trabajador le urge que se legisle sobre el salario mínimo a que tiene derecho, por lo cual, la discusión sobre el concepto del salario mínimo puede relegarse a un plano secundario para que la doctrina se encargue de fijar tal concepto, tomando en cuenta los principios básicos que el autor Euquerio Guerrero enumera de la forma siguiente: nos dice dicho autor en su libro "Manual de Derecho del Trabajo": "En materia de salarios mínimos, los principios básicos que es necesario tomar en cuenta, son los siguientes: 1o.) Las necesidades de los trabajadores que van a recibirlos; 2o.) Las posibilidades de los empresarios que van a pagarlos; y 3o.) Las condiciones económicas generales de la región y del

país, pues solamente en la conjunción de estas tres consideraciones se podrán fijar salarios mínimos que realmente beneficien a la clase trabajadora y que no provoquen un desquiciamiento de la Economía."

Francisco de Ferrari en su obra Derecho del Trabajo segundo tomo, se refiere al salario mínimo diciendo que es "una concepción puramente formal y jurídica", o sea que este autor es más abstracto en el estudio del concepto del salario mínimo, pues nos dice que - "es un género de retribución que no tiene un contenido propio, no responde a un concepto determinado, ni tiene un origen único. Por esta razón, el salario mínimo puede ser desde el punto de vista material, un salario vital o un salario justo, y su fuente puede ser la ley, el convenio o un organismo instituido por la ley con ese objeto. Se trata pues, de un salario puramente formal, que puede definirse como el más bajo que debe pagarse en un país, en una región o en una industria, según los gremios, oficios, etc."

En realidad pues, no nos deja muy conforme el concepto de Ferrari sobre el salario mínimo, porque nos parece quizás incompleto, debido a que el autor no le ha dado toda la importancia que se merece al estudio de esta institución del salario mínimo que comentamos en este trabajo.

El Profesor de la Cueva también habla de los salarios mínimos profesionales, los cuales constituyen las "cantidades menores que pueden pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo del comercio, o en profesiones oficios o trabajos especiales; y cuya misión es elevarse sobre los salarios mínimos generales o corrientes para constituir el mínimo remunerador de la profesión". Esto de los salarios mínimos profesionales, por de pronto no tiene mayor importancia entre nosotros, porque tenemos que adquirir primero mucha experiencia en materia de salarios mínimos generales y luego exigir los salarios mínimos profesionales.

En resumen pues, podemos decir que la doctrina sostiene que el salario mínimo puede ser: salario mínimo vital, salario mínimo

familiar y salario mínimo profesional; el primero es aquel que - cubre fundamentalmente las necesidades propias del trabajador, ya - que el objetivo perseguido es el de asegurar a los trabajadores un determinado nivel de vida; el segundo es el que satisface las necesidades de orden material, moral y cultural del trabajador y de su familia, debiendo retribuirse de acuerdo al número de personas que dependen del trabajador. Y por último, el salario profesional se refiere sobre todo a las necesidades de la empresa.

2) ANTECEDENTES HISTORICOS

Según los autores que hemos consultado para el desarrollo - de este punto, podemos decir que en los albores de la Edad Antigua existían regulaciones salariales llamadas salarios mínimos. Así el historiador francés Emile Levasseur, citado por Mario de la Cueva, en su obra Derecho Mexicano del Trabajo, relata que el Emperador - Dioclesiano expidió en Roma un edicto fijando los salarios máxi- mos que podían pagarse a los trabajadores conforme a la actividad económica desarrollada por el trabajador, ejemplos: los carpinte- ros y herreros ganaban veinticinco denarios, los mosaiqueros sesen- ta denarios y en esa forma existía una tabla que estipulaba el co- rrespondiente salario según la índole de la ocupación del trabaja- dor. La violación de estas reglas se castigaba con la pena de muer- te. Se sabe que este edicto no llegó a cumplirse aun bajo los tér- minos de tan drástica rigidez.

Otros antecedentes históricos de la regulación del salario mínimo, los encontramos con Pedro El Cruel de Castilla en el siglo IV, Eduardo III de Inglaterra y en Alemania en los siglos XVII y XVIII . También el Código de Hamurabi y las leyes de Indias regu- laron también el salario mínimo sin revelar en absoluto que sis- temas y procedimientos usaron para su fijación

En 1531, Juan el Bueno promulgó en Francia una ordenanza pa- ra evitar el alza de los salarios debido a que la peste negra que se desató en Europa hizo escasear la mano de obra, por lo cual di-

cha ordenanza fijaba los salarios máximos para los trabajadores. En 1355 y 1360, se pusieron en vigor otras ordenanzas semejantes.

El panorama cambió con la revolución francesa, pues desde los años inmediatamente posteriores, se formularon diversas peticiones para establecer, ya no salarios máximos, sino a la inversa, los salarios mínimos; pero no obstante las diversas mociones presentadas con apoyo de huelgas y otras medidas de lucha que se tomaron, los trabajadores no consiguieron su objetivo y en 1848, se cerraron los intentos para la fijación del salario mínimo.

Fue Nueva Zelandia que por primera vez decretó una ley reglamentando los salarios en 1894 y como todo acto reivindicatorio, dicho ejemplo fue seguido por la Colonia de Victoria en Australia en 1896; en estos países en donde por primera vez se crearon autoridades y procedimientos para la fijación de los salarios mínimos.

En el libro de Bayón Chacón y Pérez Botija, titulado "Manual de Derecho del Trabajo", tomo segundo, encontramos lo siguiente respecto a este punto; "Australia es el primer país que en 1902 fija salario mínimo en cada rama profesional encomendando tal función al Tribunal Nacional de Conciliación y Arbitraje: Un juez de este Tribunal en 1906, definió el salario mínimo como "aquel que permite la satisfacción de las necesidades normales del trabajador medio, considerado éste como un ser que vive dentro de una sociedad civilizada".

Otros países como Gran Bretaña, Francia, Italia, Alemania, Holanda, Estados Unidos, México, etc. continuaron regulando los salarios mínimos en bien de los trabajadores, hasta llegar esas ideas a nuestro país, teniendo acogida en la Constitución Política como un derecho más del trabajador al salario mínimo, cuyo establecimiento y demás detalles veremos en un apartado especial.

La legislación de Australia y Nueva Zelandia influyó sobre un proyecto de convención y una recomendación aprobado en una conferencia de la O.I.T. realizada en Ginebra en el año 1928, diciendo dicho proyecto que "al lado de la jornada de trabajo, la fijación de

un salario mínimo, es otro de los objetivos considerados de urgente necesidad para el trabajador."

El Art. 1 del proyecto de convención a que antes nos hemos referido, dice así: "Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente convenio, se compromete a establecer o conservar los métodos que permitan la fijación de tipos mínimos de salarios para los trabajadores empleados en las industrias o partes de industrias (especialmente las industrias a domicilio) en las que no existe régimen eficaz para la fijación de salarios por medio de contratos colectivos u otros sistemas y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos."

En la actualidad casi todas las legislaciones del mundo regulan el salario mínimo envista del profundo y humano deseo de eliminar los salarios opresivos, infrasalarios, salarios inícuos o submarginales. El despertar de una conciencia de clase agregada a un sentimiento más profundo de superación y justicia y la definición consecuyente de una clase patronal más humana, movió a que se extendiera la idea de que los trabajadores recibieran un salario justo y razonable de acuerdo al trabajo que realizara.

No queremos dar por terminado este apartado sin antes dar cabida a unos pensamientos que a este respecto nos dice el Profesor Mario de la Cueva en su obra "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo": "Los salarios mínimos son la protección menor que la sociedad concede a los millares de hombres que conducen una existencia que en muchos aspectos esta más cerca de la animal que de la humana, pero con cuya energía de trabajo se cultivan los campos de los numerosos latifundistas salidos de la política agraria de nuestros gobiernos revolucionarios, o se construyen las máquinas, las fábricas y los caminos, los monumentos, las iglesias y las mansiones de los nuevos ricos, o se multiplican las fortunas de los mercaderes a quienes Cristo arrojó del Templo. No sabemos quien lanzó en el siglo pasado la idea de los salarios mínimos, pero aquel sacrílego tal vez fue quemado en las hogueras del liberalismo económico, porque su tesis

rompía el dogma de la libertad absoluta del capital para explotar al trabajador."

En conclusión, podemos decir que el salario mínimo, por lo dicho anteriormente, ya tiene su historia, como algo que ha venido surgiendo a través del tiempo como un derecho del trabajador, y se ha llegado a crear la institución del salario mínimo, a fin de que el trabajador disponga, él y su familia, de los medios económicos necesarios para llevar una existencia digna del ser humano y acabar para siempre con la miseria.

3) JUSTIFICACION DEL SALARIO MINIMO

Se tiene conocimiento que durante el siglo pasado y a principios de éste, se desarrolló el debate entre los defensores e impugnadores del salario mínimo, naturalmente que los primeros a favor de los trabajadores tratando de lograr para éstos un mejor nivel de vida, un nuevo derecho, una de sus conquistas sociales, para evitar en lo posible que se siguiera explotando al trabajador pagándole salarios irrisorios e injustos desde todo punto de vista; y los segundos oponiéndose a que se implantara dicho salario mínimo - en bien de la clase trabajadora, alegando encarecimiento de la vida al encarecerse los precios de los bienes y servicios por culpa del aumento de los salarios. Veamos pues a continuación algunos de los argumentos en pro y en contra del salario mínimo objeto de este trabajo.

El individualismo y el liberalismo se opusieron a que se reglamentara el salario mínimo y es obvio que así fuera, porque esta doctrina se fundamenta en el famoso lema "dejar hacer, dejar pasar", por tanto esta doctrina sostenía que la regulación de las relaciones económicas era asunto que competía exclusivamente a los particulares. También decían los individualistas y liberalistas que "el salario está sujeto a la ley de la oferta y la demanda y como ésta es una ley natural que no depende de la voluntad del hombre ni de la acción del Estado, resulta no solo inútil, sino contrario a los principios científicos de la Economía, tratar de intervenir en su

fijación. El salario tendrá que estar de acuerdo con esa ley y la intervención oficial sólo acarrearía dificultades; si el salario mínimo que se fije es inferior a los salarios que se pagan, producirá inmediatamente la baja de estos últimos y si, al contrario, es superior, hará imposible la producción." De esta manera, pues se oponían los liberalistas a la regulación de los salarios y querían que siempre se pactaran a voluntad de las partes dentro de las clausuras del libre contrato de trabajo.

Por otra parte otros, oponiéndose siempre a la institución del salario mínimo, argumentaban que éste es siempre rígido, lo que no deja de ser un inconveniente, pues las necesidades del mercado de trabajo varían constantemente; el carácter rígido del salario mínimo conduce a la injusticia, pues sería una misma la cantidad que se pague al trabajador célibe que al casado que sostiene varios hijos, al competente que al incompetente, etc. Estos eran los argumentos principales en contra del salario mínimo. El Papa Leon XIII en su Encíclica Rerum Novarum, defiende la institución del salario mínimo, exponiendo sus argumentos en el párrafo que a continuación transcribimos de la referida Encíclica: "El trabajo humano tiene una doble cualidad, es personal puesto que la fuerza de trabajo es inherente a la persona humana y propia de ella y es, además, necesario, pues el hombre necesita vivir de su trabajo. Si se atiende únicamente al primer requisito, resultaría lícito al hombre pactar cualquier salario; pero si se toma en cuenta el segundo en atención a que existe por ley natural un deber de existir y que el pobre solo adquiere de su trabajo los medios necesarios para ello, será indispensable que el salario baste para cubrir las necesidades del obrero que sea frugal y de buenas costumbres."

Las distintas escuelas socialistas pugnaron por la fijación del salario mínimo. Con base a la teoría de la plusvalía, se decía que la utilidad del empresario no es sino la parte de la energía del trabajo que detenta, por lo cual debía fijarse un mínimo que

recibirían invariablemente los obreros.

Entonces pues, había discusión sobre la conveniencia o inconveniencia de implantar el salario mínimo sin querer ceder el capitalismo oponiéndose fuertemente a dicha institución alegando que la ley de la oferta y la demanda no lo permitiría tal como lo dijimos antes.

Con la ayuda de las nuevas ideas político económicas, intervencionismo y socialismo de Estado se le buscó solución a este problema y se justificó el salario mínimo contra argumentando al individualismo y al liberalismo económico en la siguiente forma que a continuación transcribimos: "La libertad no existe sino para el fuerte, nunca para el débil y tampoco es exacto que la organización de la producción sea un asunto que sólo interese a los particulares, El Estado está en la obligación de intervenir en el fenómeno económico a fin de garantizar a cada individuo la posibilidad de que desenvuelva todas sus facultades y este postulado exige para cada trabajador un mínimo de salario. Entonces la finalidad del Estado al intervenir en el fenómeno económico es la de proporcionar a cada trabajador lo necesario para subsistir."

Todavía los liberalistas rebatieron tal argumentación diciendo que cuando alguna empresa no pudiera producir a causa del salario mínimo, tendría necesariamente que reducir los salarios de los trabajadores para continuar operando; o también en caso de una excesiva competencia extranjera sobre todo, se tendría que proceder en igual forma. Pero a esto se opuso siempre el intervencionismo del Estado imponiendo su criterio dentro del principio de que no se puede subordinar el factor trabajo a las necesidades de la empresa y por lo tanto aquella empresa que no pueda proporcionar a sus trabajadores el standar de vida que reclama el bienestar colectivo, no debe subsistir.

Al fin y al cabo, triunfaron las aspiraciones de la clase trabajadora, obteniendo la regulación de los salarios, lo cual se

justificaba porque el contrato libre de trabajo era o estaba instituido total y absolutamente en favor del patrono y en contra del sufrido trabajador ya que por medio de dicho contrato el patrono fijaba todas las condiciones y estipulaciones imponiéndoselas al trabajador y a éste no le quedaba otra alternativa que aceptarlas, con la esperanza que algún día se le reconocerían sus derechos; era, pues, podríamos decir, un contrato de adhesión porque el obrero se adhería a él o como cuando se dice lo toma o lo deja. Pero esta situación de injusticia no podría durar eternamente y fue así que los tratadistas, pensadores y demás filósofos tomaron cartas en el asunto elaborando sus teorías en favor de la clase trabajadora y en contra del patrono o tratando de hacer conciencia en éste para que cediera un poco más de sus ganancias pagándole mejores salarios a sus trabajadores, siendo así que llegó a mejorar en parte las condiciones de vida de éstos.

C A P I T U L O Q U I N T O

ESTABLECIMIENTO DEL SALARIO MINIMO EN EL SALVADOR

- 1) Base doctrinaria
- 2) Fundamento constitucional
- 3) Primer Decreto por medio del cual
se fijó el Salario Mínimo
- 4) Decretos posteriores

1) Base doctrinaria

Sabemos perfectamente que el Derecho del Trabajo surgió con el objeto fundamental de proteger al trabajador en todos sus aspectos, debido a que éste desde la antigüedad, con el horrendo sistema de la esclavitud, ha sido explotado en forma despiadada. El comienzo de la industrialización dió paso a un nuevo sistema económico: - "Capitalismo", régimen éste, que se fundamentó en la filosofía del individualismo y del liberalismo económico, sustentando el principio "Dejar hacer, dejar pasar", en el que el Estado era mero observador y se limitaba a respetar y hacer cumplir "El libre juego de las voluntades", de donde nació el llamado "Contrato libre de Trabajo", el cual tomó como base el patrono para fijar a su antojo y sin limitación alguna, las condiciones que él precisamente imponía en el desarrollo del trabajo, y una de esas condiciones era el mísero salario que pactaba con el trabajador.

El contrato en forma libre de trabajo, tuvo como consecuencia que los trabajadores, naturalmente se vieron en un estado de miseria aplastante, por la pequeñez de los salarios, las largas y agotadoras jornadas de trabajo, la explotación cruel y vergonzosa del trabajador, de la mujer y de los jóvenes más que todo, quienes sufrían serios trastornos en su salud, puesto que debido al exceso de trabajo, se les detenía su desarrollo físico.

Ante esas injusticias que se cometían con el trabajador, se comenzó a principios de este siglo a regular las tarifas de salarios por parte del Estado, siendo Australia y Nueva Zelandia a los primeros países en fijar las tasas de salario mínimo.

Nuestro país siguió los moldes del individualismo y el liberalismo económico trasplantado de Europa, por lo cual necesariamente también existió aquí el llamado Contrato Libre de Trabajo y con base en éste se desarrolló la explotación del trabajador en la misma forma antes relacionada o quizás peor; al trabajador nuestro se

le imponían largas y agotadoras jornadas de trabajo a cambio de un salario excesivamente bajo, sufriendo la clase trabajadora grandes calamidades porque con lo que ganaba apenas si le alcanzaba para sus alimentos nada más, dejando sin satisfacer otras necesidades tales como vestido, habitación, medicinas, educación, etc.

Esta triste y lamentable situación desesperada en que se encontraba el trabajador nuestro, duró mucho tiempo, pues la verdad es que quizás ningún gobierno se atrevía a perjudicar los grandes intereses del capital porque lo consideraban muy arriesgado para la estabilidad política del país al tratar de emitir leyes justas para regular las relaciones entre esos dos factores de la producción, o sean el capital y el trabajo.

Los gobernantes seguramente temían ser despojados del poder político y por eso no actuaban contra los intereses del capital, - mientras tanto los trabajadores seguían siendo explotados en forma injusta, obteniendo el patrono enormes ganancias para disfrutarlas en otros países en lugares de recreo y el pobre y olvidado trabajador vivía horriblemente mal, lo cual no quiere decir que ahora se encuentren bien, pero por lo menos ya se les reconocen y hacen efectivos algunos derechos.

Pero "tanto va el cántaro al agua que al fin se rompe" como dice el refrón muy popular, pues viendo tanta crueldad, injusticia y otras cosas por el estilo que se cometían con el trabajador, surgió por fin, aunque en forma tímida, el principio constitucional que serviría de base para regular, no solo los salarios, sino las relaciones entre patrono y trabajador, desarrollándose dicho principio en forma amplia a partir de la Constitución Política de 1950, lo cual veremos más detalladamente en el siguiente apartado de este trabajo; por de pronto, podemos adelantar que el referido principio constitucional se basó en estudios de los expositores de Derecho - del Trabajo, en Conferencias Internacionales y en legislaciones extranjeras, por supuesto más avanzadas que la nuestra, en materia de

trabajo. Así pues, apareció regulado a favor del trabajador la cuestión del salario para tratar de suavizar en parte la situación de desventaja en que se encuentra el trabajador con relación al patrono, por el capricho o egoísmo de éste en no concederle a aquel, el trato humano y todas las prestaciones que se merece y a que tiene derecho.

2) FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL

La institución del salario mínimo tiene su base jurídica en nuestra Carta Magna. El doctro Armando Napoleón Albanéz en su tesis denominada "El Art. 183 de la Constitución de 1950", nos dice que: "El principio del salario mínimo, fue elevado a la categoría de precepto constitucional el 29 de noviembre de 1945, al adaptarse, con enmiendas, la Constitución decretada el 13 de agosto de 1886. El ordinal lo. del Art. 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 se hará mediante comisiones compuestas de igual número de patronos y asalariados y un representante del Estado quien decidirá. De lo resuelto por las comisiones se admitirá los recursos que la ley indique".

Ningún cambio le fue introducido al precepto por el decreto No. 6 del Consejo de Gobierno Revolucionario, del 20 de diciembre de 1948.

Al constituyente de 1950 le fueron propuestas a su consideración varias redacciones para regular el salario mínimo en la Constitución de ese año, dichas redacciones fueron propuestas por las siguientes entidades: 1) Comisión nombrado por el Consejo de Gobierno Revolucionario; 2) Asociaciones de trabajadores; 3) Ministerio de Trabajo y Previsión Social; y 4) Comisión de la Asamblea Nacional Constituyente.

Las redacciones propuestas coincidieron todas en la finalidad que se perseguía con la implantación del salario mínimo, y en que éste debe fijarse de una manera periódica. En todas las redacciones propuestas, excepción hecha de la propuesta por el Ministerio de Trabajo, se preceptúa que debe asegurarse el mínimo por jornada de trabajo en aquellos casos en que el salario no haya sido ajustado por unidad de tiempo. En todas ellas se dice también que el salario mínimo debería fijarse atendiendo a las distintas clases de trabajo. En las tres primeras se toman en cuenta las condiciones propias de cada zona o región, y sólo en la tercera y la cuarta se hace referencia expresa al costo de la vida. El anteproyecto elaborado por el Ministerio de Trabajo es el único que hace alusión a la aptitud relativa de los trabajadores.

De los anteproyectos mencionados, el primero de ellos encomendaba al Estado la misión de llevar a la práctica la aplicación del salario mínimo; el segundo y el tercero encomendaba esa misión, a una comisión tripartita integrada por representantes del Estado, de los patronos y de los trabajadores y el proyecto preparado por la Comisión de la Asamblea Nacional Constituyente no dijo nada al respecto.

La institución del salario mínimo pasó a figurar en la Constitución de 1950 en definitiva, después de las discusiones de los proyectos presentados, bajo el Art. 183 No. 2 y decía así: este numeral: "Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que se fijará periódicamente. Para fijar este salario se atenderá sobre todo al costo de la vida, a la índole de la labor y a 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 trabajos a destajo, por ajuste o precio alzado, es obligatorio asegurar el salario mínimo por jornada de trabajo."

En la Constitución de 192, que es casi copia fiel de la de 1950, este principio del salario mínimo, aparece regulado en el Art. 182 No. 2o., el cual se diferencia con el transcrito anteriormente, en que se le agrega que para fijar el salario mínimo, se atenderá también: " a las distintas zonas de producción", de ahí lo demás es --

igual a como estaba regulado en la Constitución del 1950.

Así, pues, quedó implantada la institución del salario mínimo en El Salvador, al darle la categoría de precepto constitucional; pero las aspiraciones del trabajador no quedaban hasta ahí satisfechas, puesto que la solución de los conflictos y demás problemas de tipo laboral que surgían entre patronos y trabajadores, estaban sometidos a la jurisdicción de tipo administrativo del Ministerio de Trabajo, entonces la justicia laboral administrada en esa forma dejaba mucho que desear y fue hasta en el año lde 1963 que se decretó el rprimer Código de Trabajo, pero ya antes, la Junta de Gobierno de El Salvador había emitido el Decreto No. 48 de fecha veintidós de Diciembre de 1960, dado en Casa Presidencial, el cual cohtiene la Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo, dependientes del Poder Judicial, lo cual ya 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 acude ante un Juez de lo Laboral, para que se le haga justicia cuando el patrono le viola sus derechos que con tanto sacrificio ha logrado conquistar a través del tiempo.

Pero aún este cuerpo le al no llenaba las aspiraciones de la clase trabajadora, tenía muchos vacíos, por lo cual sólo estuvo vigente hasta en el año de 1972 en que entró en vigencia un nuevo Código de Trabajo que es el que nos rige actualmente, siendo el que sirve de base para fijar el salario mínimo, expresa quien debe fijarlo y cómo se debe fijar atendiendo a los diversos factores que se indican y que más adelante detallaremos por ser objeto de otros puntos de este trabajo.

3) PRIMER DECRETO POR MEDIO DEL CUAL SE FIJO EL SALARIO MINIMO

Para el desarrollo de este punto hemos consultado la tesis presentada por el Licenciado en Economía Hugo Gilberto Alemán, denominada: "El Establecimiento del Salario Mínimo en El Salvador, y sus Implicaciones Económicas", en donde hemos encontrado que el Primer Decreto que se emitió en El Salvador, fue el lo. de junio de -

1961, el Directorio Cívico Militar emitió ese primer Decreto por medio del cual se fijaron los Salarios Mínimos para los empleados de comercio, dicho Decreto se denominó: "Ley Transitoria de Fijación de Salarios Mínimos para Empleados de Comercio", constituyendo el primer ensayo que sobre fijación de salario mínimo se puso en práctica en el país. Dicho Decreto en su Art. lo. 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 ello, los empleados de comercio en establecimiento cuyo activo sea mayor de \$10.000.00, devengarán por lo menos tres colones diarios como salario básico por cada jornada ordinaria de trabajo diurno."

Vimos anteriormente que fue en la Constitución de 1950 que se consignó en forma amplia el principio del salario mínimo, refiriéndose ya a los factores que deben tomarse en cuenta para su determinación y otros detalles al respecto; al promulgarse esta Constitución, parecía que ya la clase trabajadora, a corto plazo tendría regulado y asegurado su salario mínimo; pero esto no fue así, las esperanzas de los trabajadores permanecieron defraudadas durante largo tiempo; todavía en aquella época no se atrevían a no querían atreverse los gobiernos a regular los salarios, porque quizás no deseaban tener problemas con el capital y temían creo yo, que éste ya no hiciera las inversiones necesarias para crear fuentes de trabajo, pudiéndose provocar más desempleo y en consecuencia desórdenes de la gente desocupada, bueno, en fin pues, quizás hubo muchas intrigas políticas para detener el avance arrollador e inevitable de la implantación en nuestro país de la institución del salario mínimo, es decir, llevarlo a cabo, a la realidad, vivirlo, porque se tenía únicamente en teoría como mero principio enmarcado en la Constitución, lo cual no favorecía de ninguna manera al trabajador, quien seguía en su misma situación sufriendo las inclemencias de la opresión de que era objeto por parte del patrono; pasaban los años y tal situación era la misma, hasta que por fin se oyeron sus tris-

tes lamentos, los gobiernos se decidieron a conceder al trabajador la regulación de los salarios con el Decreto emitido en la fecha al principio mencionada y posteriormente se emitieron otros decretos con este mismo fin, los cuales veremos en el siguiente apartado.

4) DECRETOS POSTERIORES

Realmente había que continuar lo que ya se había comenzado, a la fuerza de los hechos imponía proseguir la regulación de los salarios mínimos, abarcando también a otra clase de trabajadores en su aplicación; era incontenible, pues ese avance arrollador del principio del salario mínimo en nuestro país y por estas razones y especialmente las consideraciones que se hacen en los Decretos que enseguida mencionaremos, el Estado siguió favoreciendo a la clase trabajadora y emitió los siguientes Decretos de fijación de los salarios mínimos:

DECRETO No. 70: emitido el 2 de abril de 1965, el cual aprueba la tarifa de salarios mínimos para trabajadores agropecuarios, y para mejor ilustración transcribimos a continuación, dos de sus artículos: Art. 1o. "Apruébase el salario mínimo para trabajadores Agropecuarios, fijado por el Consejo Nacional de Salario Mínimo, de acuerdo a las siguientes disposiciones.

Art. 2o.) Los trabajadores que laboren en actividades propias de la agricultura, la ganadería y demás relacionadas con éstas, devengarán un salario mínimo de dos colones 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 colón 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 mencionados en el inciso anterior.

DECRETO No. 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 es Decreto, dejó sin efecto el que antes hemos mencionado, o sea el No. 70.

Decreto No. 22 del 9 de octubre de 1967, el cual fija tarifas de salarios mínimos para trabajadores de la industria y servicios, fijándoseles a la cantidad de tres colones veinte centavos por la jornada ordinaria de trabajo, en los Municipios de San Salvador, Mexicanos, Ayutuxtepeque, Cuscatancingo, Delgado, Soyapango, Ilopango, San Marcos, Antigua Cuscatlán y Nueva San Salvador; dos colones ochenta centavos para los trabajadores que laboren en centros de trabajos situados fuera de los municipios antes mencionado; y dos colones cincuenta centavos para los trabajadores que presten sus servicios en industrias agrícolas de temporada en cualquier lugar de la República.

DECRETO No. 3 del 8 de enero de 1970, que establece la tarifa de salarios mínimos para trabajadores de comercio, fijándoseles la cantidad de tres colones 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 República.

DECRETO No. 35 del 21 de octubre de 1970 que establece el salario mínimo para trabajadores con salario convenido por unidad de tiempo y por sistema mixto en la recolección de las cosechas de café, caña de azúcar y algodón en la temporada de 1970-1971 (Derogado por el Decreto No. 49 del 15 de octubre de 1971)

DECRETO No. 49 del 15 de octubre de 1971, que establece el salario mínimo para trabajadores contratados por unidades de tiempo y por sistema mixto en la recolección de las cosechas de café, caña de azúcar y algodón, en la temporada de 1971-1972.

DECRETO No. 14 del 8 de noviembre de 1972, fijaba las tarifas de salarios mínimos en recolección de las cosechas de café, caña de azúcar y algodón en la temporada de 1972-1973.

DECRETO No. 80, emitido el 6 de noviembre de 1973, por medio del cual se fijaron los salarios mínimos en la recolección de las co

sechas de café, caña de azúcar y algodón durante la temporada de 1973-1974.

DECRETO No. 55 de fecha 16 de julio de 1973, que entró en vigencia el 1.º de Agosto del mismo año el cual establece los salarios mínimos para trabajadores agropecuarios, de la industria, de los servicios y del comercio.

Consideramos de mucha importancia transcribir a continuación - los artículos pertinentes en donde se fijan los salarios mínimos para las clases de trabajadores antes mencionados, porque este Decreto reguló en forma más amplia dichos salarios.

Art. 1.º.- Los trabajadores agropecuarios por la jornada ordinaria de trabajo diurno, devengarán los siguientes salarios mínimos:

- a) Trabajadores varones mayores de dieciseis años, dos colones setenta y cinco centavos (¢2.75)
- b) Mujeres mayores de dieciseis años, dos colones veinticinco centavos (¢2.25); y
- c) Menores de dieciseis años de cualquier sexo dos colones veinticinco centavos (¢2.25); y
- d) Trabajadores de cualquier sexo parcialmente incapacitados para el trabajo, dos colones veinticinco centavos (¢2.25)

Art. 2.º.) Los trabajadores de la industria y los servicios devengarán, por la jornada ordinaria de trabajo diurno, los siguientes salarios mínimos:

- a) Quienes presten servicios en establecimientos o centros de trabajo situados en los municipios de San Salvador, Mejicanos, Ayutuxtepeque, Cuscatancinco, Delgado, Soyapango, Ilopango, San Marcos, Antiguo Cuscatlán y Nueva San Salvador, cuatro colones diez centavos (¢4.10);
- b) Quienes presten servicios en establecimientos o centros de trabajo situados fuera de los municipios mencionados en la letra inmediata anterior, tres colones sesenta centavos (¢3.60); y
- c) Quienes presten servicios en industrias agrícolas de temporada, en cualquier lugar de la República tres colones veinte centavos (¢3.20).

Art. 3.- Los trabajadores del comercio devengarán por jornada ordinaria de trabajo diurno, los siguientes salarios:

a) Quienes laboren en establecimientos comerciales situados en el Municipio de San Salvador, cuatro colones cincuenta centavos(¢4.50)

b) Quienes laboren en establecimientos comerciales situados en los demás Municipios de la República tres colones ochenta centavos (¢3.80).

DECRETO No. 73 que es el que está en vigencia desde el primero de septiembre de 1974, que fija las tarifas de salarios mínimos para los trabajadores agropecuarios en la siguiente forma:

"Art. 1o.- Los trabajadores agropecuarios por la jornada ordinaria de trabajo diurno, devengarán los siguientes salarios mínimos:

a) Trabajadores varones mayores de dieciseis años, TRES COLONES DIEZ CENTAVOS (¢3.10);

b) Mujeres mayores de dieciseis años, dos colones cincuenta centavos (¢2.50);

c) Menores de dieciseis años de cualquier sexo, DOS COLONES CINCUENTA CENTAVOS (¢2.50); y

d) Trabajadores de cualquier sexo parcialmente incapacitados para el trabajo, DOS COLONES CINCUENTA CENTAVOS (¢2.50)."

D.O. No. 155 Tomo 244 del 23 de agosto de 1974.

Por el último se ha emitido el

DECRETO No. 66 el cual se encuentra vigente desde el 1o. de agosto de 1974, que fija las tarifas de salarios mínimos para los -
trabajadores de la
i n d u s t r i a , de los s e r v i c i o s y del c o m e r c i o , de la manera siguiente:

"Art. 1o.- Los trabajadores de la industria y de los servicios devengarán por la jornada ordinaria de trabajo diurno, los siguientes salarios mínimos:

a) Quienes presten servicios en establecimientos o centros de trabajo situados en los Municipios de San Salvador, Mejicanos, Ayutxapeque, Cuscatancingo, Delgado, Soyapango, Ilopango, San Marcos,

Antiguo Cuscatlán y Nueva San Salvador, CINCO COLONES QUINCE CENTAVOS (¢5.15);

b) Quienes presten servicios en establecimientos o centros de trabajo situados fuera de los Municipios mencionados en la letra inmediata anterior, CUATRO COLONES CINCUENTA CENTAVOS (¢4.50); y

c) Quienes presten servicios en industrias agrícolas de temporada en cualquier lugar de la República, CUATRO COLONES (¢4.00)

"Art. 2o.- Los trabajadores del comercio devengarán por jornada ordinaria de trabajo diurno; los siguientes salarios mínimos:

a) Quienes laboren en establecimientos comerciales situados - en el Municipio de San Salvador, CINCO COLONES CINCUENTA CENTAVOS; y

b) Quienes laboren en establecimientos comerciales situados en los demás Municipios de la República, CUATRO COLONES SETENTA CENTAVOS (¢4.60)."

D.O. No. 136, Tomo 244 del 23 de julio de 1974.

Por medio del DECRETO No. 74 del 23 de agosto de 1974, vigente desde el 1o. de septiembre del mismo año, se incorpora el Municipio de APOPA en la letra a) del art. 1o. del Decreto No. 66, en consecuencia debe pagarse a los trabajadores de la industria y servicios de dicho Municipio, la cantidad de CINCO COLONES QUINCE CENTAVOS (¢5.15).

D.O. No. 155, Tomo 244 del 23 de agosto de 1974.

En la forma antes detallada se han regulado, los salarios mínimos hasta la fecha, en nuestro país, sólo nos queda por mencionar que por medio del Decreto No. 499, se fijó la alimentación diaria campesina -publicado en el Diario Oficial No. 237, Tomo 241, de fecha 19 de Diciembre de 1973, al cual se le introdujeron reformas por medio del Decreto No. 532, publicado en el Diario Oficial No. 24, Tomo 242 de fecha 5 de Febrero de 1974.

Desde luego que, como las tarifas de salarios mínimos deben fijarse en forma periódica, tal como lo ordena la ley, seguirán emitiéndose otros decretos para fijar salarios mínimos, los cuales deberán favorecer cada vez más al trabajador a fin de que éste pueda

C A P I T U L O S E X T O

REQUISITOS QUE EXIGE NUESTRA LEY PARA FIJAR EL SALARIO MINIMO

- 1) Costo de la vida
- 2) Índole de la labor
- 3) Diferentes sistemas de remuneración
- 4) Distintas zonas de producción

La Constitución de 1950 sólo tomaba en cuenta 3 requisitos para la fijación del salario mínimo, decía el Art. 183 No. 2: "Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, que se fijará periódicamente. Para fijar este salario se atenderá sobre todo al costo de la vida, a la índole de la labor y a 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."

Fue en la Constitución de 1962, en el Art. 182 No. 2, que se agregó otro requisito para fijar el salario mínimo, o sea el atender a las distintas zonas de producción.

Este principio del salario mínimo pasó a desarrollarse en el Código de Trabajo anterior y en el que está vigente actualmente, en cuyo Art. 145 dice: "Para fijar el salario mínimo se atenderá sobre todo al costo de la vida, a la índole de la labor, a los diferentes sistemas de remuneración y a las distintas zonas de producción."

Veamos, pues a continuación en forma breve, en qué consisten dichos requisitos que legalmente deben tomarse en cuenta para la fijación de los salarios mínimos.

1) COSTO DE LA VIDA

Sabemos pues, que el hombre para darle satisfacción a sus necesidades ordinarias, necesariamente tiene que consumir bienes o servicios los cuales no se los regalan sino que tiene que desembolsar periódicamente cierta suma de dinero para pagarlos, entonces ese desembolso periódico que se hace, es lo que comúnmente recibe el hombre de costo de la vida.

A este respecto, el Lic. Hugo Gilberto Alemán en su trabajo de tesis que ya antes hemos mencionado, nos dice: "Haciendo un enfoque económico, este factor costo de la vida es determinante para medir las fluctuaciones que experimentan los bienes y servicios que obtienen los individuos para satisfacer sus necesidades primordiales, y

se denomina: Escalas móviles de salarios, fundados en el costo de la vida.

Los índices del costo de la vida nos sirven para determinar el valor monetario real que experimentan los salarios nominales pagados al factor trabajo".

El Art. 146 del Código del Trabajo nos dice: "Para apreciar el costo de la vida deberán considerarse los gastos ordinarios en alimentación, vestuario, vivienda, educación y protección de la salud, de una familia obrera promedio, campesina o urbana."

En otras palabras, este artículo nos señala especialmente cuales son esas necesidades ordinarias o primordiales que el individuo tiene que satisfacer en la forma que antes hemos dicho, o sea consumiendo bienes y servicios por los cuales tiene que pagar sumas de dinero.

Entonces según sea el bajo o alto costo de la vida en un determinado país o región, en base a los estudios estadísticos que se hagan al respecto, así influirá este factor para la fijación de las tarifas de salarios mínimos, los cuales deben establecerse sobre la base de salarios reales y no de salarios nominales, o sea que debe medirse la retribución del trabajador, no por la cantidad de monedas que reciba, sino por la menor o mayor cantidad de bienes o servicios que pueda adquirir con el salario que devengue.

2) ÍNDOLE DE LA LABOR

Este requisito se refiere a la clase de labor que realiza el trabajador, la cual se toma en cuenta también para la fijación del salario mínimo, porque es determinante de la modalidad especial de vida de quien la realiza, pues cada modalidad de vida impone sus propias necesidades que el trabajador tiene que satisfacer; por eso vemos en la práctica que a los empleados de comercio se les fija un salario mayor que a los trabajadores de la industria y servicios y éstos a su vez tienen más altos sus salarios en relación con los trabajadores agropecuarios, ya que a los primeros se les exige en su trabajo buena presentación personal y otras exigen

cias más, y en los otros son menos estas exigencias. Entonces, el legislador a fin de tener suficientes elementos de juicio, tomó de base también para fijar el salario mínimo, la índole de la labor desarrollada por el trabajador, lo cual será indicador de las propias necesidades que tiene que satisfacer para vivir él y su familia.

El Licenciado Hugo Gilberto Alemán, en su trabajo de tesis antes mencionado, le hace una objeción a este requisito diciendo que al tomarlo en cuenta para la fijación de los salarios mínimos, "nos llevaría a forjar una infinidad de tarifas salariales de acuerdo a la específica labor de ocupación desarrollada por el trabajador. La experiencia nos ha demostrado lo impráctico que resulta fijar una multiplicidad de tarifas de salarios mínimos, pudiendo señalar entre otros: a) Los estudios económicos y estadísticos se hacen más complejos; b) Entorpecemos la verdadera función de la contratación colectiva, cual es la de negociar, entre otras cosas, mejores salarios de sus asociados, principalmente de la mano de obra calificada; y c) Dada la multiplicidad de tarifas, resulta complicado tener un control estricto sobre la aplicación de los salarios mínimos."

En principio, tiene razón el Licenciado Alemán en hacer tales objeciones, pero la verdad es que con un poco de esfuerzo presupuestario, creemos se pueden obviar la primera y la tercera de dichas dificultades y respecto a la segunda podríamos decir que no tiene mucha razón de ser, porque el Art. 148 del Código de Trabajo, nos dice: "que los salarios mínimos no implicarán en ningún caso, negación o menoscabo de los de los derechos o ventajas que obtuvieron o hubieren obtenido los trabajadores en virtud de contratos individuales de trabajo, contratos o convenciones colectivas de trabajo, reglamentos internos o costumbres de empresa." De manera pues, que este es el factor que contribuye para la fijación del salario mínimo de los trabajadores, según sus necesidades que tengan que satisfacer en base a la labor que desempeñan.

3) DIFERENTES SISTEMAS DE REMUNERACION

Este requisito que exige nuestra ley para la fijación de los salarios mínimos, se refiere a las formas de estipulación de los salarios que según el Código de Trabajo, en el Art. 126 dice: -
"Las principales formas de estipulación de los salarios son:

a) Por unidad de tiempo, cuando el salario se paga ajustándolo a unidades de tiempo, sin consideración especial al resultado del trabajo;

b) Por unidad de obra: cuando sólo se toma en cuenta la cantidad y calidad de obra o trabajo realizado, pagándose por piezas producidas o medidas o conjuntos determinados, independientemente del tiempo invertido;

c) Por sistema mixto: cuando se paga de acuerdo con las unidades producidas o trabajo realizado durante la jornada de trabajo.

ch) Por tarea: cuando el trabajador se obliga a realizar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada u otro período de tiempo convenido, entendiéndose cumplida dicha jornada o período de tiempo; en cuanto se haya concluido el trabajo fijado en la tarea;

d) Por comisión; Cuando el trabajador recibe un porcentaje o cantidad convenida por cada una de las operaciones que realiza. Si la comisión resultante fuere inferior al salario mínimo establecido, se pagará este último. La comisión se devengará desde el momento en que se hubiere perfeccionado la operación respectiva; pero si la operación diese origen a varios pagos en distintas fechas, podrán convenirse comisiones por determinado número de pagos en cuyos casos las comisiones se devengarán desde el momento en que tales pagos fueren efectuados. De la liquidación a que se refiere la regla 3a. del Art. 130, el patrono deberá entregar al trabajador una copia firmada. El incumplimiento de esta obligación dará lugar, en caso de conflicto, a que se tengan por ciertas las cuantías reclamadas por el trabajador en su demanda.

e) A destajo, por ajuste o precio alzado: cuando se pacta el salario en forma global, habida cuenta de la obra que ha de reali-

zarse, sin consideración especial al tiempo que se emplee para ejecutarla y sin que las labores se sometan a jornadas u horarios."

Ya antes dijimos que dos son, fundamentalmente, las formas de estipulación de salario, el salario por unidad de obra y el salario por unidad de tiempo. En éste se gradúa la remuneración del trabajador de acuerdo con el tiempo que permanece al servicio del patrono y en el primero, de acuerdo al resultado que obtiene en su trabajo.

El salario por unidad de tiempo no ofrece ninguna dificultad para la fijación del salario mínimo, pues basta con asegurar al trabajador por jornada de trabajo, la cantidad promedio que invierte diariamente en la satisfacción de sus necesidades.

En cambio la situación se vuelve complicada en el sistema de remuneración por unidad de obra. Si al trabajador se le ha de pagar de acuerdo a las unidades producidas, se corre el riesgo de que no alcance a devengar el salario mínimo en la jornada de trabajo, cuando habiéndose fijado un precio insignificante para la unidad de obra, el trabajador, a pesar de su actividad, no logra producir el número de unidades necesarias.

Pero para evitar tantas diferencias de salarios según las formas de estipulación anteriormente enumeradas, los salarios mínimos deberán referirse por unidad de tiempo y a una jornada de ocho horas diarias; lo cual está regulado en nuestro Código de Trabajo, ya que en el caso de estipulación por tarea, comisión, destajo, por ajuste o precio alzado, el salario deberá ser por lo menos, el fijado oficialmente tal como lo dispone el Art. 122 del Código de Trabajo, que nos dice: "El salario se estipulará libremente; pero no será inferior al mínimo fijado de las maneras establecidas en este Código."

4) DISTINTAS ZONAS DE PRODUCCION

Este requisito se toma en cuenta a fin de determinar con más justicia el monto de la tarifa de salario mínimo, o sea que según es el lugar de producción así resultará el menor o mayor salario mínimo fijado para los trabajadores que prestar sus servicios dentro de los límites de las distintas zonas de producción; por la razón de que en

unas zonas, el costo de la vida es más bajo que en otras, según el nivel de precios de los bienes y servicios y la capacidad económica de las empresas, y así vemos que en las zonas de la capital San Salvador y municipios circunvecinos, el costo de la vida es más alto - en relación con los demás municipios de la República de menos desarrollo económico en donde el trabajador puede satisfacer sus necesidades con menos esfuerzo económico; con base en esta situación, vemos en las tarifas de salarios mínimos que se han decretado, que dichos salarios no se fijan para aplicarse en forma general a todo - el territorio, sino que hacen la correspondiente aplicación del salario mínimo atendiendo a las distintas zonas de producción y a los otros requisitos que ya hemos comentado, tal como lo ordena el Art. 145 del Código de Trabajo que transcribimos al principio de este apartado.

C A P I T U L O S E P T I M O

CONSEJO NACIONAL DE SALARIO MINIMO

- 1) Cómo está integrado
 - a) Sector obrero
 - b) Sector gubernamental
 - c) Sector patronal
- 2) Atribuciones que le corresponden
- 3) Modo de proceder a la fijación del salario mínimo

1) Cómo está integrado:

- a) Sector obrero
- b) Sector gubernamental
- c) Sector patronal

Para el desarrollo de este punto, transcribimos a continuación el Art. 149, 150 y 151 del Código de Trabajo, en el primero de dichos artículos, aparece la definición de lo que es el Consejo Nacional del Salario Mínimo, cómo está integrado y otros detalles al respecto.

"Art. 149.- El Consejo Nacional de Salario Mínimo, es un organismo dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Estará integrado por siete miembros: tres representarán al interés público, dos al interés de los trabajadores y dos al interés de los patronos.

Los representantes del interés público serán designados por el Poder Ejecutivo, así: uno por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; otro por el Ministerio de Economía y otro por el Ministerio de Agricultura y Ganadería.

Los miembros designados por el Poder Ejecutivo deberán ser funcionarios o empleados del respectivo ramo.

La elección de los representantes del interés de los trabajadores y del de los patronos se llevará a cabo de conformidad con el reglamento respectivo.

Habrá igual número de representantes suplentes designados o elegidos de la misma manera que los propietarios, cuando éstos por cualquier motivo, no pudieren desempeñar el cargo."

"Art. 150.- El representante del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o el suplente, en su defecto, será el Presidente del Consejo.

El Consejo elegirá dos Vice-Presidentes de su seno; uno por el interés de los trabajadores y otro por el de los patronos.

En ausencia del Presidente del Consejo o de su suplente, los Vice-Presidentes asumirán la presidencia alternativamente."

"Art. 151.- Los miembros del Consejo desempeñarán sus funciones

por el período de dos años y ejercerán sus cargos hasta que los sustitutos tomen posesión de los mismos, pudiendo ser reelegidos o refrendados en sus nombramientos.

Cualquier miembro nombrado o elegido para llenar una vacante que ocurra antes de expirar el período de su predecesor, ejercerá el cargo por el resto del período."

a) Sector obrero

El sector obrero, según hemos visto en los artículos transcritos anteriormente, está representado por dos miembros, quienes son electos para tales cargos con base al procedimiento establecido en el "Reglamento para elegir representantes del interés de los trabajadores y del de los patronos en el Consejo Nacional de Salario Mínimo", que aparece en el Decreto No. 21 del Poder Ejecutivo, publicado en el Diario Oficial No. 36 Tomo 202 del veintiuno de febrero de 1964; según dicho Reglamento, los representantes del interés de los trabajadores, son electos por el voto directo de los sindicatos de trabajadores que tengan personalidad jurídica y que estén en el pleno ejercicio de sus derechos; para tal efecto el Ministerio de Trabajo y Previsión Social remite a cada uno de los sindicatos una papeleta por medio de la cual su Junta Directiva deberá proponer dos candidatos propietarios y dos suplentes; la papeleta debe ser remitida al referido Ministerio en sobre cerrado y luego el señor Ministro de Trabajo hace el recuento de todos los votos recibidos y declarará electos a los candidatos que obtienen la mayoría de los votos legalmente emitidos; entonces los representantes electos tienen el deber de defender los intereses de los trabajadores en el Consejo, procurando siempre que se emitan leyes de salarios verdaderamente justas, que regulen las tarifas de salarios mínimos los cuales deben ser lo más elevados posibles para cubrir sus necesidades ordinarias y alcanzar así una vida digna, tal como lo establece la ley.

b) Sector gubernamental

El sector gubernamental está representado en el Consejo Nacional de Salario Mínimo, por tres miembros, designados por el Poder -

Ejecutivo, en la forma como lo establece el Art. 149 antes transcrito, además se exige que sean funcionarios o empleados del respectivo Ramo, lo cual se presta a críticas en el sentido de que por atender las funciones o el empleo que tienen permanente en el Ministerio - respectivo no desempeñan a cabalidad el cargo en el Consejo, máxime tratándose de que el representante del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o el suplente en su defecto, será nada menos que el Presidente del Consejo; pero como esto es algo que está en evolución, en formación, por de pronto así tiene que ser y tenemos que esperar a que en el futuro se corrijan estos detalles a fin de que los representantes del interés público tengan autonomía en el sentido de que sean nombrados exclusivamente para servir el cargo en el Consejo, dedicando así todo su tiempo a los estudios técnicos necesarios de los factores de la producción, mercado, costo de la vida y demás condiciones exigidas por la ley, a fin de elaborar tarifas de salarios mínimos justas y acordes con nuestra realidad nacional.

c) Sector patronal

El sector patronal está representado en el Consejo Nacional de Salario Mínimo por dos miembros, quienes son electos siguiendo el procedimiento establecido en el Reglamento mencionado anteriormente para la elección de los representantes de los trabajadores, o sea que tienen que ser electos por el voto directo de las asociaciones de patronos que tengan personalidad jurídica, tales como la "Asociación Salvadoreña de Industriales", "la Cámara de Comercio", etc.; para tal efecto el Ministerio de Trabajo y Previsión Social remite una papeleta a cada una de las asociaciones de patronos inscritas en el Ministerio por medio de la cual su Junta Directiva propone dos candidatos propietarios y dos suplentes; la papeleta es devuelta al Ministerio firmada por el Presidente o Gerente de la asociación y el Ministro hace el recuento de votos y declara electos a los candidatos que obtienen mayoría de votos y en caso de empate el Ministro declara electos a aquellos que considera más idóneos para el cargo.

Para ser electo representante en el Consejo, ya sea por parte

del sector obrero o del patronal, el referido reglamento exige que se requiere ser salvadoreño, saber leer y escribir y ser mayor de veinticinco años; dichos representantes son electos para un período de dos años y ejercen sus cargos hasta que sus sucesores tomen posesión de los mismos, pudiendo ser reelectos.

2) ATRIBUCIONES QUE LE CORRESPONDEN

Las atribuciones que le corresponde desempeñar al Consejo Nacional de Salario Mínimo, están señaladas expresamente en el Art. 152 del Código de Trabajo que a continuación transcribimos para mejor ilustración.

"Art. 152.- Son atribuciones del Consejo:

a) Elaborar y proponer periódicamente al Poder Ejecutivo, en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, proyectos de decretos para la fijación de salarios mínimos;

b) Proponer al Poder Ejecutivo, en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, la modificación de las tarifas de salarios mínimos fijados por decreto, cuando varíen substancialmente las condiciones que determinaron su fijación;

c) Prescribir normas para la estimación del costo de la vida y de otros elementos de juicio que, de conformidad al Art. 145, deben tomarse en consideración para la fijación del salario mínimo;

ch) Integrar las comisiones que considere necesario para investigar los elementos a que se refiere el literal anterior;

d) Elaborar su reglamento interno."

Del artículo transcrito se desprende que la atribución esencial y específica del Consejo es la de elaborar y proponer a la autoridad correspondiente, los respectivos proyectos de decretos para la fijación de los salarios mínimos y la modificación de éstos cuando varíen las condiciones que determinaron su fijación

3) MODO DE PROCEDER A LA FIJACION DEL SALARIO MINIMO

El procedimiento que sigue el Consejo Nacional de Salario Mínimo para la fijación de las tarifas de salarios está señalado por

los Arts. del 55 al 158 del Código de Trabajo, los cuales transcribimos a continuación:

"Art. 155.- El Consejo Nacional de Salario Mínimo procederá a fijar las tarifas de salarios mínimos de conformidad a los principios que inspiran el Art. 145, oyendo la opinión del Consejo Nacional de Planificación y Coordinación Económica.

Fijadas definitivamente las tarifas, el Consejo elaborará el correspondiente proyecto de decreto y lo someterá a la aprobación del Poder Ejecutivo en el ramo de Trabajo y Previsión Social."

"Art. 156.- Si el Poder Ejecutivo aprobare el proyecto a que se refiere el artículo anterior, emitirá el correspondiente Decreto y lo hará publicar en el Diario Oficial. El Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación."

"Art. 157.- Si el Poder Ejecutivo no aprobare el proyecto de decreto, lo devolverá al Consejo para su reconsideración, exponiendo las razones que tenga para devolverlo. El Consejo conocerá de las observaciones del Poder Ejecutivo y hará las modificaciones que considere pertinentes, verificado lo cual, remitirá nuevamente el proyecto de decreto reconsiderado, para su oportuna aprobación."

"Art. 158.- Publicado el Decreto, el Consejo procederá a hacerlo del conocimiento de las partes interesadas y los patronos tendrán la obligación de colocar ejemplares del mismo y sus instructivos, en sitios visibles para sus trabajadores."

En la forma señalada en los artículos antes transcritos, procede a fijar las tarifas de salarios mínimos el Consejo, sólo resta por decir que conforme al Art. 159 del mismo Código de Trabajo, los salarios mínimos fijados por decreto deberán ser revisados, por lo menos, cada tres años.

C A P I T U L O O C T A V O

APLICACIONES DEL SALARIO MINIMO

- 1) A los trabajadores agropecuarios
- 2) A los trabajadores de la industria
- 3) A los trabajadores de los servicios
- 4) A los trabajadores del comercio
- 5) A los trabajadores agrícolas en épocas
de recolección
- 6) Trabajadores excluidos del campo de
aplicación

A continuación veremos todas las clases de trabajadores que nuestra ley incluye dentro de la aplicación del salario mínimo, atendiendo a diversas circunstancias y requisitos que hemos dejado expuestos en capítulos anteriores de este trabajo, en los cuales - vimos que fue a los trabajadores del comercio a quienes por primera vez se les aplicó el régimen del salario mínimo, para lo cual se hicieron en el Decreto respectivo, las consideraciones del caso, luego se vino extendiendo su campo de aplicación en la forma que ha sido necesaria, ya por razones políticas o por razones de verdadera justicia social que no pueden postergarse sin que se continúe explotando al trabajador su fuerza de trabajo o energía de trabajo, como dijimos al principio, es su única fuente de ingresos, su único patrimonio.

Siguiendo el orden de este capítulo, veamos a continuación pues, a qué clase de trabajadores se aplica en nuestro medio, el régimen de salario mínimo, o sea cuales son los trabajadores que están incluidos dentro de este régimen y cuales están fuera del campo de aplicación

1) A los trabajadores agropecuarios

Esta clase de trabajadores fue incluida dentro del campo de aplicación del salario mínimo, a partir del dos de abril de 1965, fecha en que se emitió el Decreto No. 70 que antes hemos transcrito en el Capítulo V de este trabajo, en donde hicimos un bosquejo histórico del establecimiento en El Salvador, de dicho salario mínimo.

Los trabajadores agropecuarios son los que prestan sus servicios en "labores propias de la agricultura, la ganadería y demás íntimamente relacionadas con ésta", tal como lo dice el Código de Trabajo en el Art. 84.

Debido a que nuestro país es eminentemente agrícola, pues sus mayores ingresos dependen de las ventas de café, algodón y azúcar, surgió la necesidad de regular en favor de los trabajado-

res agropecuarios, los salarios que éstos deben de recibir por sus servicios, tratando de que obtengan un cierto margen de las ganancias que los patronos adquieren de la producción de dichos cultivos, para lo cual se hicieron y se hacen todavía, los estudios técnicos correspondientes para fijar periódicamente los referidos salarios en la forma más justa posible para los intereses de los mencionados trabajadores.

2) A los trabajadores de la industria

Esta clase de trabajadores fueron incluidos dentro del campo de aplicación del salario mínimo, a partir del nueve de Octubre de 1967, fecha en que se emitió el Decreto No. 22, por medio del cual se fijó el salario mínimo en la cantidad de \$3.20 en San Salvador y otros municipios mencionados en dicho Decreto, que transcribimos en su parte esencial en el Capítulo Quinto de este trabajo.

Esta clase de trabajadores no están definidos en el Código de Trabajo, quizás por la diversidad de industrias que existen o tal vez por otras razones; pero nosotros podríamos decir que los trabajadores de la industria son los que prestan sus servicios en las empresas o fábricas que desarrollan un conjunto de operaciones necesarias para la obtención y transformación de un producto natural; por ejemplo, la industria del calzado, la industria textil, industrias extractivas dedicadas a la explotación de minerales, etc. y en fin, todas aquellas empresas que se dedican a elaborar productos para el mercado interno o externo.

Actualmente, según el último Decreto emitido, esta clase de trabajadores tiene fijado el salario mínimo de \$5.15, según el Decreto que ya antes hemos transcrito.

3) A los trabajadores de los servicios.

Esta clase de trabajadores al igual que los trabajadores de la industria, fueron incluidos dentro del campo de aplicación del salario mínimo, a partir del 9 de Octubre de 1967, fecha en que se emitió el



Decreto No. 22, el cual ya antes hemos mencionado.

La ley no determina cuales son estos trabajadores, es decir, no define cual es principalmente la actividad a que se dedican; pero podríamos decir que ellos están destinados a cuidar intereses o satisfacer necesidades del público o de alguna entidad, por ejemplo, los empleados de restaurantes, hoteles, lugares de recreo, etc.

Actualmente tienen fijado el salario mínimo que les corresponde devengar según el Decreto No. 66 de fecha lo. de Agosto de 1974, el cual también ya hemos transcrito anteriormente para mejor ilustración

4) A los trabajadores del comercio

A esta clase de trabajadores, tal como lo dijimos anteriormente, se aplicó por primera vez en El Salvador, el régimen del salario mínimo, mediante el Decreto emitido el lo. de junio de 1961, fijándoseles en la cantidad de \$3.00 el menor salario que debería devengar por sus servicios prestados en cada jornada ordinaria diaria de trabajo.

La ley tampoco nos define en este caso la actividad a que se dedican esta clase de trabajadores, pero podríamos decir que éstos son los que prestan sus servicios a personas naturales o empresas que ejecutan actos de comercio en la forma como lo establece el Art. 3 del Código de Comercio, nuestro, pero en la práctica por lo general, se considera: trabajadores del comercio a los que desempeñan sus labores - para y a las órdenes de personas naturales o jurídicas que sirven de intermediarios entre el productor y el consumidor para vender los productos ya elaborados.

Por ser trabajadores de un considerable nivel cultural a quienes se les exige además buena presentación personal, siempre se les ha fijado en las tarifas correspondiente, un salario mayor en relación a los fijados para las otras clases de trabajadores.

Actualmente tienen fijado el salario de \$5.50, tal como lo - establece el Decreto respectivo emitido el año próximo pasado y que

ya transcribimos en el Capítulo Quinto de este trabajo.

5) A los trabajadores agrícolas en épocas de recolección

Esta clase de trabajadores presta sus servicios en la recolección de las cosechas de café, algodón y caña de azúcar, siendo estos cultivos los que producen la mayor fuente de divisas para nuestro país, razón por la cual, es objeto cada año de un decreto especial que fija las tarifas de salarios mínimos que deben recibir los trabajadores; tratando con esas tarifas de contribuir a mantener el equilibrio entre la utilidad razonable a que tiene derecho el factor capital y la justa retribución que corresponde al factor trabajo por participar y hacer posible la producción de dichos cultivos.

Los salarios mínimos de estos trabajadores agrícolas en épocas de recolección, son fijados cada año, porque los cultivos de los referidos productos, se cosechan una vez al año y también porque dependen de los precios que tales productos, café, algodón y azúcar, alcancen en el mercado internacional.

Actualmente está en vigencia el Decreto No. 95 de fecha veintinueve de Octubre de 1974, que regula los salarios mínimos que deben pagarse a los trabajadores que prestan sus servicios en la recolección de los mencionados cultivos, durante la temporada de 1974/75, dicho decreto fué publicado en el Diario Oficial No. 198 Tomo 245 del veintitrés de Octubre de 1974.

6) Trabajadores excluidos del campo de aplicación

Hemos visto que, prácticamente, en nuestro país, están incluidos casi todos los trabajadores dentro del campo de aplicación del salario mínimo, únicamente se encuentran fuera los trabajadores del servicio doméstico o sea "los que se dedican en forma habitual y continua a labores propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importan lucro o negocio para el patrono, "así están definidos en el Art. 77 del Código de Trabajo.

Todavía no se han incluido a estos trabajadores dentro del régimen del salario mínimo, por no perjudicar a la gente de clase media

que es la que por razón de su empleo más que todo, tiene necesidad de contratar un trabajador del servicio doméstico, que haga los oficios propios del hogar o para cuidar niños, etc., y esta clase media, generalmente es de escasos ingresos con los cuales no alcanzaría a pagar un salario más o menos elevado, fijado legalmente a los trabajadores del servicio doméstico, por lo cual al incluir a éstos dentro del régimen del salario mínimo, lejos de ayudarle se les afectaría mucho porque seguramente se ocasionaría más desempleo debido a que no estarían en capacidad de pagar los patronos los salarios que se fijaran en estas condiciones. Pero además de esto, la razón principal por lo cual no se incluyen a dichos trabajadores dentro del régimen del salario mínimo, es porque ese trabajo doméstico no importa ningún lucro o negocio para el patrono tal como lo dice la ley.

CONCLUSIONES

En la parte introductiva de este trabajo, hicimos ver, de la mejor manera posible, la importancia del salario como medio de subsistencia del trabajador, por ser su energía o fuerza de trabajo el único patrimonio de que dispone para vivir él y su familia.

En el Capítulo Primero vimos el origen etimológico de la palabra salario y algunas definiciones que se han dado sobre dicho vocablo, o sea las que consideramos más aceptables y acordes con nuestra realidad y con base en estas definiciones se ha regulado y seguirá regulándose la cuestión del salario, pues sobre todo han servido de base para desarrollar en la legislación laboral, un concepto legal del salario como retribución que el trabajador recibe por los servicios prestados al patrono y que éste está obligado a dar por dichos servicios recibidos.

Vimos también en el referido Capítulo, el tema de la importancia del problema del salario, sobre el cual hemos dicho que debemos darle toda la importancia que se merece, en el sentido de que se deben hacer todos los estudios técnicos necesarios a fin de que el pa-

trono proporcione al trabajador un salario justo, o de lo contrario aquel se sentirá explotado y humillado en las condiciones en que se encuentra y de ahí que se considere obligado a defender sus intereses en la medida de sus posibilidades y busca la manera de asociarse o reunirse formando frentes para la lucha de clases y luego se va a la huelga como medio de hacer valer sus derechos; entonces para evitar estos actos de violencia, lo justo, lo humano, es tratar de encontrar por medio de la institución del salario mínimo, un nivel de equilibrio entre el salario que le corresponde ganar al trabajador y las ganancias destinadas al patrono por el fiesgo que corre al invertir su capital en una determinada actividad económica.

Se han dejado expuâstas en el mismo Capítulo a grandes rasgos, las teorías más importantes que se han elaborado para determinar el salario o medida del salario. Aparentemente podría decirse que la teoría de la oferta y la demanda es la más indicada para tomarla como base en la determinación del monto del salario del trabajador, ya que sirve de inspiración o de apoyo para otras teorías como la del salario natural, la de la ley de bronce, la del fondo del salario, etc. Pero la verdad es que resultaría muy injusto sostener que el monto o medida del salario depende de la ley de la oferta y la demanda, pues como antes dijimos, el único patrimonio del trabajador es su energía o fuerza de trabajo para hacerle frente, él y su familia, a las necesidades de la vida, por lo tanto se impone la necesidad de fundar el criterio para la determinación del salario, en razones humanas imbuidas de una verdadera justicia social independientemente de que los bienes y servicios producidos tengan una menor o mayor demanda, pues en una u otra forma el trabajador siempre gasta la misma energía de trabajo la cual le debe ser remunerada y si se encuentran pocos o muchos consumidores, eso ya es riesgo a cuenta del patrono que debe prever antes de emprender un negocio para el cual necesite los servicios del trabajador, pues si tiene éxito en el negocio, y por lo general así sucede, obtendrá fabulosas ganancias, las cuales no comparte con el trabajador.

con el trabajador.

En consecuencia, pues, tenemos que la teoría que más se acerca a los objetivos antes dichos, es la del justo salario, sostenida por el Papa Leon XIII en su famosa Encíclica "Rerum Novarum", la cual está en íntima relación con el principio del salario mínimo que es toda una institución creada a favor del trabajador como otra de las conquistas sociales que justamente se merecen, a fin de fijar a aquél un salario justo determinado por la mayor o menor fuerza o energía de trabajo prestada y consecuentemente del mayor o menor tiempo empleado en la prestación del servicio.

Siguiendo con los aspectos generales del salario, vimos en el Capítulo Segundo, los referente a las formas del salario, en cuanto al pago de éste, o a su clase, y respecto a esto solo nos resta agregar que con tal de buscar siempre el beneficio del trabajador, debe asignársele o fijársele a éste un salario suficiente y de equilibrio entre el salario nominal y el real y que esté de acuerdo a las circunstancias de la época en que se vive, que resulte ese salario más real que nominal para que el trabajador pueda tener él y su familia, una existencia digna, y esto solo puede lograrlo con un salario que le permita comprar todos los bienes y servicios que le son útiles para cubrir sus necesidades ordinarias, pero si el salario es más que todo nominal, entonces no podría satisfacer o alcanzar los objetivos antes dichos porque su salario no tendría el suficiente poder adquisitivo, sería pues, un salario ilusorio porque no ^{estaría} tendría de acuerdo con la realidad económica en lo referente a los precios de los bienes y servicios que consume o adquiere el trabajador.

En el Capítulo Tercero vimos la cuestión del salario en cuanto a las formas de prestación del salario, resultando de esta manera las formas de salario por tiempo, por pieza y por tarea, de las cuales la primera es la que tiene mauor aplicación y es la que a nuestro entender se adaptá y conviene mejor al trabajador por ser la más justa tal como se dejó expuesto en dicho Capítulo.

En los Capítulos siguientes, o sea del;Cuarto en adelante, habla

mos ya concretamente del tema de nuestro trabajo, sobre el salario mínimo y sus aplicaciones, comenzando por el concepto del salario mínimo que han elaborado algunos tratadistas de Derecho del Trabajo, así como también algunos economistas se han ocupado en determinar un concepto del salario mínimo que se adapte bien a las circunstancias que vive el trabajador incluyendo su familia. De nuestra parte, estamos de acuerdo, con el autor Euquerio Guerrero en cuanto a los principios que deben tomarse en cuenta para la fijación de salarios mínimos, los cuales quedaron expuestos en el Capítulo Cuarto de este trabajo.

De todo lo dicho anteriormente en este trabajo, podemos decir, - para terminar, que el salario mínimo ya tiene su historia, como algo que ha venido surgiendo a través del tiempo impulsado por la fuerza de los hechos, como una conquista del trabajador contra la explotación de que era objeto por parte del patrono, a tal grado que se ha llegado a crear la institución del salario mínimo, a fin de que el trabajador disponga él y su familia de los medios necesarios para llevar una existencia digna del ser humano tal como lo establece el precepto constitucional y acabar para siempre, si es posible, con la miseria, - espectro tenebroso que amenaza al hombre y que hay que combatirlo por todos los medios posibles a fin de encontrar e hacer posible una vida más o menos feliz.

Triunfaron por fin las aspiraciones de la clase trabajadora, obteniendo la regulación de los salarios y es así como en nuestro país desde el año de 1961 se han venido regulando los salarios en beneficio del trabajador, atendiendo a la índole de la labor, al costo de la vida, a los diferentes sistemas de remuneración y a las distintas zonas de producción, tal como lo establece la ley.

Esperamos que en el futuro sigan siempre regulándose los salarios, lo cual naturalmente así tiene que ser, ya que en parte dependen de las fluctuaciones económicas que se den en determinadas épocas ya sea de abundancia o de crisis, pero lo ideal es que el trabajador siempre tenga asegurado su salario mínimo suficiente, en la medida que lo permitan las circunstancias, para hacerle frente a la vida de una manera

decorosa, sin entrar en los límites de la miseria porque entonces - esto ya no sería justo ni humano, por lo cual es nuestro deber procurar siempre que la clase trabajadora sea bien remunerada por sus ser vicios para que exista la paz entre nosotros.

R E C O M E N D A C I O N E S

- 10.) Para que nuestra legislación laboral esté de acuerdo con la moderna teoría de la relación laboral, es recomendable que al Art. 119 del Código de Trabajo, primer inciso, que nos define el salario, se le suprima la parte final que se remite al "contrato de trabajo" para obligar al patrono a pagar el salario y en su lugar agregarle: "en virtud de la relación laboral".
- 20.) Siempre que se fijen tarifas de salarios mínimos, por parte del Consejo Nacional de Salario Mínimo, debería de tomarse en cuenta la teoría sostenida por el Papa Leon XIII, del justo salario, la cual expone en su universalmente conocida Encíclica Rerum Novarum, en la cual sustenta el criterio más justo para determinar el monto del salario o medida del salario.
- 30.) Procurar que los salarios mínimos que se fijan a los trabajadores, sean lo más reales posibles, en el sentido de que con dichos salarios puedan adquirir los trabajadores favorablemente, los bienes y servicios que les son necesarios para su subsistencia, junto con sus respectivas familias, o sea pues, que no se les fijen salarios puramente nominales con los cuales no podrían satisfacer sus necesidades ordinarias porque el poder adquisitivo del salario o dinero devengado por los servicios prestados, no sería suficiente para alcanzar dicho objetivo de dar satisfacción a las necesidades ordinarias.

- 40.) Incluir dentro del campo de aplicación del salario mínimo, a los trabajadores del servicio doméstico, porque justamente se lo merecen y no hay razones para que se encuentren excluidos; por lo cual debería elaborarse para ellos una ley especial tomando en cuenta la capacidad económica del patrono, fijando tarifas específicas según el lugar o la zona - donde dichos trabajadores presten sus servicios, cuidando de no perjudicar a la gente de clase media.
- 50.) Con el objeto de lograr una aplicación efectiva de las tarifas de salarios mínimos que se decreten, es necesario aumentar y tecnificar el personal de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a fin de que los inspectores hagan visitas más frecuentes a los establecimientos de trabajo, para velar por el estricto cumplimiento de dichas leyes o tarifas de salarios mínimos elaboradas en beneficio de los trabajadores.
- 60.) Hacer los estudios técnicos necesarios, a fin de crear con carácter autónomo en nuestro medio, el Instituto Nacional del Salario Mínimo, pues ya hemos dicho que la creación - del salario mínimo es toda una institución; en consecuencia, debe crearse el Instituto correspondiente que tenga por objeto hacer los estudios y análisis técnicos del caso para fijar las tarifas de salarios mínimos.
- 7 .) Para mientras se llega a crear el Instituto a que antes me he referido, es bueno que el actual Consejo Nacional de Salario Mínimo, tenga un personal eficiente y especializado - en las ciencias de Derecho del Trabajo, la Economía y la Estadística; que tal personal incluyendo a sus miembros del - Consejo, sean de carácter permanente y a tiempo completo, a fin de lograr que se elaboren tarifas de salarios justos, - que resulten del análisis y estudios técnicos lo más completo posibles.

80.) Que para fijar las tarifas de salarios mínimos, también se debería tomar en cuenta la capacidad económica de las empresas, pues en la realidad se observa que hay negocios muy bien organizados y establecidos los cuales perfectamente pueden pagar muy buenos salarios y no los afectaría en nada el pago del salario mínimo decretado en general para todas las empresas entre las cuales hay algunas que operan con un exiguó capital y éstas son las que deben tener un trato especial en materia de salarios mínimos para sus trabajadores.

B I B L I O G R A F I A

- 1) Manual de Derecho del Trabajo, Tomo I
G. Bayón Chacón -E. Pérez Botija, Cap. 26.
- 2) El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo
Mario de la Cueva, Cap. 25 y 26
- 3) Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I
Mario de la Cueva, Cap. 27.
- 4) Curso de Derecho del Trabajo
Manuel Alonso García. Pg. 486
- 5) Derecho del Trabajo
Guillermo González Charry, Pg. 392
- 6) Derecho del Trabajo. Tomo I
Francisco Javier Fermandois, Pag. 336.
- 7) Manual de Derecho del Trabajo
Euquerio Guerrero, Pag. 143
- 8) Derecho del Trabajo, Tomo II
Francisco de Ferrari, Pag.223
- 9) Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo II
Mario L. Deveali, Pag. 509
- 10) Código de Trabajo de El Salvador 1972
- 11) Constitución Política de El Salvador 1962
- 12) El Art. 183 de la Constitución de 1950
Armando Napoleón Albanéz
- 13) Establecimiento del Salario Mínimo en El Salvador
y sus implicaciones económicas
Hugo Gilberto Alemán
- 14) Revista Ciencias Jurídicas y Sociales, Nos. 41 y 42
Ene-Junio/64 Capítulo "Salario" de Guillermo Cabanellas, Pag.57