

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
Y CIENCIAS SOCIALES



**El Régimen del Salario en el
Derecho Laboral Salvadoreño.**

TESIS DOCTORAL

PRESENTADA POR


RENAN RODAS LAZO

COMO ACTO PREVIO DE SU INVESTIDURA ACADEMICA

PARA OBTENER EL TITULO DE

Doctor en Jurisprudencia y Ciencias Sociales

SAN SALVADOR, EL SALVADOR, ABRIL DE 1969.

3 77
UES BIBLIOTECA CENTRAL

INVENTARIO: 10122125

U N I V E R S I D A D D E E L S A L V A D O R

Rector

DR. JOSE MARIA MENDEZ

Secretario General

DR. JOSE RICARDO MARTINEZ

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

Decano

en funciones

DR. JOSE ENRIQUE SILVA

Secretario

DR. FABIO HERCULES PINEDA

DEDICATORIA

Esta tesis la dedico:

A mis padres:

Manuel de Jesús Rodas y
Catarina Lazo.

A todos mis hermanos y

A mis amigos.

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

Dr. Mauricio Rosales Rivera

T R I B U N A L C A L I F I C A D O R D E T E S I S

Presidente: Dr. Marcos Gabriel Villacorta

1er. Vocal: Dr. Aristides Augusto Larín

2do. Vocal: Dr. Mauricio Roberto Calderón

INDICE

INTRODUCCION Pág. # 1

CAPITULO I

CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL SALARIO.

1.- Concepto y Definición del Salario. Su Naturalez	"	3
2.- Características del Salario.....	"	8
3.- Contenido del Salario.....	"	13
4.- Proyección del Salario.....	"	17

CAPITULO II

LA PROTECCION DEL SALARIO.

1.- Diferentes formas de Protección del Salario.....	"	21
1- Protección contra el abuso patronal.....	"	23
a) No hay trabajo por culpa del patrono.....	"	23
b) Forma de pago. Pago en efectivo.....	"	24
c) Lugar de pago.....	"	26
d) Epoca de pago.....	"	28
e) Prohibición de imponer multas.....	"	29
f) Prohibición de ejecutar descuentos.....	"	30
g) Prohibición de hacer compensaciones.....	"	35
h) No reducción del salario.....	"	36
i) Prohibición de hacer colectas.....	"	36
2.- Medidas protectoras del salario contra los acreedores del patrono.....	"	37
3.- Protección del salario contra los acreedores del propio trabajador.....	"	40
a) Inembargabilidad del salario.....	"	40
b) Pago personal.....	"	42

c) Cesión..... pág.#43

4.- Medidas que protegen a la familia del trabajador..... " 44

2.- Principio de Igualdad de salario..... " 47

CAPITULO III

LAS FORMAS DEL SALARIO.

1.- Formas doctrinarias y Legales..... " 52

2.- Tasas de Salario..... " 67

3.- Pagos que no constituyen salario..... " 71

CAPITULO IV

CUESTIONES SINGULARES QUE PLANTEA EL CODIGO DE TRABAJO EN TORNO DEL SALARIO..

1.- Presunción del Salario..... " 75

2.- Reducción del Salario..... " 76

3.- El Salario durante la suspensión del contrato. " 77

4.- El Salario durante las licencias..... " 80

5.- El Salario como medida para determinar otras prestaciones..... " 81

6.- Salarios caídos..... " 84

CAPITULO V

LOS REGIMENES ESPECIALES

1.- Salario de los Trabajadores a domicilio..... " 85

2.- Salario de los Aprendices..... " 87

3.- Salario de los Trabajadores Domésticos..... " 88

4.- Salario de los Trabajadores Agropecuarios..... " 89

5.- Salario de las mujeres y de los menores..... " 90

CAPITULO VI

EL SALARIO MINIMO

1.- Origen	pág. #92
2.- Justificación.....	" 97
3.- Concepto.....	" 99
4.- Fijación. - Métodos.....	" 102
5.- Clases de Salario Mínimo.....	" 113
6.- Ventajas y Desventajas del Salario Mínimo...	" 115
7.- Función Social del Salario Mínimo.....	" 116

APENDICE

Comentario	" 120
CONCLUSIONES.....	" 123
BIBLIOGRAFIA.....	" 128

"EL REGIMEN DEL SALARIO EN EL DERECHO LABORAL SALVADOREÑO"

INTRODUCCION

La importancia del tema del Salario está principalmente en que como decía Mirabeau: "Primero vivir y después filosofar". Antes de pensar en conquistas sociales para los trabajadores, de clasificarlos en categorías y procurar al máximo otros derechos, es necesario ofrecer a éstos los medios para su subsistencia, ello es la base sobre la cual vendrán a apoyarse conquistas posteriores de carácter social.

Son también factores que determinan su importancia, las enormes masas de trabajadores y la necesidad de la Paz Social.

Cuando se derrumba en Europa el sistema feudal, se dá origen a la economía liberal, ésta se declara enemiga de las corporaciones a las que califica de monopolio odioso y retrógado. El hombre a través de la abolición de la servidumbre y de las corporaciones de artes y oficios se convierte en un instrumento libre de producción. Se reconocen los derechos del hombre, de los cuales uno es la libertad de trabajo, que le permite desligarse de las corporaciones, surge la situación en que el trabajador no obstante ser libre sigue siendo oprimido por el poderoso, titular de los medios de producción, que de señor Feudal, pasa a ser empresario con no menos ambiciones que aquel. Los salarios son de hambre y las jornadas de trabajo de doce a catorce horas diarias, remuneradas por jornal. Condiciones de vida en cuanto a higiene, vivienda y alimentación nada envidiables, así como la carencia total de protección o seguros por los riesgos en las máquinas. El fruto de la Revolución

Europea del Siglo XVIII es el industrialismo capitalista que trajo ventajas a la burguesía revolucionaria y trinfante y efectos desastrosos a las clases trabajadoras, quienes continuaban en condiciones nada mejores que las anteriores. Como consecuencia de esta situación surge el problema social que es necesario resolver en forma conjunta por el Estado, Patronos y Obreros; el primero representando el bien común, los patronos el capital y los obreros el trabajo, todos en esfuerzo conjunto a base de comprensión y lucha conseguirán un mínimum de bienestar social. Es así como modernamente se va notando que cada vez se pulen con más interés las asperezas, buscando siempre condiciones más justas, procurando la mejor distribución de las riquezas en beneficio de la colectividad.

Nada más apasionante que estudiar los aspectos que se relacionan con el medio directo de que nos valemos los hombres para vivir: El Salario. Que en esta exposición pretendo tratar tanto en sus aspectos doctrinarios más importantes como el trato que a este Instituto dá nuestra ley, apenas naciente pero con proyecciones sociales de un profundo sentido humano.

La inspiración e interés tomado en este asunto me ha nacido precisamente del conocimiento de la condición difícil en que vive el asalariado salvadoreño, conocimiento adquirido a través de los ajetreos judiciales en esta materia, y del estudio de la legislación de nuestro país, que hasta ahora no ha ido más allá de ser una verdadera fuente de ilusiones para el proletariado.

CAPITULO I

CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL SALARIO

1- CONCEPTO Y DEFINICION DEL SALARIO. SU NATURALEZA.

Etimológicamente, salario viene del latín "salarium" y éste a su vez de Sal, pués antiguamente era costumbre dar en pago por el trabajo una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos.

Se le ha dado diferentes denominaciones, de las cuales las más comunes son sueldo y jornal, pero por costumbre se ha llegado a convenir en que salario se aplique al pago que se dé por su trabajo al trabajador manual, sueldo al pago que se hace al empleado y jornal al estipendio de un trabajador que no realiza labores permanentes razón por la cual se le paga por jornada diaria; según Barcia, jornal deriva del latín diurnalis o diurno.

También existe el criterio de que salario se aplique a toda forma de remuneración por trabajo, en sentido genérico, jornal, pago que se conviene por la prestación de servicios diarios y sueldo la retribución por períodos semanales o mayores de una semana.

Atendiendo este último criterio que considera que salario es el término genérico que comprende a los demás, podemos dar una primera concepción de salario.

Sentido Amplio: El salario es toda remuneración que una persona recibe por su trabajo.

En un sentido más estricto, hay que agregar al concepto anterior, que ese trabajo es realizado por cuenta ajena.

Por otra parte, según que una persona que trate este problema sea Sociólogo, Economista o Jurista, así será la concepción que tendrá del salario; el primero diría que el salario es la forma de recompensar una persona la actividad que otra realiza en su provecho.

El concepto económico que tiene Gide es de "Toda renta, provecho o beneficio cobrado por el hombre a cambio de su trabajo". (1) Salvá dice: "Es la suma de capital circulante que se dedica a remunerar el trabajo manual" (2).

El concepto que nos trae Mithof (3) es de carácter jurídico y dice: "Aquella retribución que la persona obtiene en justa correspondencia del uso cedido por ella de la fuerza propia del trabajo a otra".

Hay autores que definen el salario como obligación del patrono y otros como contraprestación a que el obrero tiene derecho, la verdad es que son las dos caras de una misma medalla; a la obligación de uno corresponde el derecho del otro.

El profesor Krotoschin, define el salario desde el punto de vista de contraprestación que es, dice así: Salario es la contraprestación del patrono que éste debe no sólo por los servicios prestados, sino en general, por el hecho de que el trabajador se pone a su disposición, se somete y se subordina al plan y la orga-

(1) (2) (3) Citados por Guillermo Cabanellas. La codificación del Derecho del Trabajo.

nización del trabajo de un ajeno, basando su existencia en ella.(4)

Esta definición es de las más completas ya que comprende el aspecto contraprestación, además la subordinación del trabajador y que éste está a disposición del patrono aunque éste último no utilice sus servicios.

Otra definición de tipo jurídico es la que nos trae el Doctor Romeo Manuel Hernández Cardona; "El salario es la retribución del trabajo, es decir la contraprestación intercambiada con la prestación fundamental del trabajo". (5)

Estas definiciones jurídicas que son las que más nos interesan sin menospreciar los otros ángulos científicos, tienen como característica fundamental el hacer relación al vínculo de persona a persona (Patrono-Trabajador) y el destacar el carácter oneroso del contrato individual de trabajo ya que una parte se obliga únicamente ante la perspectiva de una ventaja, constituida por el resarcimiento que hará la otra parte contratante.

Por el contrario las definiciones de tipo económico como la que nos trae Wolfgang Heller "Es aquella clase de renta de trabajo corporal" (6). Tienen en cuenta especialmente la relación de intercambio de valores que representa el salario.

Atendiendo también a los aspectos obligación, derecho, remuneración, retribución, se han dado muchas definiciones de las cuales

(4) Citado por Romeo Manuel Hernández Cardona: S. Mínimo en Guatemala.

(5) Romeo Manuel Hernández Cardona. Obra citada.

(6) W. Heller: Diccionario de Economía Política.

citaremos las más importantes.

La conferencia de la OIT lo define así: "Es la remuneración pagada por un empleador por los servicios de un trabajador contratado por obra, día, semana o quincena". (7)

Paul Pic: "Remuneración de los servicios prestados por el obrero" (8). Rafael Caldera: "Remuneración del trabajo comprendiendo así el dinero como las otras prestaciones de objetos útiles (alimentación, vivienda) que se dan al trabajador (9).

Carlos García Oviedo: "Precio que recibe en remuneración del servicio que presta".

Roberto Pérez Platon: "Retribución directa e inmediata que recibe el trabajador en virtud del contrato de trabajo a cambio del resultado de su labor en beneficio del patrono" (10).

Litala, únicamente hace la enunciación de que el salario es la obligación principal del dador de trabajo. (11)

La ley española enuncia: "La retribución a que tiene derecho el trabajador se denomina genéricamente por la ley Salario", y a continuación agrega: El Salario no es sólo lo que recibe el trabajador en metálico o especie sino que también las indemnizaciones por espera, por impedimento justo, por interrupción del trabajo, cotización patronal para seguros y bienestar, beneficios a herederos del trabajador, y otros conceptos semejantes. (12).

(7) Conf. Internac. del T. San Francisco 19.

(8) (9) Citados por Alberto Arría Salas: ensayo sobre el salario.

(10) Citados por Alberto Arría Salas: Ensayo sobre el salario.

(11) (12) Citados por Alberto Arría Salas. Obra citada.

Juan D. Ramírez Gronda: "El salario es la retribución que se debe a todo hombre por su trabajo y que éste recibe en plazos determinados". (13)

El Código Boliviano de trabajo dice: "Se entiende por salario la remuneración que el trabajador percibe a cambio de la prestación de sus servicios". (14)

Guillermo Cabanellas: "Es la compensación que recibe el obrero a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado" (15).

La definición bastante descriptiva que nos aporta Walker Linares, nos trae especialmente un elemento nuevo y de gran importancia. Dice así: "Es la renta percibida por el obrero o empleado al servicio de un empresario. Es el precio de la fuerza de trabajo, que paga el patrono en virtud de un contrato de trabajo que es generalmente una suma fija no sujeta a las fluctuaciones económicas de la empresa" (16)

El elemento nuevo e importante es "No sujeta a las fluctuaciones económicas de la empresa" y su importancia deriva del principio de seguridad que estudiaremos en su oportunidad.

En la generalidad de las definiciones se advierte el concepto civilista de CAMBIO, de trabajo por precio; como se trata de una disciplina desligada por completo del régimen legal civil me parece más apropiado denominar a éste elemento con el término contra-

(13) (14) (15) (16) Citados por Alberto Arría Salas. Obra citada.

prestación.

Interesa ahora sobre todo la concepción legal de salario. El artículo 101 del Código de trabajo dice: "Salario es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo".

Como en la mayoría de los autores, nuestra ley considera el salario como un elemento integrante del contrato individual de trabajo, pero yo pienso que el salario no es más que una consecuencia lógica que deriva de la misma prestación del servicio ya que el servicio prestado es en beneficio de un patrono quien no puede enriquecerse sin causa, sí puede cuando hay una causa, ésta es el salario que paga al trabajador. Es más, hay otra causa que es la existencia de un contrato que aún cuando sea verbal implica prestaciones mutuas.

Por una presunción y porque se descarta la posibilidad de contratación de trabajo gratuito, el salario es una obligación legal impuesta al patrono por la prestación de servicios que le brinda el trabajador.

La naturaleza del salario es precisamente, ser una contraprestación de carácter onerosa, conmutativa, compensatoria; es recompensa por hacer una obra y en general por la prestación de un servicio.

Por otra parte es un elemento del contrato de trabajo, y obligación principal del empleador.

2- CARACTERISTICAS DEL SALARIO

Proporcionalidad.

Esta consiste en la estricta correspondencia que debe existir

entre el salario y el trabajo realizado, tomando en cuenta el esfuerzo empleado, la importancia del trabajo y el tiempo necesario que se ha ocupado. Para dar cumplimiento a esta característica es que se han ideado formas combinadas de salarios, como son el sistema mixto, y el salario por comisiones.

Algunos tratadistas han formulado un problema, del hecho de que un salario sea superior a lo que es proporcionalmente justo; este problema no tiene razón de ser, pues únicamente basta pensar que las leyes de trabajo tienen por objeto proteger a las clases laborantes y nivelar así en algo, la fuerza que tiene el capital, en poder de los empleadores; el excedente es protegido por la ley ya que incluso en nuestro Código de Trabajo está prescrito que no se puede reducir el salario so pena de incurrir en despido indirecto y responder indemnizando al trabajador, pues, dá a éste último la acción de terminación de contrato con responsabilidad patronal, que veremos oportunamente. El trabajador que ha estado siendo pagado por sobre la cantidad proporcional, es titular de un derecho adquirido, que no puede ser alterado por las circunstancias de mayores o menores pérdidas o beneficios de la empresa, pues de otro modo el trabajador se sometería a los riesgos a que está sujeta la empresa, lo cual no está de acuerdo con el espíritu de los principios que inspiran el Derecho Laboral.

CONTINUIDAD:

Esta característica implica que no puede interrumpirse el pa-

go del salario en las fechas correspondientes, aún cuando el trabajador sin su culpa no prestare efectivamente servicios, o la empresa para la que trabaja no estuviere obteniendo los beneficios que su titular esperaba.

El trabajo puede ser interrumpido en dos formas: de hecho o de derecho. Las interrupciones de hecho son por ejemplo cuando falta materia prima, maquinaria, y en general cuando se deba a culpa del patrono, demás está decir que en estos casos el patrono debe pagar el salario. Son interrupciones de derecho las que ocurren por imperativo de la ley como las vacaciones, descanso pre y post-natal, enfermedades, huelgas lícitas, etc., Los efectos salariales de éstas son que se suspenden los contratos individuales y la obligación del patrono de pagar equivalentes o porcentajes calculados sobre el salario básico, durante la suspensión. Estos efectos se analizan con alguna amplitud en el apartado correspondiente.

SEGURIDAD:

Es una condición psicológica del obrero, consistente en la certeza que éste tiene de que será remunerado por los servicios que presta. Esta característica comprende también la certeza de que el salario le será pagado en la forma, medida y tiempo convenidos, así como su integridad.

La seguridad a que nos referimos siempre existe en la mente del trabajador, y más aún en la concepción jurídico-doctrinaria a través de la presunción de que todo servicio prestado debe ser re

munerado, y como consecuencia el obrero desde el preciso momento de celebrar el contrato de trabajo sabe que sus servicios serán debidamente remunerados.

INTRASMISIBILIDAD:

Esto hace referencia al pago personal del salario. Es obligación del patrono pagar el salario en forma personal al trabajador y no a otra persona, so pena de ser nulo el pago y tener que hacer lo de nuevo. Está perfectamente regulado en nuestro Código de Trabajo, así como los casos en que se permite hacer el pago a persona distinta, y las garantías de que debe rodearse ese pago. Como en este trabajo hay un capítulo especial sobre las medidas protectoras del salario, creo más conveniente hacer ahí el comentario que nuestra ley amerita respecto de éste tema.

IRRENUNCIABILIDAD:

Es una de las formas que toda legislación de trabajo debe contener para proteger efectivamente el salario. Ella tiene su fundamento en el principio contenido en el Art. 195 de la Constitución Política, que dice: "Los derechos consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables y las leyes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio", y desarrollado en el Código de Trabajo, cuando éste establece que todo trabajador debe ser remunerado, y por otra parte, las disposiciones de la ley que favorezcan a los trabajadores no serán renunciables. Si se permitiera la renuncia del salario, ésto significaría aceptar

la institucionalización de la esclavitud voluntaria, abolida en todos los países civilizados.

No reviste gran importancia práctica, ya que es casi imposible que ocurra el caso, en que un trabajador se niegue a recibir su salario, si es bien sabido que vive urgido por un sinnúmero de necesidades apremiantes y sobre todo de las de carácter familiar. Los únicos casos que se pueden observar de esa negativa es cuando el trabajador alega que lo que se le está pagando no es la cantidad que se le debe y en demostración de su inconformidad se niega a recibir el salario, pero esto no es el caso de la característica que tratamos, todo lo contrario, está luchando porque se le pague íntegramente.

VARIABILIDAD:

Es cierto que se propugna por una seguridad, como ya hemos visto, en cuanto al monto del salario, pero también es cierto que como función económica que es, está sujeto a variaciones determinadas por las modificaciones de las condiciones económicas de la empresa, de una región o de un país, como son el alza en los costos de los factores de la producción, las condiciones de mercado; en pocas palabras, está determinado el salario, por lo menos en alguna medida por las fluctuaciones económicas. No hay que confundir con el significado de salario fijo, que es un derecho de los trabajadores, pero que está dedicado a la obligación del patrono de no rebajar el salario.

3- CONTENIDO DEL SALARIO

Este problema es el que trata sobre las prestaciones que concurren a formar el salario. Se pueden clasificar en los que constituyen el salario propiamente dicho, en efectivo, y las que son un verdadero complemento de aquél. En algunos países se permite el pago de parte del salario en especie, que juntamente con lo que se paga en efectivo constituyen el salario de base. En esos países tienen una importancia específica porque en ellos el salario es todo eso y así se computará cuando se trate de calcular otras prestaciones que tienen como base el salario, como son las indemnizaciones, vacaciones, aguinaldos, pago de trabajo extraordinario; pero en El Salvador como la ley no permite el pago del salario en especie ni siquiera en parte, los cálculos de esas prestaciones se hacen en base al salario en efectivo que se devenga. De todas maneras esta consideración doctrinaria tiene enorme importancia, por ser muchas las legislaciones que permiten el pago del salario en especie y muchos también los tratadistas que a las prestaciones accesorias le dan la calidad de, parte del salario, es decir que forman el contenido del mismo.

Por otra parte, algunos autores y legislaciones consideran que todo lo que recibe el obrero como contraprestación de sus servicios; cualquier beneficio que pueda traducirse en valor económico constituye, parte del salario; según éstos el salario además del dinero está compuesto por las gratificaciones, percepciones,

f) Fomentar el establecimiento de las Cooperativas Agrícolas.

Las medidas anteriores, a excepción de la última, han sido concretadas en la Ley de Arrendamiento de Tierras decretada en el mes de Noviembre del año de 1974. De los considerandos de dicha Ley surgen los principios que la sustentan y según el numeral primero responde a un fin social, a un interés de la colectividad.

No entraré a analizar el contenido y los alcances de dicha ley por no ser objeto de este trabajo; sin embargo, cabe decir que la misma viene a favorecer a los pequeños agricultores sin tierra, por cuanto regula el precio de su arriendo; y por ello, pretende evitar que el terrateniente eleve en forma immoderada el canon por el uso de la tierra, motivado por su escasez y la gran demanda.- Yo creo que la Ley referida viene a fomentar al ausentismo del terrateniente, quien sin trabajarla seguirá obteniendo buena parte del trabajo ajeno; por otra parte los propósitos no se cumplirán si no se toman otras medidas como son las relativas al control de los precios de los insumos indispensables para el cultivo de la tierra, así como los fertilizantes, las semillas y un financiamiento adecuado, hasta llegar a garantizar al agricultor la obtención de ingresos que compensen tanto los gastos de la producción, como el desgaste de energías. Con lo anterior podrá en alguna medida alcanzarse un desarrollo limitado del sector campesino.-

-II- DISTRIBUCION DEL INGRESO

La desigual distribución de la tierra, agravado por un desempleo anacrónico, tiende a reflejarse en la desigual distribución del ingreso, lo que a su vez tiende a perpetuar la situación de injusticia que impera en el campo. Lo anterior, es una apreciación de CONAPLAN. En el -

habitación, alimentación y cualquier otra.

Según el profesor Mario de la Cueva (17), la prestación básica integrante del salario debe ser en efectivo. Las otras o sean las de complemento, que en México son parte del salario son la habitación, alimentación, etc., el Código de Trabajo Colombiano hace una diferenciación bastante precisa de los aspectos o valores que deben ser considerados como partes integrantes del salario, así el Artículo 127 dice: Constituye salario no sólo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas, comisiones o participación de utilidades.

El artículo 128 del mismo Código se encarga de aclarar más este concepto, cuando enumera los valores que no constituyen salario, dice así: "No constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del patrono, como las primas, bonificaciones y gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero o en especie 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 tratan los títulos VIII y IX.

La técnica que ha seguido el Legislador Colombiano es la más adecuada para estos casos en que hay necesidad de precisar con la máxima exactitud los conceptos y no como lo hace nuestra ley, que al conceptuar el salario no deja claro cuales son los elementos que entran a formarlo. Debe seguirse un criterio fijo como es el que el Código Colombiano al tener en cuenta la habitualidad.

LA ALIMENTACION:

Esta se proporciona generalmente a los trabajadores en aquellas clases de labores en las que el obrero no está sujeto a horario de trabajo ni jornada específica; el trabajador está casi siempre a disposición del patrono por la misma naturaleza del trabajo y vive además en el mismo centro donde presta sus servicios y aunque se prohíbe por nuestra ley computar la alimentación, o mejor dicho, su valor, como parte del salario, de hecho así se hace en hoteles, comedores, etc.

LA HABITACION:

Esta prestación la proporciona el patrono en los mismos casos que la alimentación y lo que valga en dinero no se puede computar por el patrono como salario, aunque siguiendo el criterio expuesto es parte constitutiva de él. En nuestro país los patronos le dan un valor económico que lo deducen del salario, aún del mínimo establecido.

En cuanto a los sobresueldos, bonificaciones habituales, valor de trabajo extraordinario, en días de descanso, porcentajes sobre ventas, comisiones y la participación en las utilidades, no cabe duda alguna de que sean constitutivos del salario en atención al criterio expuesto.

Merece atención especial la forma de salario constituido por las bonificaciones o participación en las utilidades de la empresa. La ley nuestra, por lo menos no la establece, sin embargo en algunas empresas se practica y casi siempre se consigue a través de la contratación colectiva, para ejemplo, la Cláusula número 64 del Contrato Colectivo, celebrado entre el Sindicato de Empresa de Trabajadores Refinería Azúcar Salvadoreña", y la Sociedad "Refinería Salvadoreña de Azúcar, S. A." el día 15 de junio de 1968, dice: "Cuando la producción de azúcar refinada y embasada excediere de 3.200 quintales en el lapso de 24 horas, contadas a partir de la iniciación del primer turno, la empresa reconocerá a cada uno de los trabajadores que laboren dentro de la planta a título de bonificación, las siguientes cantidades: a) Dos décimos de centavo por cada quintal en exceso de 3.200, hasta el límite de 3.800; b) Tres décimos de centavo por cada quintal en exceso de 3.800 hasta el límite de 4.000, y c) Tres décimos y medio de centavo por cada quintal en exceso de 4.000. Esta bonificación sólo se deberá cuando el azúcar obtenida fuere de buena calidad. Se liquidará día a día, se abonará a los trabajadores en las fechas normales de pago...."

esta es la parte de la cláusula que nos interesa. Si bien, ésto no es lo que definitivamente aspira, la clase trabajadora por no participar en todas las ganancias que ayuda a producir, ya significa un principio que indica el camino a seguir en las conquistas de tipo laboral, cuyo contenido es eminentemente social.

4- PROYECCION DEL SALARIO:

Los aspectos en que se proyecta el salario en los diferentes ámbitos de la vida pueden estudiarse a través de los fines a que está encaminado y que forman su esencia. Ellos son de cuatro clases:

Fines Jurídicos

Fines Sociales

Fines Económicos y

Fines Políticos.

Los fines Jurídicos se concretan a que, el salario es la forma de perfeccionar el contrato de trabajo, no desde el punto de vista civilista de la perfección de los contratos, sino como el momento en que se dan por satisfechas de sus prestaciones mutuas las partes contratantes.

Los fines Sociales que cumple, son los que se manifiestan en su trascendencia a la colectividad; de éstos el más importante y que por ello merece especial mención es su esencial carácter alimenticio; ésto es que el asalariado vive, se alimenta exclusivamente de lo que percibe por su trabajo, ya que no tiene otros medios

que le procuren ingresos económicos, pues si los tuviera se convierte en un empresario y sus ingresos más importantes son por concepto de ganancias de capital. Además es fin de carácter social y por lo tanto de proyección colectiva, el bienestar popular.

Los fines Económicos son los que relacionan el salario con la producción. El trabajo es un factor de la producción cuyo precio es el salario. La cantidad de dinero que se paga por este concepto, tiene una enorme repercusión en la situación económica de una empresa y en forma general de la Nación. Es una forma de la redistribución de la riqueza nacional, entre los que con su trabajo participan de su creación e incremento.

Sobre el problema salarial en este sentido el Marxismo sostiene que la fuerza de trabajo es una mercancía como cualquier otra. Con ello podemos fácilmente establecer cuál es el precio de esa mercancía; sin embargo al analizar en el mercado el intercambio de dinero por fuerza de trabajo descubrimos que dicha cantidad de dinero no aparece como precio de la fuerza de trabajo sino como precio del trabajo, en un sistema capitalista de producción. Ello naturalmente no es casual, por el contrario su explicación se debe en primer lugar a que el capitalista paga al obrero su salario después que éste ha realizado su trabajo, al menos parcialmente; en segundo lugar dicho precio se establece midiéndolo por la jornada de trabajo o si se trata de labores a destajo, por las obras producidas. De esa forma aparece encubierta la verdadera realidad, o sea

que el salario no es el precio ni el valor del trabajo del obrero sino el valor del precio de una parte de dicho trabajo, porque si el capitalista pagase el valor del trabajo o de otra forma, pagase todo el trabajo, el capitalista no se enriquecería, ya que desaparecería por completo la plusvalía que es la base misma del modo capitalista de producción.

Se debe insistir en que el capitalista no compra trabajo sino fuerza de trabajo y que el valor de la fuerza de trabajo es necesariamente inferior al trabajo producido por el obrero, de donde el salario sólo cubre una parte de la jornada de trabajo, el tiempo de trabajo para producir la serie de mercancías que el obrero necesita adquirir para mantener viva su fuerza de trabajo.

El salario nominal que es la cantidad de dinero que el trabajador recibe a cambio de su fuerza de trabajo tiene una gran diferencia, en perjuicio del obrero, con el salario real, que se especifica en la cantidad de mercancías que el obrero puede adquirir con la cantidad de dinero recibida (18).

De esto podríamos concluir, que la redistribución de riqueza que se hace a través de los salarios no es ni mucho menos justa.

PROYECCIONES DE CARACTER POLITICO:

La Política salarial, al menos en los países subdesarrollados ha servido en muchos casos como un trampolín demagógico usado por los gobernantes para engañar a las clases trabajadoras. Los políticos indecusculosos se valen de promesas de mejores salarios para

(18) Manual de Economía Política, Inst. de Economía. Acad. de Ciencias de la U.R.S.S.

obtener la simpatía de las masas trabajadoras, atrayéndolas así a la formación de partidos oficiales. Esto constituye un fin político, pero que es negativo a todas luces. Una política salarial con fines positivos tiene que perseguir un nivel mejor de vida o sea que debe estar imbuida de un espíritu de mejora a los intereses generales de los habitantes de un país. Esto sólo puede ocurrir cuando las personas que tienen en sus manos los destinos de una nación, tienen perfectamente cimentada la idea del Estado como un ente poderoso protector de las clases desposeídas, que investiga en forma científica y con todo afán, las formas más eficaces para el bienestar colectivo. Esto lleva al concepto de socialización del salario, cuyas mejoras expresiones son las llamadas complementos de salario y los correctivos, éstos últimos son imposiciones de carácter legal como el salario mínimo, la participación en las utilidades y otros que en general corrigen, atenúan o subsanan el impacto de las deficiencias en los salarios.

CAPITULO II

LA PROTECCION DEL SALARIO

1- Diferentes formas de protección del salario.

Durante la colonia, los indios inicialmente no devengaban salarios, pero paulatinamente por instrumentos legales y por órdenes de la autoridad colonial, se fué institucionalizando el pago por los servicios, y así se permitía el pago en especie, en todo o parte; fué hasta la segunda mitad del siglo XVI, cuando se dieron ordenanzas que perfilaban ya el pago del salario como una obligación aunque era facultativo pagarlo en dinero o en especie.

Una de las primeras ordenanzas protectoras del salario, fue la que obligó al pago personal, se legisló sobre la compensación de anticipos, sobre retenciones que se hacía a los navegantes que viajaban entre España y América por gastos de amarra y desperejamiento, ya que no existía garantía de que el mismo trabajador navegante, fuera a realizar esta labor.

En materia de previsión social, se establecieron descuentos en los salarios de los marinos y pilotos de barco, para el mantenimiento de la Cofradía; el piloto con dos ducados por viaje. En cada vajel había cofres para recoger dádivas destinadas al hospital de marinos. Como es natural se abusó en esta época de las retenciones y hubo que promulgar órdenes de la corona para evitarlos.

Los salarios de los marinos no podían ser gravados con el pago del derecho de avería que era para el resguardo de piratas y e-



nemigos y por remolque o auxilio.

Entre las recomendaciones del Tratado de Versalles, del 28 de Junio de 1919, que ha sido considerada como la declaración de los derechos fundamentales del proletariado se encuentran medidas protectoras del salario y son las primeras que se dan en el orden internacional, tales recomendaciones son:

- 1- El trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio.
- 2- El derecho de asociación.
- 3- El pago de un salario suficiente según el tiempo y lugar.
- 4- Jornada de ocho horas de trabajo.
- 5- Abolición del trabajo infantil.
- 6- Igualdad de salario para trabajo igual.
- 7- Tratamiento económico equitativo sin distinción de nacionalidad.
- 8- Creación de leyes sobre salarios y organismos encargados de aplicarlos.

Como es fácil observar, varias de ellas se refieren específicamente al problema del salario, y es de donde nacen las medidas protectoras modernas..

Las medidas protectoras del salario las podemos clasificar en general en cuatro clases:

- 1- La que lo protegen contra el abuso patronal.
- 2- Las que lo protegen contra los acreedores del patrono.

- 3- Las que lo protegen contra los acreedores del propio trabajador.
- 4- Las que protegen a la familia del trabajador.

Todas son medidas y normas, que tienden a asegurar a cada trabajador la percepción efectiva de la remuneración que le corresponde por la prestación de sus servicios. Cada una de estas la iremos analizando y citando en cada caso el correspondiente trato que le dá nuestra ley.

1- PROTECCION CONTRA EL ABUSO PATRONAL:

Entre estas podemos considerar la institución del Salario Mínimo; la igualdad de salario, que ambos merecen párrafo aparte; pago por no devengar por culpa del patrono, obligación de pagarle en efectivo, pago íntegro, en el lugar y época de pago, prohibición de imponer multas, de descontar y de compensar, prohibición de reducir salario y hacer colectas.

a) Obligación de pagar cuando no se trabaja por culpa del patrono: solamente puede el patrono abstenerse de pagar, cuando el trabajador abandona sus labores, cuando hay suspensión que conforme a la ley autorice a no pagar, y cuando se ha terminado el contrato de trabajo, ya que uno de los efectos principales de la suspensión es la cesación de la obligación de pagar salario, y sobre la terminación de contrato es evidente que cesa todo vínculo que pudo existir entre patrono y trabajador, cuando no se dá ninguno de estos motivos, el patrono está en la indeclinable obligación de cancelar al trabajador el salario convenido, y este ocurrirá siempre que

por culpa del patrono, el trabajador no pueda realizar sus labores como cuando el empleador no entrega el material o herramientas de trabajo estando obligado a ello; cuando impide al trabajador el ingreso al establecimiento donde ha de trabajar y cuando lo suspende sin llenar los requisitos exigidos por la ley para suspender contratos individuales, Art. 28 No. 2 T.

b) FORMA DE PAGO - PAGO EN EFECTIVO:

Nuestra ley ha adoptado el criterio de que el salario debe pagarse en dinero y jamás en especie ni siquiera en parte, y no deja a este respecto lugar a dudas. La Constitución Política en el Artículo 182 numeral 4o. prescribe que el salario debe ser pagado en moneda de curso legal. Lo mismo dice el Artículo 101 Inciso II del Código de Trabajo.

En algunas otras legislaciones como en la de Panamá por ejemplo está permitido pactar parte del salario en especie, la que puede consistir en alimentación, habitación, vestido y usufructo de tierras u otros bienes.

El criterio adoptado por nuestro legislador es el más justo, porque garantiza la libertad de disposición, protege a los obreros de los posibles abusos de sus patronos, que pueden llevar a situaciones propias de la esclavitud, y evitar que el patrono ponga precios arbitrarios a los bienes con que habría de pagar evitando así todo posible fraude. Como para reafirmar esta obligación patronal, al patrono le está prohibido pagar el salario con fichas, vales,

pagarés, cupones o cualquiera otros símbolos que no sean moneda de curso legal. Art. 29 numeral 7 T.

No obstante esta prohibición por la liquidez que ofrece el cheque y en atención a la solvencia económica de ciertas empresas los pagos se hacen a través de cheques.

Tampoco permite la ley el pago del salario en moneda extranjera, ya que ella no es de curso legal en el territorio de la República.

En El Salvador, en la práctica se sigue un procedimiento vicioso especialmente cuando se trata de establecimientos comerciales o industriales en los que los trabajadores no obstante que realizan labores propias de domésticos, son considerados por la ley como obreros corrientes. Art. 70 inciso II T. A estos trabajadores se les computa como salarios la alimentación y la vivienda que el patrono les proporciona; es común en hoteles, hospitales privados, cafeterías y en general todos los establecimientos donde por la naturaleza del negocio que realizan, es necesario que los trabajadores permanezcan allí todo el tiempo.

En estos casos el patrono recurre al fácil expediente de hacer firmar planillas o recibos por una cantidad de dinero que en la realidad el trabajador no recibe.

Pero hay que tomar en cuenta, que en ocasiones no hay otra manera de resolver la cuestión, y es lo que pasa en las empresas de pequeño monto que no son suficientemente rentables, como para cum-

plir con exactitud las disposiciones relativas a salarios, y por- que con todo y eso son fuente de trabajo que absorben mano de obra, que ayuda a combatir la desocupación y por otra parte son el medio de vivir de los titulares de esas empresas.

Ahora, si vemos el problema desde el punto de vista de los intereses de los trabajadores, ello es reprochable y no podemos menos, que estar en contra de la existencia de las empresas que viven en esas condiciones, pues no es justo que operen si no son capaces de llenar con los salarios, un mínimun de subsistencia a sus trabajadores.

Es lógico que cuando en un contrato individual de trabajo se encuentre una cláusula, que contenga el pacto de salario pagadero en especie, esa cláusula es nula. También es lógico que el patro- no que no cumple con la obligación legal de pagar el salario en mo neda de curso legal debe ser multado de conformidad al Art.476 T. y sin perjuicio de la acción que tiene el trabajador, de pedir ante autoridad competente la terminación del contrato individual de trabajo con responsabilidad patronal, invocando la causal 8o. del Art.47 T. en relación con la prohibición 7a. o 9a. del Art.29 T.

Con justa razón, lo que ahora comentamos ha sido considerada la principal de las medidas protectoras del salario.

c)- LUGAR DE PAGO:

Los Arts. 109 y 110 del Código de Trabajo regulan ampliamente esta situación. Según el primero el pago del salario debe hacerse

en el lugar convenido o en el establecido en el Reglamento Interno, no habiendo estipulación ni reglamentación sobre el lugar, se pagará en el acostumbrado o finalmente como es lógico y lo más común, en el lugar preciso de prestación de los servicios.

Se prohíbe que el pago se realice en centros de vicios, lugares de recreo, expendios de bebidas embriagantes y tiendas de venta al por menor, y se permite únicamente hacer los pagos de salarios en estos lugares cuando alguno de ellos es el centro de trabajo.

Se presenta el problema del lugar en que debe hacerse el pago del salario de los trabajadores a domicilio y de los trabajadores agrícolas. El Art.67 literal c) del Código de Trabajo regula para los trabajadores a domicilio solamente el caso en que se ha convenido un lugar específico para el pago; pero si no se ha convenido, dónde debe hacerse el pago. No es conveniente que sea en el hogar mismo del patrono, lo más indicado es que sea en el lugar en que el trabajador entrega los artículos elaborados pues con esta entrega pone fin a su trabajo, por lo cual bien puede considerarse ese, el lugar donde desempeña sus labores.

Con respecto a los trabajadores agrícolas el Código no dice nada, pero como hay necesidad de precisar este asunto, considero que el pago del salario se hará, desde luego a falta de convenio, en las oficinas de la Administración de la Hacienda para la que trabaja, ese es su lugar de trabajo ya que no es lógico ni cómodo

que se haga en el lugar exacto en que labora la tierra; tampoco podría ser en el domicilio del patrono, que generalmente es muy alejado de su hacienda.

Es importante hacer notar, que la sanción legal por la violación de la prohibición contenida en el Art. 110 relativa al pago del salario en ciertos lugares, es que el pago se tendrá por no hecho y el patrono corre el riesgo de hacerlo de nuevo. Las dichas prohibiciones tienen su razón en que protegen la cantidad de dinero, que es vital para el trabajador y su familia, de un posible y casi seguro despilfarro irracional que hará del dinero el trabajador que recibe su salario en esos lugares donde la ocasión es propicia para dilapidarlo.

d)- EPOCA DE PAGO

El objeto principal de esta obligación patronal, de establecer y cumplir con una fecha de pago, es para evitar que se hagan los pagos como se ha venido viendo en la práctica, a largos intervalos con el consiguiente perjuicio para los intereses del trabajador. Está prescrita en el Artículo 111 del Código de Trabajo, el cual dice que el pago debe hacerse en la fecha que las partes hayan convenido, en la establecida en el Reglamento Interno, en la acostumbrada o de conformidad a las reglas siguientes: Si se trabaja por tiempo al vencimiento del período, día, quincena, semana o mes, o el día inmediato anterior que fuere hábil. Si el salario se debe pagar por obra, tarea o por sistema mixto, dentro de los dos días siguientes a la entrega o recuento respectivo, si es por

comisión, por lo menos cada quince días. El pago, cualquiera de las formas de salario de que se trate, deberá comenzarse dentro de las dos horas siguientes a la terminación de la última jornada. Artículo 112, T.

Cuando no se hace el pago en la fecha que corresponde, de allí se comienza a contar el plazo de la prescripción para que el trabajador puede reclamar su salario judicialmente. Este plazo es de seis meses, Artículo 462, T.

Además del derecho que corresponde al trabajador de reclamar el salario tiene la acción que le da el Art.47 No.10, T de pedir la terminación del contrato de trabajo con responsabilidad patronal, caso en el cual deberá ser indemnizado como cuando es despedido. Inciso final, Art.47, T.

Cuál es la razón de ese rigor con el patrono, en la exigencia del pago en una época debida. Es el mismo carácter alimenticio del salario y la necesidad de mantener el equilibrio en la economía doméstica del obrero.

e)- PROHIBICION DE IMPONER MULTAS.

La multa es una sanción que impone una de las partes (patrono) a la otra (trabajador) por incurrir éste en alguna falta prevista, o simplemente por incumplir sus obligaciones para con el patrono. La multa implica un pago en dinero. Respecto a este asunto, algunas legislaciones no prohíben las multas por lo que se entiende que son permitidas, ello va en contra del elemental principio de

la integridad del salario. El Código de Trabajo nuestro no tiene una disposición expresa que ordene al patrono que no multe a los trabajadores, sin embargo debe entenderse que ellas están proscritas al tenor del Art.108 del mismo cuerpo de leyes, "El pago del salario debe ser oportuno, íntegro y personal".

Las sanciones en que puede incurrir el trabajador, por faltas en el servicio son amonestaciones, suspensiones o incluso terminación del contrato, quedando el patrono a salvo de toda responsabilidad de indemnizar al trabajador, a quien se pruebe que ha incurrido en la falta contemplada en la ley.

f)- PROHIBICION DE EJECUTAR DESCUENTOS.

El Artículo 108 del Código impone al patrono la obligación de pagar el salario oportunamente en forma íntegra y personal. Ahora nos interesa lo relativo a la integridad del salario de donde nace la prohibición de hacer descuentos arbitrarios. Los descuentos en el salario de un trabajador, solo podrán hacerse por orden de autoridad competente y exclusivamente en los casos siguientes: por concepto de obligaciones alimenticias, para lo cual se requiere una orden de Juez competente o del Jefe del Departamento de Relaciones Familiares de la Procuraduría General de Pobres de la República; por cotizaciones al Seguro Social por ordenarlo así la Ley del Seguro Social y el Reglamento para su aplicación; por cuotas sindicales, ordenadas directamente por el Juez de Trabajo; y por impuestos, ordenados por las leyes que regulan el régimen impositivo del

país. Estas excepciones en las cuales sí procede el descuento en los salarios están contempladas en el Artículo 113 del Código de Trabajo, el que también prescribe que el total de los descuentos no podrá ser superior al 20% del salario.

Los Tribunales comunes con jurisdicción en lo civil pueden librar mandamiento de embargo contra los bienes de una persona por obligaciones que tenga con otras personas y particularmente por obligaciones alimenticias; ello puede ocurrir en dos casos: Primero, cuando ventilándose el juicio de alimentos el Juez encuentre fundamento razonable o plausible, los podrá fijar provisoriamente, así lo dice el Artículo 344 C. y 834 Pr. La ejecutoria del auto que fija la cuota alimenticia provisional tiene fuerza ejecutiva ya que no hay recurso alguno para impugnarlo. Artículo 834 Pr. y Segundo, cuando en sentencia definitiva se reconoce el derecho y se fija la cuota alimenticia a la que está obligada una persona, la ejecutoria de esa sentencia tiene también fuerza ejecutiva, no obstante que se apele, recurso que solo se admite en el efecto devolutivo. Artículo 985,6o. Pr. - Pues bien, tanto en el caso del señalamien-
to provisional como en el definitivo, el Juez a solicitud de parte librará mandamiento de embargo contra los bienes del abligado que no se allana a cumplir voluntariamente lo resuelto, para que el O-
ficial Público de Juez Ejecutor que se nombre le embargue sus bie-
nes. Este podrá embargarle el salario al obligado y el patrono tiene la obligación de descontar el porcentaje embargado y entregar el

dinero al depositario nombrado.

La Procuraduría General de Pobres de la República por medio del Jefe del Departamento de Relaciones Familiares, puede ordenar que descuento de los salarios de los trabajadores las cuotas alimenticias a que está obligada. El Artículo 54 de la Ley Orgánica del Ministerio Público dice: "Si el pago de la pensión alimenticia a que está obligado el alimentante no se hiciere con entera regularidad o no estuviere suficientemente asegurado, el Jefe del Departamento podrá hacer el cobro por el sistema de retención y la persona obligada a efectuar dicha retención deberá remitir el dinero a la Sección Contable de la Procuraduría".

Para que el Jefe del Departamento pueda hacer ésto, es preciso que se haya seguido un procedimiento administrativo, durante el cual, el obligado a alimentar hubiera aceptado voluntariamente pagar la pensión, o se haya comprobado el parentesco y otros extremos que exige la ley. Como ésto es un procedimiento administrativo, el Artículo 59 de la misma ley deja expresamente a las partes la facultad de discutir judicialmente sus obligaciones y derechos. Sin embargo dice el inciso II mientras los Tribunales comunes no pronuncien el fallo judicial que desvirtúe la resolución dictada por el Jefe del Departamento de Relaciones Familiares, ésta se hará efectiva gubernativamente.

La otra forma como la Procuraduría puede participar en las cuestiones alimenticias es interviniendo como parte en los juicios

de alimentos a solicitud del interesado, representándolo amparada en el Art.23, 2a. de la misma ley, y también interviniendo en los juicios de divorcio, para velar porque se asigne en la sentencia la cuota alimenticia para la prole. Art.23, 10a. de la misma ley; pero en estos últimos dos casos ya se trata de juicios, que quedan comprendidos en el caso ya visto en que los descuentos en el salario por obligaciones alimenticias nacen de una sentencia judicial.

Los descuentos en el salario para cubrir las cotizaciones de Seguro Social a que está obligado el trabajador, y que deberá hacer el patrono, le está ordenado por el Art. 33 inciso II de la Ley del Seguro Social y 47 del Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social. El primero dice: "El patrono deberá deducir a todas las personas que emplee y que deben contribuir al Régimen del Seguro Social, las cuotas correspondientes a los salarios que les pague y será responsable por la no percepción y entrega de tales cuotas al Instituto, en la forma que determinen los Reglamentos". La segunda disposición citada dice: "El patrono está obligado a remitir al Instituto las cotizaciones de sus trabajadores y las propias, en el plazo y condiciones que señala el presente reglamento. Asimismo está obligado a descontar a los asegurados al momento de efectuar el pago de salarios; la cuota que corresponda como cotización de éstos".

Con respecto al descuento por cuotas sindicales, el Art.214 T. establece: "Todo patrono que tuviere trabajadores afiliados a un

sindicato, estará obligado a retener las cuotas sindicales para en tregarlas al mismo, siempre que éste le haya comunicado la nómina de los trabajadores sindicados, por medio de Juez competente, el cual tramitará la comunicación mencionada en el término de cinco días". "Si el patrono se negare a cumplir con esta obligación, incurrirá en una multa de veinticinco a un mil colones, de acuerdo a su capacidad económica por cada vez que dejare de collectar las cuotas".

En lo referente a descuentos por impuestos podemos citar, por ser la más importante, la ley de Impuestos sobre la Renta. El Art. 37 de esta ley señala la obligación de pagar ese impuesto a las personas que tienen renta imponible, mediante una tabla que expone a continuación, y el Art. 79 de la misma ley dice, refiriéndose al agente de retención, que en este caso es el patrono: lo. "Toda persona para la cual un individuo desempeña un servicio de carácter permanente, cualquiera que sea la naturaleza de éste, está obligada a retener el impuesto que corresponde a las remuneraciones que le pague y, previo el requerimiento de la Dirección General de Contribuciones Directas, los impuestos, recargos, intereses y multas que adeude".

Hay otra clase de descuento, pero que solo pueden ser hechos con el consentimiento del trabajador, son los permitidos por el Art. 117 T. para el pago de créditos concedidos por bancos, compañías a-seguradoras, instituciones de crédito o Sociedades Cooperativas; el

jo que comienza diciendo: "El salario no se puede compensar..... Esto está íntimamente vinculado con la prohibición de descontar del salario ninguna cantidad por obligaciones, que no sea en los casos permitidos por la ley y que hemos analizado en el apartado anterior.

A diferencia de la nuestra, en otras legislaciones está permitido que el patrono realice descuentos para pagarse créditos que tiene contra el trabajador, que es una forma de compensación, a través de una amortización por voluntad unilateral del patrono.

h)- NO REDUCCION DEL SALARIO

La prohibición consistente en la no reducción del salario no es una cuestión absoluta. Se refiere a que no se puede reducir el salario por la sola voluntad del patrono. La reducción está sometida en términos generales, a los principios de la libre contratación, de tal manera que las partes contratantes, pueden de común acuerdo reducir el salario; eso sí respetando lo prescrito en los decretos en que se establezcan salarios mínimos. Como cuestión específica que es lo relativo a los efectos de la reducción de salario en nuestra ley, le dedico un aparte, en el capítulo relativo a cuestiones singulares y por tener además una importancia práctica trascendental.

i)- PROHIBICION DE HACER COLECTAS

El patrono debe de abstenerse de hacer o autorizar colectas, so pena de una sanción administrativa de multa, La sanción de carácter

consentimiento para que se le descuenta debe ser manifestado por el trabajador al patrono en forma escrita.

Ahora corresponde ver el problema que nos presenta el Art. 45 del Código de Trabajo. Conforme éste, el Juez puede establecer la forma cómo el trabajador deberá amortizar al patrono los daños y perjuicios que le cause por el incumplimiento de sus obligaciones, Si los Arts. 113 y 117 son taxativos, cómo se podrá hacer efectiva la responsabilidad del trabajador por daños y perjuicios? Es indudable que aquí la ley presenta una laguna, no resuelve el problema. Me parece que en atención a que hay por parte del patrono responsabilidades para el caso de su incumplimiento, ejemplo: Art. 42 del Código de Trabajo que regula la indemnización por daños y perjuicios que debe pagar el patrono al trabajador cuando se negare sin justa causa a dar ocupación al trabajador, lo destine a un trabajo de naturaleza distinta al convenido. Pues bien, la responsabilidad del trabajador que estamos estudiando no es más que la compensación al derecho que tiene conforme al Art. 42; decía que en atención precisamente a esto, es que lo prescrito en el Art. 45 debe hacerse efectivo, eso sí, siempre respetando la disposición de que no podrá pasar del 20% del salario el total de los descuentos.

g)- PROHIBICION DE HACER COMPENSACIONES

Compensación es la forma de hacerse pago de las deudas que tiene el trabajador con el patrono, deduciéndolas del salario que debe pagarle. Esto está prohibido por el Art. 113 del Código de Trabajo.

ter judicial por hacer o autorizar colectas entre los trabajadores, es el derecho que tienen éstos de dar por terminados sus contratos individuales con responsabilidad patronal. Así lo prescribe el Art. 47, 8o. y Art. 29. 5o. T. Aquel dice que es causal de terminación de contrato con responsabilidad patronal la violación de las prohibiciones contenidas en el Art. 29, y el segundo dice que se prohíbe a los patronos hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias, entre los trabajadores.

2)- MEDIDAS PROTECTORAS DEL SALARIO CONTRA LOS ACREEDORES DEL PATRONO. SON DE DOS CLASES.

1.- Preferencia del crédito salarial, sobre otros como la hipoteca, prenda, etc.

2.- Preferencia sobre otros créditos en los juicios universales de Concurso y Quiebra.

Estas medidas de protección tienen como otras, su razón y justificación en el carácter alimenticio del salario; por otra parte, nótese que con la preferencia mencionada en el número 1, no se perjudica notoriamente a los terceros, acreedores hipotecarios o prendarios, porque si el patrono ha hipotecado sus bienes y entre ellos la empresa, de la que vive el obrero, ese crédito debe haber sido concedido por una persona natural o jurídica con mucho poder económico que le permitirá absorber holgadamente un sacrificio como sería una pequeña parte del valor de la cosa hipotecada o dada en prenda, que se utilizaría en pagar salarios

después del remate en que se obtuviera la liquidez del crédito; ésto es, la mengua en el patrimonio de éste acreedor no sería muy sensible y sí lo sería el beneficio que reciben los trabajadores al pagárseles los salarios pendientes, por la utilidad marginal que para éstos representa su salario. En cualquier legislación, para mantener el orden jurídico en materia patrimonial, se establecen categorías preferenciales de los créditos, cuando concurren de varias clases contra un mismo deudor. Así entre nosotros, cuando concurren créditos personales con otros que están rodeados de una garantía real como la hipoteca, este último tendrá preferencia en cuanto al derecho de que se le pague primero con el producto de la subasta de los bienes hipotecados, y se pagará el crédito personal solamente en el caso de quedar un remanente, y hasta donde éste alcance.

Pero además de ésto existe el privilegio, que lo tendrán sobre los créditos preferentes, aquellos que la ley ordene. Es el caso en nuestra legislación del crédito por salarios. Nuestra Carta Magna hace esa regulación en forma general, cuando dice en el numeral 4o, del Art. 182 que el salario y las prestaciones sociales constituyen créditos privilegiados en relación con los demás créditos que puedan existir contra el patrono, lo mismo dice el Art. 102 del Código de Trabajo.

Creo que el privilegio que la ley confiere a los créditos por salarios debe estimarse sin hacer diferenciación entre si la

deuda hipotecaria o prendaria ha sido o no contraída con ocasión de la explotación de la empresa a la cual pertenece el trabajador: el privilegio existe sobre el crédito garantizado no obstante que sea la empresa misma la afectada por hipoteca. Además éste derecho privilegiado del trabajador debe alcanzar no solo a lo que pueda cubrirse con el valor de la empresa sino también a cualquier clase de bienes que sean propiedad del patrono deudor. En el caso de que el trabajador labore para una sociedad hay que distinguir si ésta es de personas o de capital; en estas últimas la responsabilidad no puede extenderse a los bienes que no sean propiedad de la persona jurídica y que expresamente hubieren sido incluidos en el capital social.

En el caso del número 2, ocurre cosa semejante: el concurso y la quiebra son situaciones de insolvencia en que se encuentra una persona natural o jurídica, razón por la cual todos sus acreedores toman los bienes que pertenecían al fallido para hacerse pago con ellos. No es oportuno analizar aquí estas instituciones jurídicas, bástenos saber que, al liquidarse los bienes de un quebrado o concursado, primeramente deberá pagarse, con el producto resultante, los salarios que el fallido tuviere pendientes de pago.

El Código Civil Art.2217 y siguientes establecen las causas de preferencia de los créditos; son de dos clases, el privilegio y la Hipoteca; después enumera cuáles derechos tienen privilegio

y las distintas categorías dentro del mismo. Como ya hemos visto, nuestra Constitución y el Código de Trabajo, hablan refiriéndose al salario, de que constituye crédito privilegiado en relación con otros que puedan existir contra el patrono. No aparece claro si es un privilegio especial que priva sobre los que establece el Código Civil, o si debe considerarse como de igual categoría preferencial; sin embargo de esto, por el significado del salario, por lo que éste representa, porque él es el producto de un esfuerzo que implica desgaste físico e intelectual, en fin, porque él es necesario para vivir, creo que es un privilegio especial que no tiene limitación por ninguna otra clase de créditos que existan contra el patrono.

3.- Protección del salario contra los acreedores del propio trabajador.

Revisten gran importancia en nuestro medio, donde el asalariado es víctima del agio, al grado de convertirse en un mal social que alcanza proporciones alarmantes.

Las formas que se han ideado para brindar al trabajador la protección contra esa clase ociosa de los prestamistas, son principalmente tres: a)- Inembargabilidad del salario. El Art.182 de nuestra Constitución Política establece que el salario es inembargable en la cuantía que determine la ley; debe entenderse que se refiere a la ley secundaria, se refiere pues al Código de Trabajo. En este último se dan precisamente las reglas relativas al embargo de los salarios de los trabajadores. No se puede trabar embar

go en ningún salario que no pase de cien colones, y lo que exceda de esta cantidad únicamente podrá serlo en la siguiente forma: Si la cantidad embargable es hasta de doscientos colones podrá embargarse y descontarse hasta un 5%; este es el caso del trabajador que tiene un salario entre cien colones un centavo y trescientos colones, en cuyo caso solamente se le podrá descontar por embargo, en el mejor de los casos, un máximo de diez colones.

La segunda categoría es la del que tiene una cantidad embargable de cuatrocientos colones; a este trabajador solamente se le podrá descontar por embargo, diez colones, más el 10% sobre el excedente de doscientos colones; en esta situación se encuentran los que devengan salarios entre trescientos y quinientos colones mensuales, de allí que el descuento máximo por embargo será de treinta colones.

Después están comprendidos los trabajadores que devengan entre quinientos y setecientos colones; a estos se les descontará por embargo treinta colones, más el 15% sobre el excedente de cuatrocientos, por lo que el descuento máximo será de sesenta colones y por último todo el que tenga como salario desde setecientos colones un centavo, en adelante sin límite solamente se le podrá descontar por embargo de su salario, sesenta colones, más el 20% sobre el excedente de seiscientos.

Estas cantidades y porcentajes serán por concepto de todos los embargos que pueda tener el salario del trabajador, o sea, la cantidad así descontada tendrá que ser repartida a prorrata entre

los distintos acreedores.

El inciso final del Art. 117 del Código de Trabajo, establece una excepción a lo que se ha dicho sobre la cantidad inembargable que es de cien colones; permite que se embargue hasta un 20% del salario cualquiera que sea la cantidad de éste, cuando la deuda, causa del embargo sea por obligaciones mutuarías contraídas por el trabajador con bancos, compañías aseguradoras, instituciones de crédito o sociedades cooperativas; cuando se dá el caso, se puede embargar el salario aunque no llegue a cien colones.

b)- PAGO PERSONAL

La necesidad de que el salario sea entregado directamente al que lo ha devengado tiene una razón fácil de comprender; el trabajador es el dueño y único que puede disponer de su dinero, el paso del dinero a través de intermediarios, acarrea el riesgo de que aquel no llegue a su destino o que llegue recortado, en evidente perjuicio del trabajador y su familia.

En el Art. 116 del Código de Trabajo, es que regula la obligación patronal de pagar el salario personalmente al obrero; permite que se haga a otra persona, cuando sucede que el trabajador no puede concurrir a recibirlo por cualquier razón, entonces el pago puede hacerse a su compañera de vida o cónyuge si la tuviere, ascendientes o descendientes. Como se trata nada menos que del salario, que es fundamentalmente el sustento familiar, había necesidad de esta regulación por las imposibilidades físicas que son naturales, y nada mejor que autorizar a sus parientes cercanos,

cónyuge o compañera de vida para reclamarlo, pues es fácil entender que son éstos los que en definitiva consumen el salario de aquel trabajador imposibilitado, que incluso pudo haber fallecido y dejado sin cobrar alguna parte de su salario devengado. Por otra parte, hay que considerar cuál es la garantía que tiene el patrono cuando llega una de las personas mencionadas diciendo que el propietario del salario no puede concurrir a recibirlo.

La solución más indicada es que el reclamante lleve autorización escrita; en el caso de fallecimiento, la certificación de la partida de defunción que no deja duda de la imposibilidad. Claro está que los fraudes en esta clase de documentos justificativos, ya no pueden ser previstos por el patrono que ha de pagar, y no será responsable cuando pague engañado en esa forma. El que cobra el salario de otro, defraudando, cae dentro de los linderos del Derecho Penal.

c)- CESION

La ley dice que se prohíbe toda enajenación del crédito que el trabajador tenga contra el patrono por concepto de salarios. Como los actos que la ley prohíbe son nulos y de ningún valor, Art.10 C. La enajenación de créditos por salarios serán nulos, por lo cual no podrá el cesionario de un crédito de esta clase, hacerlo efectivo, protegiendo en esta forma al trabajador, de los que lucran con el trabajo de otros como los tan comunes usureros, y garantizando además la libertad que tiene cada uno de disponer de su salario como mejor le parezca.

La prohibición de enajenar estos créditos, está prescrita por el inciso II del Art.116 del Código de Trabajo, dice así: "Se prohíbe toda enajenación del crédito por salarios", el "oficio" de usurero ha llegado al grado de hacer firmar a las personas, documentos por medio de los cuales comprometen su salario; contra ésto es que está dedicada la disposición citada.

4)- MEDIDAS QUE PROTEGEN A LA FAMILIA DEL TRABAJADOR

Como ha quedado dicho, la protección del salario del trabajador, tienen entre otras, como razón, el hecho de que ese salario es el sustento familiar, pero además de eso, la doctrina ha considerado necesario que se proteja los bienes familiares, contra las eventualidades que puede causar el asalariado jefe de la familia. Por regla general es el marido el encargado de sufragar los gastos que acarrea el sostén de una familia, por eso también en general que el jefe de la familia sea el marido y como tal, tiene facultades para disponer de los asuntos del hogar y mantener cierta hegemonía o mando en el mismo, de ésto, y también en cierto grado por precepto de la ley civil, queda determinado que el padre representa a los hijos menores de edad, a su mujer que es menor de dieciocho años Art.370 C - sobre la que conserva según el Art.183 C, derecho de obligarla a vivir con él y a que lo siga a donde él esté. Por este poder que el padre tiene en la familia se justifica que los hijos y mujer sujeten en cierto grado sus actividades a la voluntad de aquel; pero en materia de trabajo se hace excepción, la mujer y el hijo que han alcanzado cierta edad, tienen de

recho a ganar su salario y formar aún su propio peculio, y puede trabajar en labores remuneradas, ya que por las que desarrollan normalmente en el hogar, no reciben ningún pago; ésto garantiza la libertad de trabajo, cuando ya se es capaz de hacer alguno; dá la oportunidad de poner a salvo con sus aportes, la economía familiar; entre nosotros existe ampliamente esa libertad de trabajo, el problema es otro: la falta de trabajo o mejor dicho la falta de fuentes que lo proporcionen.

Otra de las formas de proteger el salario a nivel familiar, es que no se puede cobrar a los familiares del trabajador fallecido, las deudas que aquel dejara. Se sostiene la idea de que el salario de los parientes no tiene porqué cargar con esas deudas. Nuestro Código de Trabajo no regula desde luego esta cuestión, por ser de competencia exclusiva del derecho civil. El que fallece, por exigüo que sea su patrimonio, siempre deja ciertos bienes los que tienen un valor, de ellos pudo haber dispuesto por acto testamentoario o concurrirán a ellos las personas a quienes la ley llama en defecto del testamento, conforme a la escala de preferencia que establece el Art.988 del Código Civil.

En cualquiera de los casos: sucesión testamentaria, o legítima, quien acepta la herencia lo hace a sabiendas de los gravámenes que ella tiene, o por lo menos debe cerciorarse de ello por su conveniencia; de todas maneras, el heredero puede aprovecharse del beneficio de inventario, para responder solamente hasta concurrencia del valor de los bienes que ha recibido como herencia, excluyendo

así cualquier riesgo de sus propios bienes, incluso su salario, por las deudas del causante. En último caso si nadie acepta la herencia se declara yacente, se convierte entonces en una persona jurídica, que representa al causante y distribuye el valor de los bienes comprendidos en la herencia, en la forma que dispone la ley.

Otro aspecto. Con el salario de los trabajadores, el hogar de cada uno se va aperando espontáneamente de todos los enseres caseros necesarios, y hasta de algunos artículos que modernamente han dejado de ser lujo; pues bien, éstos son producto o resultado del salario, el cual sirvió para su obtención, y pasan a formar parte, no ya del patrimonio de una persona, sino que de una familia, estos bienes, dice la doctrina no podrán ser incautadas por consecuencia de las deudas que tenga el obrero. En nuestra ley esto no tiene cabida, pues vivimos un sistema económico, donde la propiedad privada, como sagrado derecho de los explotadores es una institución con caracteres de absolutismo.

Por de pronto, no puedo más que descartar la posibilidad de hacer comentario alguno de nuestra ley en este sentido, ya que no hay esa protección que recomienda la doctrina en los bienes, que bien han podido costarle al obrero toda una vida de intenso trabajo para que un buen día venga a su casa un grupo formado por mozos cargadores, el Juez Ejecutor, y encabezados por un usurero inescrupuloso a llevarse el producto de largos años de duro trabajo.

Finalmente, se ha discutido mucho quien tiene derecho preferente sobre los salarios que el trabajador devengó pero no cobró

por haber fallecido antes del pago; al respecto el principio que rige las cuestiones hereditarias, adjudica, desde luego, ese derecho a los herederos. Lo normal es que sus herederos sean las mismas personas que de él dependían, o sea su misma familia, pero puede perfectamente ocurrir que no sean los mismos; es común el caso de aquel que es casado, con su esposa procrea hijos, por uno u otro motivo se divorcian, aquel hombre luego o tarde se hace acompañar por matrimonio o sin él por otra mujer que viene a suplir la falta de la anterior esposa, con ella también procrea hijos, éstos últimos son aún pequeños cuando el padre muere, supongamos que antes de morir había devengado salarios que la muerte le impidió cobrar, lo justo será que pueda cobrarlos su última mujer, porque es de suponer que ésta y los hijos de ambos, vivían a la sazón a expensas del salario del ahora fallecido, y por el contrario es muy posible que sus hijos legítimos primeros sean hombres ya formados que no precisen de esa ayuda, que es muy pequeña. Esto pone de relieve la importancia que tiene el salario considerado como única fuente alimenticia para la familia.

2)- PRINCIPIO DE IGUALDAD DE SALARIO

Por la importancia que reviste, es conveniente tratar a parte esta forma protectora del salario.

En el Tratado de Versalles fué por primera vez anunciado como una recomendación, Art.427.

En la Conferencia de Trabajo de los Estados de América, miembros de la Organización Internacional del Trabajo, O.I.T. celebra

da en México en el año de 1946, fue de nuevo reafirmado este principio y acordado para todos los países con legislación organizada sobre trabajo.

Posteriormente fué incluido en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre. Art.23, proclamada en París en diciembre 1948, que dice así: Art.23. Todos tienen derecho sin ninguna discriminación a un salario igual para un trabajo igual.

La igualdad de salario debe ser indiscriminada por razones de sexo, raza, credo o nacionalidad; las razones para que deba aplicarse indiscriminadamente son obvias, ya que en esta época hacer diferenciaciones de esta naturaleza resulta caduco y absurdo.

Está basado este principio en la igualdad como ideal democrático en la sociedad. Es uno de los principales del Derecho del Trabajo que le dá razón a la existencia de éste, y que permite a los trabajadores alcanzar sus máximas aspiraciones, porque su objeto es la protección abstracta del trabajador, sin tener en cuenta ninguna característica o aptitud de una determinada persona.

El principio de Igualdad de Salario no ha escapado de las críticas; Devcali, citado por Guillermo Cabanellas, dice que ese principio está lejos de ser justo porque el joven no produce igual que el adulto, la mujer no produce igual que el hombre, ni el trabajador vigilado produce lo mismo que el trabajador a domicilio; pero las bases de esas observaciones son débiles, para destruirlas basta recordar, que la igualdad de trabajo puede medirse por el valor de la producción.

En El Salvador tiene categoría Constitucional; el Art.182 No.1 de nuestra Carta Magna prescribe: "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".

Exige además de la indiscriminación que la igualdad debe ser en cuanto al trabajo que se desempeña, que sea en la misma empresa y en iguales circunstancias.

La aplicación de éste mandato legal se hace sumamente difícil en nuestro medio, en donde conseguir un trabajo es el resultado de una odisea, lo que crea en el trabajador una condición psicológica de sumisión y miedo a reclamar sus derechos, por el peligro de que el patrono prescinda de sus servicios; pero bástenos por ahora tener en cuenta que el principio de igualdad de salario, tiene rango constitucional.

La regulación en la ley secundaria (Código de Trabajo) comienza repitiendo en el Art.104, lo mismo que el constitucional, con la única diferencia que cambia la redacción.

Los requisitos que deben existir para que se tenga el derecho de pedir la igualdad son: a) Que sea en la misma empresa.

b) En idénticas circunstancias.

c) Igual labor.

Para fijar con más exactitud el contenido del principio de igualdad podríamos decir que, la identidad de circunstancias debe ser en lo relativo a jornadas, eficiencia, tiempo de servicio (an-

tigüedad) y simultaneidad de la prestación del servicio.

En lo que se refiere a la igualdad de labor hace referencia a la cantidad del trabajo y a la calidad de los cargos que se ocupan en la empresa.

La acción para pedir la igualdad de salario, es la que dá el Código de Trabajo en el Art.105 nominándola como acción de nivelación de salarios, y se tiene cuando el patrono no cumple con la nivelación en forma voluntaria. Esta acción deberá ser promovida ante el señor Juez de lo Laboral.

El Art.14 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo, cuando regula las funciones del Director General del Departamento Nacional del Trabajo, dá a éste, competencia para conocer del asunto y para procurar un arreglo conciliatorio entre las partes, para éste efecto serán citadas y tendrán la obligación de concurrir, so pena de ser multados.

Es conveniente que el trabajador que intente promover juicio laboral para la nivelación ocurra primero a éste procedimiento, - que además de ser expedito dá la posibilidad de evitar una litis prolongada, muchas veces sin necesidad.

En una etapa más desarrollada en nuestro sistema laboral, creo que se podrá suprimir de los requisitos que se deben llenar para tener el derecho de nivelación, el que exige que se trate de trabajadores de una misma empresa, y se podrá nivelar salario a los trabajadores que laboren en idénticas circunstancias y desarrollen igual labor en todas las empresas de una índole determinada en el

país, o una región de éste.

Creo además que la nivelación de salarios debe ser extensiva a la situación siguiente: Cuando hay en una empresa un aumento proporcional en los salarios de una categoría determinada de trabajadores, debe haberlo en la misma forma para las demás categorías de la misma empresa, pues cuando eso ocurre es que ha habido un incremento sensible en las ganancias de la empresa, incremento al que ha contribuido todo el personal, y no hay razón para que a unos se aumente el salario y a otros no, ello no es equitativo.

Hay que notar que el derecho de nivelación es exclusivamente de los trabajadores. No es permitido que lo invoquen los patronos para poder rebajar los salarios que pagan. En otra parte del Código de Trabajo se sanciona la disminución de salario y se trata como problema específico en ésta tesis.

Al respecto, el patrono no está desamparado por la ley. Cuando la situación económica se torna difícil para operar la empresa, puede mediante juicio reducir el personal, invocando motivo legal.

CAPITULO III

LAS FORMAS DEL SALARIO

1.- FORMAS DOCTRINARIAS Y LEGALES.

La presente cuestión se refiere a los distintos criterios que se atienden, para hacer clasificaciones por grupos en los salarios y en qué consiste cada una de las formas de pactarse o realizarse el salario.

Las clasificaciones que me parecen más completas son las siguientes:

- | | |
|---|---|
| a) Atendiendo a la forma del servicio el salario puede ser..... | { Por tiempo
A destajo
Por tarea |
| b) Atendiendo a la forma de retribución puede ser..... | { En dinero
En especie y
Mixto. |
| c) Por su naturaleza o significado económico puede ser..... | { Nominal
Real. |
| d) Atendiendo al tiempo en que se computa..... | { Jornal
Semanal
Quincenal
Mensual |
| e) Cuando el salario es con primas, puede ser: { De base
De cantidades complement. | { Por rendimiento
Por tiempo invertido.
Por el resultado. |
| f) Atendiendo al objeto con que se paga el salario..... | { Directo
Indirecto |
| g) Atendiendo a la cuantía puede ser..... | { Mínimo
Máximo |
| h) Atendiendo a la extensión de las necesidades que ha de llenar. | { Individual
Familiar. |

SALARIO POR TIEMPO: Según Carlos García Oviedo (1) "Es el que solo tiene en cuenta el trabajo que se realiza durante un cierto período sin la estimación de un resultado concreto".

Este concepto me parece el más preciso. Hay tratadistas que critican duramente esta forma de salario, y argumentan principalmente, que el tiempo es una medida inadecuada para determinar por ella el salario; pues se paga igual al trabajador diligente que al perezoso o desganado. El argumento no deja de tener cierta validez, pero ésta situación que se critica se compensa, desde luego que quien no demuestra su interés o dedicación por la producción de una empresa, no está estimulando a sus superiores para el logro de mejores condiciones, y lógicamente tendrá que quedarse rezagado de los demás a la hora de las gratificaciones y los aumentos a los trabajadores que lo merecen. Por otra parte, si el caso se diera, el trabajador perezoso que no produce igual que otros más diligentes, a quienes se aumenta el salario, no podrá invocar el principio de igualdad de salario por medio de la acción de nivelación, pues por cuanto ya hemos visto, no desarrolla la misma cantidad de trabajo y no se cumple el requisito de igual trabajo, para poder reclamar el beneficio de la nivelación.

Nuestro Código de Trabajo, en el Art.107 dice: "Las principales formas de estipulación de salario son:

a)- Por tiempo: Cuando el salario se paga ajustándolo a unidades de tiempo sin consideración especial al resultado del trabajo";

La medida siempre es la misma: Horas de trabajo, aunque se com

(1) Citado por Alberto Arría Salas: Obra citada.

pute por día, semana, quincena o mes.

SALARIO A DESTAJO: Por esta forma de remuneración se paga de acuerdo a la obra ejecutada independientemente del tiempo invertido en su realización. Esta es una forma de salario bastante preferida por los empleadores o patronos, pues así pagan justamente la cantidad de energía efectivamente prestada, medida por la producción obtenida; si no hay producción no hay pago.

Es muy utilizada en el trabajo a domicilio; que con razón ha sido llamado "Sistema de sudor" por los tremendos esfuerzos que el trabajador tiene que realizar para alcanzar una mediana remuneración; ésta circunstancia ha hecho que en las legislaciones se estipule un salario mínimo para esta clase de trabajadores.

Para Carlos Marx (2) esta forma de salario, facilita la interposición entre patronos y obreros a través del subarrendamiento de trabajo. La ganancia que obtiene el intermediario es una mutilación del salario, además el capitalista trata de elevar el grado normal de intensidad del trabajo, el obrero quiere jornadas de trabajo mayores para aumentar su salario diario, semanal o mensual, con el consiguiente perjuicio de su salud.

Particularmente nuestra Constitución establece que en los trabajos a destajo por ajuste o precio alzado, es obligatorio asegurar el salario mínimo por jornada de trabajo. Art.182 Numeral 2o. inciso II.

Por su parte el Código de Trabajo, en el Art.69 dice: Que para esta clase de trabajadores a domicilio los salarios no podrán

(2) Carlos Marx: El Capital.

ser inferiores a los que resulten de la aplicación de las reglas contenidas en el Art.25. Es preciso comprender, que ésto no es en manera alguna fijación del salario mínimo para los trabajadores a domicilio; sí es una garantía para ellos en relación con los salarios de los demás trabajadores de la misma industria, pero está muy distante de ser la regulación que ordena la Constitución en el Art. citado.

El Art. 107, literal f) del Código nos dice: "A Destajo, por ajuste o precio alzado: Cuando se pacta el salario en forma global habida cuenta de la obra que ha de realizarse, sin consideración especial al tiempo que se emplee para ejecutarla y sin que las labores se sometan a jornadas u horarios.

Esto quiere decir que se contrata salario global por una obra en cualquier tiempo que se termine.

El salario a destajo mantiene una proporcionalidad directa con la habilidad, aptitud y esfuerzo del obrero y a la calidad de la obra que realiza, ésto determina que sea esencialmente variable, lo que a su vez incide como consecuencia lógica en la mayor o menor ganancia que obtiene el empresario. Tiene sinembargo sus ventajas, a saber: Asegura al patrono la efectividad de los trabajadores: Permite al obrero obtener mayores ingresos si se esfuerza más; pero, como la natural ambición del trabajador de obtener más por su trabajo, se esfuerza a grado tal que lesiona su salud, en este sentido también es desventaja, por eso se hace necesario su regulación legal en forma suficientemente consciente, pues ese perjuicio que

se causa el trabajador en su salud, en definitiva viene a redundar en el mayor enriquecimiento del dador de trabajo.

Tiene la característica de ser muy semejante al efecto de la relación civil de contratación de obra, pero la diferencia estriba en que ésta última no implica una relación de subordinación de trabajador a patrono y el que se compromete a realizar la obra pone además de su actividad los materiales necesarios para la verificación del encargo; por el contrario cuando la relación jurídica que une a los contratantes implica una subordinación de trabajador a empleador, y aquel únicamente pone su actividad, la relación será de carácter laboral y el pago global es salario a destajo, llamado también, por ajuste o precio alzado.

SALARIO POR TAREA: Se le ha llamado también "Salario a cometido fijo", consiste en pagar proporcionalmente a una obra realizada dentro de un tiempo determinado. (3)

Se le ha señalado el inconveniente de que apaga en el trabajador todo deseo de superación. No le dá la oportunidad de esforzarse para mejorar, como en los dos casos anteriores, y por otra parte el patrono tratará de obtener el mayor número de obras en el tiempo prefijado.

El Profesor De La Cueva (4) señala con razón, que ésta forma de remuneración tiene la particularidad de estimular al trabajador porque generalmente se pacta un salario por tareas pero con tablas progresivas por las unidades extra producidas dentro del período

(3) Alberto Arría Salas: Obra citada.

(4) Obra citada.

señalado. El autor tiene razón siempre que existan esas tablas progresivas para unidades extra en la producción, como ocurre en los países donde se practica el sistema socialista de producción, donde el trabajador produce para la sociedad de la cual es parte integrante; mas, entre nosotros no se observan.

Cuando no va acompañado de esas tablas progresivas el sistema es una burda forma de explotación. El trabajador trata de producir con más rapidez, lo que le causa graves daños a su salud, el patrono se vale de las ilusiones de mayor salario que ha creado en el trabajador. En el sistema capitalista de producción el obrero labora para enriquecer al patrono y por eso cuadra muy bien esta remuneración; pero cuando el trabajador labora, produce, para la sociedad, la situación es distinta, ya que está produciendo para sí mismo a través del trabajo social; desaparece la explotación y por lo tanto el enriquecimiento.

El Art.107, literal d) del Código de Trabajo 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".

Además de las tres formas que hemos estudiado, de remuneración el Código en el Art.107 contiene otras:

POR UNIDAD DE OBRA. Literal b)- Cuando solo se toma en cuenta la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizados pagándose - por piezas producidas o medidas o conjuntos determinados, indepen-

dientemente del tiempo invertido.

Esta puede tomar diversas formas: Primero, por el número de piezas producidas y entregadas. Segundo, el pago se hace por unidad lineal; ejemplo: vara, metro, etc.

Marx (5) refiriéndose a ésta forma de remuneración decía que el salario por piezas en definitiva es el que mejor cuadra al sistema capitalista de producción y lo decía con justa razón ya que no hay forma de explotar a los trabajadores, más perfecta, que remunerándolo por obra, pues el patrono lo que está pagando en realidad es la energía puesta por el obrero en la obra.

POR SISTEMA MIXTO: El literal c) del Art. dice: "Por sistema mixto: Cuando se paga de acuerdo con las unidades producidas o trabajo realizado durante la jornada de trabajo".

Hay determinada clase de labores que exigen que se haga combinaciones de las formas de remuneración, así se ideó el sistema mixto; el trabajador está sujeto a un horario y jornada de trabajo, pero el salario le es cancelado no en atención a que ha cumplido con su horario y jornada sino a la cantidad de obra producida en esa jornada. Es muy común entre nosotros en las empresas que se dedican a fabricar prendas de vestir.

Como el trabajador tiene límite en su tiempo de trabajo no se agota más allá de lo que es humano y tiene la oportunidad de ganar más mientras más se dedique a producir dentro de su jornada.

Por último, en el literal e) del citado Art.107 dice: "Por comisión: Cuando el trabajador recibe un porcentaje o cantidad conve
(5) Carlos Marx: Obra citada.

nida por cada una de las operaciones que realiza. Este salario se devenga 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 fuesen efectuados".

La costumbre fué creando esta especial forma de remunerar el trabajo, en atención a determinadas labores en las que resulta difícil si no imposible remunerar de otra forma. El pago de porcentaje o cantidad fija por cada una de las operaciones, y sucede generalmente en los casos de trabajadores que se dedican a hacer ventas por cuenta de otro, tanto de objetos, seguros, etc. ya sean las ventas por contado o por crédito.

Puede también ir acompañada de otra de las formas de salario y normalmente en el hecho así ocurre. El trabajador tiene un salario básico por el hecho de pertenecer al personal de la empresa y gana además las comisiones por operación que realice para su comitente.

Esta es una forma muy justa de pagar el salario, me refiero a la existencia del salario base y el cual debe siempre ser suficiente por si solo para asegurar al trabajador un mínimo de ingresos - que en determinadas circunstancias, por la misma naturaleza del - trabajo podría ser el único que percibiera entre una fecha de pago y otra.

SALARIO EN DINERO, EN ESPECIE, Y MIXTO

Esta clasificación que atiende a la forma de retribución, tiene para nosotros una importancia exclusivamente doctrinaria, ya que

según nuestra Constitución Política y el Código de Trabajo no queda posibilidad alguna de pagar salarios en especie o parte en dinero y parte en especie. Las cosas que el patrono entregue al trabajador, jamás podrá computarlas como salario o parte de éste.

El Art.182 numeral 4o. de la Cn. comienza diciendo: "El salario debe pagarse en moneda de curso legal.....etc.

El Código de Trabajo en su Art.101 dice: "Salario es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo.

El Salario debe pagarse en moneda de curso legal".

En ninguna parte de estas disposiciones deja siquiera asomar la idea de que se pueda pagar salario en especie; pero esto tampoco excluye, ni le quita al trabajador el derecho de disfrutar otras prestaciones como habitación, alimentación, etc. que el patrono le proporcione.

La ley hace hincapié en que se pague en dinero, de ahí que solamente el dinero que reciba el trabajador será su salario.

El régimen legal del Seguro Social adopta un criterio quizá un tanto apartado de nuestro Código; pues se considera como remuneración afecta al seguro el valor de la alimentación y habitación que el patrono proporciona al trabajador, equivaliendo cada una de ellas al 25 % del salario respectivo; Art.3 inciso IV del Reglamento para la aplicación del Régimen del Seguro Social; pero ésto solamente para efectos de cotización.

SALARIO NOMINAL Y SALARIO REAL

Estas denominaciones son en atención al significado económico que tiene el salario.

Es nominal la cantidad de dinero que recibe el trabajador por sus servicios. No obstante ser la cantidad de dinero, me parece que en la concepción de salario nominal, sí podríamos incluir aquellas otras prestaciones que el trabajador recibe por sus labores y que no son en dinero pero que económicamente tienen un valor, quizá así fué como lo concibió el Doctor Alberto Arría Salas (6) al sostener que esas prestaciones son parte integrante del salario; para exponer gráficamente el concepto de salario nominal pongamos el ejemplo siguiente: "Mi sueldo es de Quinientos colones mensuales".

El salario real, podríamos decir que es la misma cantidad que se gana, pero considerada por el número de bienes y servicios que con él se pueden obtener; o sea la capacidad de compra que tiene ese dinero, o dicho de otro modo, la capacidad adquisitiva que con ese dinero posee el asalariado en términos de mercado.

El trabajador, al plantear en forma sistemática sus demandas laborales ante los patronos y las autoridades debe tener en mente como medida de aquellas, el concepto de salario real, pues es éste en realidad lo que le interesa, desde luego que representa su capacidad para vivir de tal o cual manera, con mayor o menor comodidad.

SALARIO DE BASE

Hace relación al contenido del salario; porqué está compuesto

(6) Obra citada.

el salario. Sobre ésto podríamos decir que se le llama salario de base a aquel que sirve como medida para el cálculo de otras prestaciones; en él están incluidos la remuneración en dinero y las prestaciones complementarias que hubieren acordado las partes, éstas últimas tienen un valor económico y en ese sentido son parte del salario; todo ello es lo que se llama prestación de base.

El Art.52 T. establece la forma de indemnizar al trabajador despedido de hecho, con una cantidad equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicio. Para el cálculo de la indemnización ningún salario se computará mayor de treinta colones diarios.

El Art.169, cuando se refiere a la forma de remunerar el trabajo en día de asueto dice que se pagará un salario extraordinario integrado por el ordinario más un cien por ciento del mismo; y a continuación, en el inciso segundo toma como salario base para el pago de trabajo extraordinario en esos días, el salario extraordinario calculado en jornada ordinaria en día de asueto.

De estas disposiciones deducimos que salario o prestación de base es la cantidad que se toma en cuenta para la satisfacción de otras prestaciones que sean consecuencia de la prestación del servicio.

JORNAL, SEMANAL, QUINCENAL, Y MENSUAL

Esta clasificación, como es fácilmente comprensible se debe al tiempo en que se computa el salario para ser pagado.

El Código de Trabajo es amplio en este sentido; si se estipula por tiempo debe ser pagado al vencimiento de la semana, quince-

na o mes, o el día hábil inmediato anterior. Esto no excluye la posibilidad de que las partes puedan convenir en realizar pagos diarios si así les convinieren. Si se ha estipulado el salario por unidad de obra realizada, sistema mixto, (tiempo - obra) o por tarea el pago deberá hacerse dentro de los dos días siguientes a la entrega o recuento de las especies elaboradas. Si se pactó salario por comisión, el pago del salario que se le compute deberá pagársele al trabajador por lo menos cada quince días. Art.111 T.

SALARIO CON PRIMAS

Puede ser de base, que ya quedó explicado en otra clasificación y puede ser de cantidades complementarias, éstas pueden ser fijas o porcentuales, y éstos porcentajes pueden atender a diferentes aspectos del trabajo como son el rendimiento, el tiempo invertido y la calidad y resultado general de la actividad, o sea que el aumento o disminución del salario de cuotas complementarias, depende de esas circunstancias, las que a su vez están determinadas por la mayor o menor calificación o especialización del obrero.

La forma de remunerar el trabajo basándose en primas, tiene sus ventajas, ellas son: que aumenta el rendimiento del obrero en cantidad, porque éste mejora sus métodos; permite cancelar por anticipado los costos de producción; el empresario ahorra dinero porque no necesita poner fuerte vigilancia.

Presenta además sus desventajas, las cuales todas son superables mediante una correcta organización administrativa de la empresa. Ellas son que es propicia para que la producción baje su

calidad por el interés de aumentar en la cantidad; la introducción de maquinaria nueva causa problemas porque el trabajador tiene que se haga un nuevo análisis del sistema de trabajo, lo cual puede incidir en los salarios; aumenta el personal de oficina porque requiere mayor papeleo; crea rencillas entre los trabajadores que producen más y los que producen menos por la envidia de éstos últimos; y por último presenta dificultades de cálculo en juicio por lo variable del salario.

Los sistemas de prima más conocidos son:

El Sistema Taylor; éste consiste en aumentar la paga al obrero que realiza su trabajo asignado, en tiempo menor que el señalado.

El sistema de Merrick, es otra variedad que consiste en elaborar para el aumento de paga una escala de ahorro de tiempo, con ello se evita las enormes diferencias en los salarios de unos y otros.

El sistema Halsey: El aumento de producción en un tiempo determinado se divide así: 30% al trabajador, el resto al patrono.

El Stakanovismo, que se practica en Rusia: Se paga por tarea agregándole al salario primas progresivas sobre el aumento de producción de obra o en jornada.

SALARIO DIRECTO, E INDIRECTO

Directo: Así es llamado por el profesor Guillermo Cabanellas (7) al que se percibe en puro metálico; es indirecto, lo que recibe el obrero por concepto de remuneración a través de otros beneficios co

(7) Guillermo Cabanellas: La Codificación del Derecho del Trabajo.

mo habitación, alimentación y otras.

SALARIO MINIMO Y SALARIO MAXIMO

Mínimo será el que se estime suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación, placeres honestos, como jefe de familia. De él se trata en capítulo aparte.

Los salarios máximos son los señalados como insuperables para los patronos. Deveali los justifica así: "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 cobrar salarios excesivos, que incidirán notablemente en el costo de la producción damnificando así a la generalidad de la población, en esta hipótesis y por la misma razón por la cual se fijan los sueldos mínimos es perfectamente admisible que el Estado intervenga para fijar sueldos máximos, que no pueden ser aumentados por los interesados".

En nuestra legislación no existe límite máximo para salarios, por lo cual pueden ser elevados hasta donde a las partes les convenga, lo que sí existe es una presunción de que los salarios no podrán ser mayores de treinta colones diarios, pero para el sólo efecto de calcular la indemnización que corresponde al trabajador en el caso de despido de hecho. Art.52 inc. II T.

Para proteger a los asalariados salvadoreños en relación con la necesidad de importar trabajadores extranjeros que vengan a devengar jugosos sueldos, el Art.9 del Código ordena que por lo menos el 85% del total de salarios que se paguen en una empresa deberá -

estar repartido entre los trabajadores nacionales, de lo cual se deduce que solamente el 15% del total de los salarios podrá pagarse al total de los trabajadores extranjeros, y únicamente se puede variar esta regla en casos excepcionales calificados por el Ministerio de Trabajo.

Claro está, que estas disposiciones no son de ninguna manera fijación de salarios máximos, pero que esta última disposición citada tiene la misma finalidad que Deveali destaca cuando explica la necesidad de fijar límites máximos en los sueldos.

SALARIO INDIVIDUAL Y SALARIO FAMILIAR

En el salario individual lo que se toma en cuenta es el trabajador, sin familia, independientemente de que tenga o no personas a su cargo.

En el salario familiar, por el contrario el elemento principal a tener en cuenta es la familia; además del salario básico del trabajador, debe recibir cantidades adicionales de acuerdo con el número de personas que de él dependen, por el propugna la Escuela Social Católica.

Desde luego que ésto es un principio de caridad, que puede ser llenado hasta cierto límite por el empresario, es caridad porque el patrono debe al obrero únicamente el valor de su trabajo, su aplicación desmedida podría causar grave perjuicio a la clase trabajadora ya que todo patrono se negaría a emplear personas que sostengan una familia numerosa. Modernamente ha surgido la idea de sustituirlo por un subsidio familiar a cargo del Estado, o bien formado por aportes del Estado, patrono y trabajador.

2)- TASAS DE SALARIO.

Teorías que explican el elemento fundamental a tomar en cuenta para la fijación de los salarios.

La Escuela Liberal, consecuente con su teoría general, sobre la economía, sostiene que los salarios deben fijarse naturalmente, o sea que están determinados por el libre juego de la oferta y la demanda. Sostiene que los salarios se elevan o bajan en razón inversa del número de obreros que se ofrece para trabajar y en razón directa de la cantidad de trabajo disponible.

Esta teoría la explica en forma gráfica y sencilla Cobden, cuando dice: "Cuando dos obreros corren tras un patrono los salarios bajan; cuando dos patronos corren detrás de un obrero el salario sube". El libre juego de la oferta y la demanda fijan las tasas de salario entre un máximo que es igual al valor del producto, y un mínimo bajo del cual no puede descender y que está representado por el sustento familiar.

EL SALARIO NATURAL

Esta teoría fué formulada por Ricardo, y se resume en los siguientes términos: Si el trabajador gana menos que lo necesario para el sustento familiar la familia de este obrero se muere de hambre, estas muertes determinan una baja en la oferta de mano de obra lo que causa necesariamente su encarecimiento, subiendo los salarios; por el contrario si la tasa de salario es superior al mínimo necesario, la familia aumenta, ésto causa un aumento en la oferta de mano de obra como consecuencia ésta se abarata y bajan los salarios. En la realidad la teoría Ricardiana, expuesta a grandes

rasgos no se ha demostrado pues a las mejoras en las condiciones de vida de los trabajadores (a causa de buenos salarios) no ha correspondido un aumento correlativo de la población.

LA LEY DE BRONCE - LASAILE

Está basada en la ley de la oferta y la demanda, Se resume así: El salario debe ser la cantidad estrictamente necesaria para la subsistencia y reproducción del obrero; el trabajo es una mercancía que el patrono compra al obrero, aquel busca como es natural pagar por ella un valor que es el que más se aproxima al costo: al obrero le cuesta su trabajo el valor de lo que gasta en energías eso es lo que hay que pagarle como salario, o sea lo necesario para que subsista y se reproduzca. Fácilmente puede comprenderse lo inhumano de esta concepción.

John Stuart Mill, sostiene, que el salario debe ser el coeficiente que resulte de dividir el capital circulante de un país entre el número de trabajadores del mismo. Si el fondo circulante de un país sube, o de otra manera se disminuye el número de trabajadores los salarios experimentan necesariamente alza y si por el contrario el fondo baja o aumenta la cantidad de mano de obra, los salarios sufrirán disminución.

TEORIA DE LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO. (Francisco Walker (8))

La tasa de salarios depende del costo de la vida obrera. El valor del trabajo depende de la productividad y no como sostienen algunos, de la oferta y la demanda. El Trabajo no es una simple mercancía ni el trabajador una máquina, aunque si es un instrumento de producción, por lo cual es su rendimiento lo que determina (8) El Problema del Salario: Citado por G. Cabanellas. Obra citada.

el salario; si su producción aumenta, también el salario.

SALARIO JUSTO - LEON XIII (9)

"El salario debe ser suficiente para el sustento de un obrero frugal o parco y de buenas costumbres". Eso es el justo salario.

Para BRY (10) El justo salario es aquel que armoniza con las exigencias del progreso intelectual y material. El mínimo debe ser suficiente para el mantenimiento y el progreso de los trabajadores. El salario justo debe ser la medida de tasación.

LAS TASAS DE SALARIO EN EL ASPECTO POLITICO

Por algunos se ha sostenido que las tasas de salarios debe ser una ocupación de las personas que tienen en sus manos el Gobierno de un Estado, el Estado por medio de sus representantes tiene la capacidad suficiente para llevar adelante una política salarial acomodada a procurar el bienestar de todas las personas.

Las objeciones que ha encontrado esta posición, son principalmente la argumentación de que los salarios así fijados no tienen la elasticidad necesaria para acomodarse a las inevitables oscilaciones económicas, las que exigen tasas de salarios esencialmente variables y hay que tomar en cuenta también la capacidad productiva de los trabajadores.

El intervencionismo de Estado sostiene que en determinadas circunstancias se hace necesaria la intervención del poder estatal para la fijación de salarios, especialmente en lo que concierne a los límites mínimos. Pero tomemos en cuenta, que el Estado solamente podrá fijar en forma general entre un máximo y un mínimo;

(9) "Encíclica Rerum Novarum"

(10) Citado por G. Cabanellas. Obra Citada.

ésto no es conveniente pues la fijación de máximos frustra las ansias naturales de superación de los obreros bien dotados de aptitudes, perjudicando a los obreros de mayor capacidad. Otra dificultad que se presenta es que el Estado en un momento determinado, - tiene un gobierno de tal o cual inclinación ideológica y no es justo que una determinada corriente política sea la que determine las tarifas de salario; ésto se hace más patente si tomamos en cuenta las intrigas de las oligarquías, característica que no abandona a la politiquería.

EFFECTOS DEL AUMENTO EN LAS TASAS DE SALARIO

Cuando políticamente se hacen modificaciones que incrementan las tasas de salarios en forma irracional o demagógicamente, lo más seguro que ocurra, son efectos desastrosos en la población trabajadora: supongamos que se obliga a los patronos a aumentar los salarios en determinada industria, si solo eso se hace, y no se toman las medidas para evitar el aumento del valor de los productos al consumidor, lo que ocurre es que el patrono aumenta el salario, pero este aumento no pasa de ser ilusorio pues lo traslada al consumidor en el precio del producto, el cual deberá comprar para su consumo la misma clase trabajadora; no se ha salido de ningún mal, por el contrario el productor ve la oportunidad de subir los precios en mayor proporción que el incremento experimentado en los salarios. Hubo un aumento en los salarios nominales, no así en el salario real por lo que no se mejora en nada su situación el asalariado. Esto es un criterio muy apropiado que nos puede servir de pauta para la fijación de tasas de salario. Me refiero al

concepto de salario real, al poder adquisitivo del dinero que recibe el trabajador.

3)- Pagos que no constituyen SALARIO:

En el capítulo Primero, apartado 3, se dejó claro en base al criterio del legislador Colombiano, que es lo que debe considerarse como salario y qué pagos no son constitutivos de esto. Ahora corresponde tratar estos últimos, que podríamos llamar accesorios - del salario, esto es aquellos beneficios, que además del salario recibe el trabajador sin la habitualidad que exige el salario, o sea las liberalidades ocasionales del patrono para con sus trabajadores. Se pueden dar en forma de primas, bonificaciones, gratificaciones, gastos de representación, medios de transporte y las prestaciones sociales como las ocasionadas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, prendas especiales de vestimenta de trabajo, por maternidad, sesantía, pensión de jubilación, auxilio por enfermedad no profesional e invalidez, educación, seguros colectivos.

En lo que se refiere a las primas, bonificaciones ocasionales, gratificaciones, responden exclusivamente al interés de los empresarios desde luego que son formas que el patrono utiliza para obtener un mayor rendimiento de producción, ahorro de tiempo, mayor duración de la vida útil del trabajador, que surgen como una consecuencia del estímulo que se ofrece al trabajador aquella liberalidad. Sabido es que en la medida en que se imponen por los titulares de los medios de producción, intereses clasistas y personales, no existe la buena intención de mejorar las condiciones de vida de los trabajado-

res, antes bien, lo que tratan es de obtener el máximo posible de beneficios para ellos, a costa de los esfuerzos y sacrificios de la clase trabajadora; de ésto se deduce que los pagos accesorios de que hablamos no son una generosidad de los patronos ni mucho menos. De cualquier manera que sea, nos interesa que el trabajador resulte en cierto modo beneficiado ya que obtiene algo más, que aumenta su salario nominal.

Esta clase de estímulos engañosos está compuesta por tantas formas como la inteligencia de los empresarios sea capaz de inaginar.

Hay que recordar que cuando esos pagos que hemos llamado accesorios del salario adquirieren el caracter de habitualidad por costumbre o por pacto, podrán ser ya exigidos por el trabajador como salario.

EL CARACTER DE LA PROPINA

Para Barassi, (11) Es una mera cortesía.

Ihering (12) la conceptúa como una mendicidad organizada por los usos y costumbres, la considera además una cuestión inmoral.

El Profesor Cabanellas (13) define la propina como "Un mal hábito de generosidad que nace de la satisfacción por el servicio obtenido que se convierte en costumbre", el no practicarla constituye un mal trato al servidor.

Para el autor mencionado es una relación sui generis, ya que no hay donación como algunos pretenden pues no existe el animus donandi, la propina se ejerce por imposición que se basa en la va-

(11) (12) Citados por B. Cabanellas. Obra Citada.

(13) G. Cabanellas: Obra citada.

nidad de retribuir con más el servicio recibido. Se puede colocar como el punto central entre dos contratos bien caracterizados, que son el que celebra el empresario con sus clientes y el que existe entre el empresario y su personal.

La propina puede manifestarse en dos formas:

- 1o. Cuando es lo único que recibe el trabajador, y
- 2o. Cuando es complemento de la cantidad básica que el patrono paga como salario.

En el primer caso, no obstante que el profesor Cabanellas admite que el pago del salario es exclusiva obligación del patrono, sostiene que aquí el pago consiste en una mera eventualidad cual es la posibilidad de que el obrero reciba el pago de parte del cliente, lo que constituye una verdadera contradicción. La situación se presenta un tanto ambigua, pero la verdad es que hay contrato de trabajo entre patrono y trabajador, esto siempre que haya una relación de subordinación de éste a aquel, aunque los clientes son los que contribuyen con sus aportaciones a formar el salario del trabajador,

En el segundo caso ocurre que el patrono siempre computa como salario lo que el trabajador recibe en propinas, sin embargo para la jurisprudencia Mexicana la propina no es salario.

En nuestro medio jamás puede dársele a esta liberalidad del cliente la naturaleza de salario, por cuanto no es consecuencia de la relación de dependencia o subordinación que existe entre el trabajador con relación al patrono. Además recordemos que la falta de cumplimiento de la obligación del patrono de pagar el salario, da

derecho al trabajador perjudicado a hacer uso de una acción judicial contra la persona obligada a cancelarlo y que no lo hace, para ésto debe haber entre las partes una relación jurídica que de base a esa acción, y entre el sirviente de un establecimiento y el -- cliente, no existe nunca una relación jurídica por el hecho que aquel realiza, cual es servirle lo que solicita; solamente hay relación entre el sirviente o dependiente y el patrono suyo que lo contrató para que hiciera esa labor.

Es un tanto diferente el caso, en que el trabajador, se aviene a que se le pague un salario bajo a sabiendas de que será recompensado por la generosidad de los clientes, ésto es justo, pero de ello a que la propina sea salario o parte de él, hay una enorme - distancia.

No vale la pena recapitular sobre el significado del Art.101 del Código de Trabajo, sobre este aspecto; éste excluye toda posibilidad de que haya salarios que no sean en dinero que el patrono paga al trabajador por sus servicios.

CAPITULO IV

CUESTIONES SINGULARES QUE PLANTEA EL CODIGO
DE TRABAJO EN TORNO DEL SALARIO

1.- PRESUNCION DEL SALARIO.

El contrato de trabajo escrito está instituido como garantía del trabajador según el Art. 20 del Código de Trabajo. Por otra parte el Art.23 del mismo exige como requisito que debe ser incluido en todo contrato escrito, la fijación del salario que devengará el trabajador por sus servicios. (Numeral 8o. de dicho Art.)

Ahora bien, en los casos en que se exige la formalidad del contrato escrito y no se hubiere otorgado, al tenor del Art.20 inciso II T. se presunirá culpa del patrono; esta culpa no la establece la ley únicamente porque sí, ella tiene una sanción que consiste en la presunción de ser ciertas las estipulaciones y condiciones de trabajo alegadas por el trabajador en su demanda (en caso de juicio) y que deberían constar en el contrato. Como este contrato debía contener una estipulación sobre el salario convenido, en cuanto a monto, lugar, forma y fecha de pago, de ahí que, en juicio, el trabajador no tiene necesidad para establecer esos extremos de aportar prueba sobre ellos, incluso, pues se tiene por cierto el salario que él alega en su demanda; de tal manera que en estas circunstancias el Juez al dar su fallo definitivo tomará como base el salario alegado, para la condena del patrono en caso de haberla, y será esa la medida para el cálculo de las demás prestaciones sobre las que tenga que pronunciarse. Hay que notar que la presunción de que estamos hablando es legal y que como tal admite

prueba en contrario; el patrono puede valerse de otros medios probatorios para establecer fehacientemente en el juicio con prueba directa los extremos que la ley dá por ciertos en forma presunta.

2.- REDUCCION DE SALARIO.

El Art.29 numeral 8o. del Código de Trabajo prescribe la prohibición a los patronos de rebajar los salarios que pagan, sin la previa justificación.

Supongamos que un obrero devenga salario por tiempo (seis colones diarios) y antojadizamente el patrono le rebaja a cinco colones diarios, lo que ocurre es que el trabajador así perjudicado tiene la acción de pedir ante Juez competente la terminación del contrato individual de trabajo con responsabilidad patronal, amparándose en el Art.47 número 1o. que dice: refiriéndose a las causales de terminación de contrato con responsabilidad patronal "Cuando sin mediar justa causa el patrono reduzca su salario al trabajador" y para mayor seguridad de sus derechos podrá invocar al mismo tiempo la causal 8a. que dice: "Por violación de las prohibiciones contenidas en el Art.29". La prohibición patronal contemplada en el numeral 8o. del Art.29 dice: "Reducir los salarios que pagan así como suprimir o mermar las prestaciones económicas que suministran a sus trabajadores salvo que exista justa causa". De esto se deduce que habiendo justa causa se puede reducir los salarios.

La reducción del salario mínimo decretado, en todo caso es imposible, ni aún justificando motivo.

3.- EL SALARIO DURANTE LA SUSPENSION DEL CONTRATO.

Fundamentalmente hay que tener presente que los efectos principales de la suspensión del contrato de trabajo es el caso de las obligaciones, de trabajar por una parte, y de pagar salarios de la otra, pero con todo y eso la ley regula las distintas situaciones que pueden plantearse.

a) El patrono suspende materialmente el trabajo por fuerza mayor o caso fortuito que no ha podido ser evitado. En este caso el patrono deberá pagar la mitad del salario básico por el plazo de interrupción, hasta el máximo de tres días, después de los cuales puede ya suspender legalmente los contratos de trabajo quedando relevado de toda obligación de pagar salarios o su equivalente, entonces durante la suspensión no hay salarios y ella se cuenta a partir del cuarto día de paralización desde que ocurrió el evento que lo motivó. Art.32 No. 2o. inciso II T.

b) Contemplado en el Art.32 número 2o. inciso III. La suspensión consiste únicamente en reducción de la jornada de trabajo; ejemplo: En lugar de trabajar ocho horas diarias se trabajarán únicamente cuatro. Cuando esto ocurre, sí hay salario, que será el proporcional al tiempo que se labora; del tiempo que se reduce se le pagará al trabajador la mitad de lo que debería ganar, hasta por un plazo máximo de tres días. Consecuente con lo que se ha sostenido en otra parte, ese un medio que se le paga, no es un verdadero salario, pues el obrero no trabaja y lo que es más importante, no está a disposición del patrono, se trata de una simple prestación que solo tiene su razón de ser, en la finalidad misma que

es, ayudar en algo a subsanar las necesidades del trabajador o lo que llaman algunos autores un correctivo.

c) El caso regulado en el Art.34 inciso II, es cuando el patrono promueva una acción, pidiendo la suspensión del contrato de trabajo basándose en una causal de la ley. Aquí no podrá suspender los trabajos, sino pasados treinta días de haber avisado a los afectados, por medio de Juez competente; si los suspende antes deberá pagar el salario de los días que falten para cumplir los treinta, y si los suspende sin dar el aviso deberá pagar treinta días de salario a todos los suspendidos: llama la atención el hecho de que la ley no diga, como en otros casos, "pagará el equivalente del salario" por cuanto no se prestan servicios y sin embargo se les paga. Soy de opinión que la ley debió decir que, se les pagará el equivalente del salario de.....porque eso es, un equivalente y no un salario.

d) Caso en que no obstante que el patrono siguió todas las formalidades judiciales pidiendo la suspensión, sucumbe en el juicio siéndole adversa la sentencia; el Juez declara sin lugar la o las suspensiones solicitadas. En este caso el patrono está en la obligación de pagar los salarios de todo el tiempo que hubieren estado interrumpidas las labores; y si no se reanudaren debemos entender que hay un despido indirecto de los trabajadores, que les da derecho a promover la acción correspondiente. En este caso, que está comprendido en el Art.35 T la ley debió decir también equivalentes al salario por las mismas razones expuestas en el literal anterior.

Analícemos ahora la situación que surge cuando se dá el aviso de ley, pero se suspenden las labores antes de cumplirse los treinta días subsiguientes que señala el Art.34 inciso II T.y en la sentencia definitiva el patrono obtiene una declaración como la pedía, o sea que el Juez lo autoriza a suspender los contratos, o mejor dicho el Juez declara justificada la suspensión y en la misma se declara al patrono exento de pagar salarios correspondientes al tiempo de la suspensión. Podrán en este caso los trabajadores afectados reclamar en juicio el pago de salarios de los días que faltaban para cumplir treinta cuando se interrumpieron los trabajos?.. Es evidente que si, pues el salario de treinta días debe pagarse sin atender a que el patrono tenga o no razón en la causal que alega. Ese es el espíritu de la ley.

e) Por la huelga o paro legales hay suspensión de los contratos individuales de trabajo, Art.32 número 7o. T. Para estas formas de suspensión, el Código establece procedimientos especiales. El efecto es propiamente el cese de las obligaciones recíprocas de ambas partes; pero cuando la huelga o el paro son por culpa del Patrono, éste deberá pagar a los suspendidos, un equivalente al salario que habrían devengado durante todo el tiempo de la suspensión. Art. 400 T. Los contratos siguen vigentes y la empresa tiene obligación de seguir operando so pena de indemnizar a los trabajadores como despedidos de hecho. Nótese que la ley dice, un equivalente del salario, porque el salario propiamente dicho tiene como causa la prestación del servicio o cuando menos, el estar a la disposición del patrono.

4.- EL SALARIO DURANTE LAS LICENCIAS.

Entre las obligaciones de los patronos Art.28 T - en el numeral 6o, está la de conceder licencias al trabajador en tres casos:

Primero: Para cumplir obligaciones de carácter público, como las de ir a votar, a rendir una declaración a un Tribunal o a servir el cargo de jurado, en estas circunstancias el patrono está obligado a conceder permiso y a enterar una remuneración equivalente al salario básico por el tiempo que dure la ocupación.

Segundo: Para obligaciones familiares que reclaman su presencia, como muerte o enfermedad de su cónyuge, compañera de vida, ascendiente y descendientes, para ello gozará el trabajador de la licencia por el tiempo necesario, pero solamente se le abonará el equivalente del salario de dos días por cada mes y un máximo de quince días en el año calendario. Esto es injusto, pues debería pagársele el salario de todo el tiempo que utilice en cumplir esas obligaciones. La disposición debe interpretarse en términos amplios y conceder la licencia con goce de salario cuando se trate de casos semejantes como el despedir a un pariente cercano que se va del país y otros de igual categoría.

Tercero: Para que los directivos sindicales desempeñen las comisiones indispensables en el ejercicio de su cargo; éstos la gozarán por el tiempo necesario pero el patrono no está obligado a pagar nada por este tiempo que un directivo sindical utilice en sus funciones, no goza pues ni de salario ni de equivalentes. Esto también es injusto, debería pagárseles siquiera el equivalente a la mitad del salario básico.

5.- EL SALARIO COMO MEDIDA PARA DETERMINAR OTRAS PRESTACIONES.

El Art.182 de nuestra Constitución Política, en su numeral 5o. dice: "Los patronos darán a sus trabajadores una prima por cada año de trabajo. La ley establecerá la forma en que se determinará su cuantía en relación con los salarios".

El numeral 9o. del mismo Art. dice: "Todo trabajador que acredite una prestación mínima de servicios durante un lapso dado, tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas en la forma que determinará la ley", etc..

El apartado llo. del mismo dice: "El patrono que despidiera a un trabajador sin causa justificada está obligado a indemnizarlo conforme a la ley".

En los tres numerales transcritos quedan concretizados los derechos en la categoría constitucional, por despido de hecho, vacaciones y aguinaldo. El desarrollo de ellos está en el Código de Trabajo, donde se regula, como lo ordena la Constitución, su aplicación.

Indemnización por despido. En el Art.52 del Código se establece que el despido de hecho debe ser indemnizado, esa indemnización será equivalente al salario básico de treinta días por cada año que hubiere servido, esto es, que si el trabajador despedido tenía por ejemplo seis años de trabajar para el mismo patrono y su salario era de tres colones veinte centavos diarios, para saber cuanto le corresponde por indemnización se multiplica por el número de años laborales que es de seis (6) y nos dará como resultado ₡576.00, que será lo que le corresponde al obrero despedido de hecho, como indemnización; así se hará el cálculo cuando tenga además fracción de a-

ño trabajado, basándose siempre en el monto del salario.

Las limitaciones que establece el Art.52 comentado no interesa para el objeto de este trabajo.

Vacaciones: Con respecto a la cantidad que deberá pagarse al trabajador durante sus vacaciones anuales, las que son de quince días, para el obrero ordinario y de seis días para los trabajadores agropecuarios y domésticos. Art.155 T. Podemos decir, que es el equivalente al salario que le corresponde por tiempo ordinario de trabajo durante todos los días de vacación. Es lamentable que nuestro legislador haga diferencias para este efecto, en cuanto concede menor plazo de vacaciones remuneradas a cierta clase de trabajadores y especialmente si tomamos en cuenta que son los trabajadores agropecuarios y los del servicio doméstico los más barba-
ramente explotados en nuestra querida patria; y además de eso constituyen las clases sociales que conservan las condiciones más difíciles de vida. Lo que nos interesa no son los requisitos que exige la ley para que el trabajador tenga derecho al pago y goce de vacaciones, sino que la prestación económica en que se cristaliza ese derecho está precisamente basada en el monto del salario.

Aguinaldo: El Art.176 T. regula la forma en que debe establecerse la base salarial para el cálculo de la cantidad que el patrono deberá pagar por concepto de aguinaldo, según que el salario se esté pagando por tiempo o cualquier otra forma.

El monto de la prima que corresponde pagar es el equivalente del salario de siete días al que tiene entre uno y tres años de prestar servicios al patrono; el equivalente al salario de do

ce días, al que tiene entre tres y diez años de servicio para el mismo patrono; y el equivalente al salario de quince días si tiene más de diez años de servicio. Art.175 T.

Como puede observarse de los párrafos anteriores, la cantidad de salario es determinante de otras prestaciones, me parece muy correcto que así sea, ya que se toma como base un dato bastante cierto; si no fuera así, presentaría enormes dificultades, tanto a las partes, como al juzgador en su caso, cuando se tiene que calcular el valor de una indemnización, vacaciones o aguinaldo completos o proporcionales. Si no se tiene un patrón, una base sobre la cual hacer descansar esos cálculos es casi imposible la exactitud en ellos. Con frecuencia observamos en la vida judicial diaria lo complicado que es establecer el monto de estas prestaciones cuando el trabajador recibe por sistema mixto o por comisiones, casos en los cuales el salario es esencialmente variable.

Trabajo extraordinario: En el numeral 6o. del inciso final del Art.182 de la Constitución Política, se prescribe que las horas extraordinarias laboradas, o sean las que excedan a la jornada ordinaria deberán ser pagadas con recargo y también las horas nocturnas; quiere ésto decir que el tiempo extra y la nocturnidad en el trabajo es remunerado de una forma especial. El recargo será según el Art. 146 T., calculado en porcentajes sobre el salario básico por hora.

Días de descanso y asueto: La remuneración por los días de descanso laborados es recargada siempre basándose en el salario. Art. 182 número 7o. de la Cn. y 148 T. Otro tanto ocurre con los

días de asueto que señala la ley. Arts. 182 No.8o. Cn. y 167 T.

Maternidad: El Art.183 de la Constitución impone al patrono la obligación de remunerar a la trabajadora que dá a luz, ya que para ello debe de gozar de un descanso bien merecido. Este principio lo regula el Capítulo II del Libro Tercero del Código de Trabajo, así: La trabajadora tiene derecho a licencia durante doce semanas y le serán remuneradas con 75% del salario básico; para las trabajadoras domésticas y del campo la licencia es de ocho semanas, pero se les remuneran en la misma forma.

En las prestaciones que reciben los trabajadores de parte del Instituto Salvadoreño del Seguro Social se sigue el mismo criterio en cuanto a su cálculo; se toma como base el salario.

6.- SALARIOS CAIDOS.

Este concepto lo encontramos por primera vez en nuestra ley en el Art.54 T. "Cuando en sentencia definitiva en juicio laboral de reclamación de indemnización por despido de hecho, el patrono sea condenado a pagar al trabajador demandante dicha indemnización será además condenado a una cantidad igual al salario que habría devengado el obrero en el tiempo que dure el juicio". La ley dice así porque el Legislador tuvo la ilusoria idea de que los juicios laborales se tramitarían en el máximo de veinticinco días, pues a continuación prescribe que nunca esa cantidad será mayor que el salario de veinticinco días. Cuando lo mismo ocurre en Segunda Instancia o en Casación el patrono deberá ser condenado al pago de salarios caídos de segunda instancia o de casación, los cuales no serán nunca, más del salario de quince días.

CAPITULO V

LOS REGIMENES ESPECIALES

1.- Salario de los trabajadores a domicilio.

Los patronos que usen de éste sistema de trabajo deberán llevar autorizado por el Departamento de Inspección de Trabajo un libro en el que, entre otras cosas deberá constar el monto del salario que devenga el trabajador. Art. 66 No.5 T.

De sobra está decir, la obligación en que está el patrono de pagar el salario en la forma, tiempo y lugar y monto convenidos; como vimos oportunamente en la protección del salario, el no cumplimiento de esta obligación por parte de los patronos, en general tiene sus sanciones; en el Capítulo del Código de Trabajo relativo al trabajo a domicilio se regula específicamente la obligación patronal y la sanción que se aplica al patrono por el no cumplimiento del pago del salario. En el Art.67 dice así: Los patronos estarán especialmente obligados.... c) A recibir el trabajo y pagar los salarios, en la forma, tiempo y lugar convenidos. En el inciso final del mismo Art. dice: "Si el patrono no cumple con lo dispuesto en los literales b) y c), el trabajador tendrá derecho a una indemnización por el tiempo de espera la cual se determinará de acuerdo al salario básico por hora. "Querrá decir ésto que no tiene el trabajador a domicilio la acción de pedir la terminación del contrato con responsabilidad patronal. No, hay que comprender que el artículo específico para esta clase de trabajadores se refiere al tiempo que haga el patrono esperar al trabajador para recibirle el trabajo, o para enterarle su salario; la situación general del no cum

plimiento de la obligación de pagar no está comprendida aquí, por lo que no se le está negando, el Art.47 del Código de Trabajo es aplicable a todos los trabajadores bajo la dependencia de un patrono, entonces a esta clase de trabajadores también corresponde la acción del Art. 47.

El Art.23 del Código de Trabajo, señala los requisitos que debe contener todo contrato escrito, entre ellos está el salario que devengará el trabajador; el Art.25 del mismo, regula la forma en que deben apreciarse las condiciones de trabajo, cuando alguna se ha omitido en el contrato; según el Art.69 en el caso de ser omitido el salario del trabajador a domicilio se aplicará para establecerlo, la forma prescrita en el Art.25, Esto es que no podrá ser inferior a aquellos que rigen en la empresa para los trabajadores que desempeñen igual o similar trabajo; es así como se aplica a esta clase de trabajadores el principio de igual salario para igual trabajo; si en esa empresa no hubiere trabajos iguales se asimilarán al mejor salario que devenguen trabajadores que tengan el mismo trabajo en empresas del mismo patrono en el mismo departamento; si el patrono no tuviere otras empresas en el mismo departamento se entenderá pactado el mejor salario que devenguen otros trabajadores que hagan igual trabajo en empresas del mismo ramo, en el mismo departamento.

El Art.188 de la Constitución Política es el fundamento de las disposiciones del Código relativas al trabajo a domicilio. En el se establece la indemnización a que tienen derecho los trabajadores por el retardo del patrono en ordenar o recibir el trabajo, o por la suspensión arbitraria o injustificada del mismo.

La situación jurídica de estos trabajadores es análoga a la de los que laboran en otras formas.

2.- Salario de los aprendices.

Contrato de aprendizaje es el convenio escrito en virtud del cual una persona, natural o jurídica, se obliga por si o por terceros, a enseñar a otra persona natural, la práctica y preparación técnica de un oficio, arte u ocupación y a pagarle una retribución equitativa. Art.55, inciso I T.

Aunque no es nuestro objeto en este momento analizar el concepto de este instituto es necesaria su enunciación, porque como uno de sus elementos se especifica la obligación de retribuir equitativamente al aprendiz, vale decir a pagarle un salario que es obligación de la persona natural o jurídica que le enseña la practica o técnica de un oficio, arte u ocupación.

La obligación patronal referida está contenida ya en forma sistematizada en el Art. 56 T que dice: "Son obligaciones del patrono para con sus aprendices: a) Pagarles la retribución estipulada en el contrato respectivo; etc.

Existe también en la ley mandato de protección del salario de los aprendices. Según el Art.59 T. las disposiciones protectoras del salario a las que ya nos hemos referido con alguna amplitud se aplican a la retribución que el aprendiz recibe del patrono, por otra parte en el tenor del Art. 64 T. se regula la subsistencia del derecho al salario, que tiene el aprendiz mientras esté sometido a cursos de extensión o readiestramiento en alguna tarea o fase de un oficio, arte u ocupación.

En los Estados Unidos de América se encuentra legislado para los aprendices que se les pagará conforme a una escala progresiva de salarios durante el período de aprendizaje, la cual tiene como mínimo el 50% del salario pagado a un trabajador ya diestro.

Existen conités de aprendizaje por oficio, que son los que fijan el salario inicial, ésta va aumentando progresivamente a medida que el aprendizaje avanza; se aplica generalmente el salario por hora y las etapas o períodos de aprendizaje son de seis meses, pasado los cuales hay prueba de aptitud. En los últimos seis meses del período total el aprendiz debe estar ganando ya un 90 ó 95 % del salario que se paga a los trabajadores experimentados.

Esta progresividad además está decirlo es un verdadero estímulo para el aprendiz, ya que pondrá mayor empeño en el perfeccionamiento de sus habilidades.

Es bueno apuntar, que en el presupuesto Estatal hay una partida destinada específicamente a pagar instructores, que son escogidos dentro del mismo gremio, por su experiencia. (1)

3.- Salario de los trabajadores domésticos.

Son trabajadores del servicio doméstico los que se dedican en forma habitual y continua a servicios de asistencia personal o labores propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular que no importen lucro o negocio para el patrono.

Art.70 inciso I T.

No se tendrán como tales los que presten servicios de la misma naturaleza en empresas industriales, comerciales, sociales y de más equiparables. Art.189 Cn. y 70 inciso II, T.

(1) Informe relacionado con el sistema de aprendizaje industrial americano, EE.UU.1954-1955, rendido por el Br. Carlos Rivas Tejada.

Según el Art. constitucional los trabajadores domésticos tienen derecho a la protección en materia de salarios, jornada de trabajo, descanso, vacaciones, indemnizaciones, etc. por lo cual hay que decir, aunque es obvio, que se aplica a los domésticos todas las disposiciones legales protectoras del salario.

La retribución de esta clase de trabajadores incluye, según el artículo 71 T. el suministro de alimentación y habitación, salvo que entre las partes exista acuerdo contrario. Esto obedece a la misma naturaleza de las labores pues estos trabajadores normalmente viven en el lugar donde trabajan. Lo importante que debemos observar en el régimen especial de trabajo que tratamos, es que tienen todos los derechos que tienen otros trabajadores respecto de sus salarios y particularmente la regulación que contiene el Art. 74 para el recargo por trabajo realizado en los días de asueto, -- que es del 100% del salario diario.

4.- Salario de los trabajadores agropecuarios.

El Art. 189Cn. contempla el derecho a la protección en materia de salarios que tienen los trabajadores agrícolas que son los que trabajan en el campo en labores propias de la agricultura.

El Código de Trabajo contiene una sección, Primera del Capítulo IV de los Regímenes especiales que agrupa para efectos de regulación tanto a los trabajadores propiamente agrícolas y los que trabajan también en el campo, pero en labores de ganadería. En esta sección se establece en el Art. 78 la forma en que debe ser remunerado el trabajo extraordinario, que es con un recargo del 50% sobre el salario ordinario. En la sección segunda del mismo Capí-

tulo, especial para los trabajadores agrícolas el Art. 84 ordena que el patrono debe conceder a sus trabajadores, descanso el día domingo, el cual le será remunerado con salario básico, siempre que no faltare al trabajo durante la semana o lo hiciera con justa causa o por culpa o disposición del patrono. Cuando por orden del patrono el trabajador agrícola labore en el día de descanso, éste le será remunerado con el doble del salario básico diario. Art.86. Por varias razones contempladas en el inciso V del Art.84 T. el trabajador puede perder el derecho a la remuneración del séptimo día: a) Por inasistencia injustificadas durante la semana. b) Por llegadas tardías al trabajo, y c) por abandono de las labores.

Para los trabajadores que laboran en recolección de cosechas hay regulación especial en lo referente a la remuneración que recibirán por el trabajo extraordinario y por el trabajo en los días domingos. Este trabajo es remunerado únicamente con salario ordinario; o sea sin el recargo que recibe el trabajador agrícola corriente. Art. 87 T.

5.- Salario de las mujeres y de los menores.

La Constitución Política y el Código de Trabajo contienen regulaciones especiales para el trabajo de éstos, pero no hacen relación especial de los salarios que devengarán, por lo cual es lógico que se les aplicará las disposiciones legales que sobre los salarios existen en el Código de Trabajo y que hemos venido estudiando. Sí, es importante mencionar la situación de los menores de 16 años, en cuanto a la jornada de trabajo, que debe ser menor que la señalada para los mayores de dicha edad; pero ello nos interesa

únicamente para aclarar que, el cumplimiento de una jornada no mayor de seis horas diarias no significa que su salario será menor que el de otro trabajador mayor que realice igual labor; por lo menos la ley no autoriza a pagar menos a aquel que a éste. La razón que tiene el Legislador para señalar en los Arts. 182 Cn. y 97 T. una jornada menor al que no ha cumplido 16 años es en atención a su poco desarrollo físico y en protección de su salud y no por lo que el trabajador pueda producir.

La capacidad de producción del obrero le interesa al patrono, y si él, a sabiendas de que en menos horas un hombre le producirá menos, lo contrata, está aceptando esa situación, la cual incluye el consenso de pagar igual que a los demás obreros que ha contratado por tiempo.

CAPITULO VI

EL SALARIO MINIMO

1.- ORIGEN.

Los primeros intentos que se hicieron para el establecimiento de salarios mínimos, datan de los años inmediatamente posteriores a la Revolución Francesa, aunque los esfuerzos en este sentido fueron infructuosos. Antes de éstos intentos, que son su verdadero origen únicamente se habían dado edictos en diferentes países de la vieja Europa que obedecían a diversas circunstancias que se presentaban en forma esporádica, pero que se referían más que todo a la fijación de límites máximos de salarios; como puede apreciarse eso no es, ni mucho menos, el camino para la fijación de salarios mínimos, sino que todo lo contrario.

Después de la primera guerra mundial, fué cuando se comenzó a legislar y a tomar carta de ciudadanía la materia específica de salarios mínimos; dieron la pauta en este sentido Australia y Nueva Zelanda, donde se crearon los consejos y demás organismos necesarios para la fijación y aplicación de las tarifas correspondientes.

El Tratado de Versalles. 1928. hizo la recomendación a los países suscriptores, que se deben mantener métodos que permitan la fijación de salarios mínimos, especialmente en las industrias que se realizan con trabajo a domicilio, ya que en éstas es donde se hace más difícil mantener un control que asegure un nivel de vida conveniente a los trabajadores. Con todo y las buenas intenciones que inspiran esas recomendaciones ellas fracasaron debido a la impre-

sición con que fueron acordadas y redactadas lo que permitió que se empezara a divagar el tema; en los diferentes países se discutía cuáles serían las industrias a las que se aplicaría, sin llegar a concretar nada.

En El Salvador, no obstante que el mandato constitucional que establece el salario mínimo data desde 1945 (Art.156, lo. de la Constitución de ese año) solamente se han dado tres decretos de salario mínimo: A saber:

1o.- El número 70, que fija el salario mínimo para trabajadores agropecuarios, de fecha dos de abril de 1965, publicado en el Diario Oficial número 65, Tomo 207 de la misma fecha; y un instructivo para su aplicación dado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de fecha seis de mayo de 1965.

2.- El número 110.- Decreto del Salario Mínimo para trabajadores en recolección de cosechas, del 25 de septiembre de 1966, publicado en el Diario Oficial número 192, Tomo 213 del veinte de octubre de 1966.

3.- El Número 22. Decreto que fija las tarifas de salario mínimo para trabajadores de la Industria y servicios del nueve de octubre de 1967, publicado en el Diario Oficial número 187, Tomo 217 del día trece de octubre de 1967.

1o.- Decreto Número 70:

Según éste los trabajadores que laboran 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 dieci--

seis años y los parcialmente incapacitados para el trabajo, que laboren en tales actividades devengarán un mínimo de un colón setenta y cinco centavos por jornada ordinaria. Art. 2. Esto en el caso normal en que se ha pactado trabajo por unidad de tiempo.

Cuando se ha pactado salario por unidad de obra, sistema mixto, tarea o a destajo, la remuneración del trabajador mayor de dieciseis años calculada por día no será inferior al salario mínimo establecido, o sea de dos colones veinticinco centavos diarios. Art.3

El día de descanso semanal les será remunerado igualmente con el salario mínimo fijado, pero para gozar de esta prestación es preciso que haya completado todos los días laborales de la semana. Art. 4.

La sanción por violar el patrono cualquiera de estas disposiciones es una multa hasta de quinientos colones. Art.12 y (476 T).

En la Constitución Política. Art. 182 no. 2o. se ordena la revisión periódica de las tarifas de salario mínimo establecidas. El Código de Trabajo por su parte. Art. 137 desarrolla ese postulado ordenando que se revisen por lo menos cada tres años; las razones a que atiende esta revisión se explica en su oportunidad, pero es el caso que el decreto que comentamos fué dado en el mes de abril de 1965, habiendo entrado en vigencia el día tres de mayo del mismo año, de tal manera que su vigencia ha sobrepasado ya casi un año más de los tres que son el plazo máximo para su revisión y no se ha revisado. Es imperativa su revisión inmediata.

2o. Decreto Número 110.

El Código de Trabajo previó en el Art.485 la necesidad de fijar

salario mínimo para labores específicas de recolección de cosechas, esta disposición tuvo su primera aplicación por medio del decreto número 110 del Poder Ejecutivo referido a la recolección de café, algodón y la caña de azúcar, antes de lo cual se verificaron los estudios necesarios para establecer los distintos elementos que la ley ordena tenerse en cuenta para decretar estas tarifas.

Para los que trabajan por unidad de tiempo, devengarán dos colones cincuenta centavos por jornada ordinaria. Art. 1o.

Para los contratados por sistema mixto, para llenar las mínimas remuneraciones, deberá pagarse un mínimo de cincuenta centavos por arroba de café recolectado; dos centavos y medio por libra de algodón; y un colón veinticinco centavos por cada tonelada de caña de azúcar recolectada. Art. 2o.

Los días de descanso semanal y los de asueto serán remunerados con salario de dos colones veinticinco centavos para los mayores de dieciseis años, y para los menores de esa edad con un colón setenta y cinco centavos. Art. 3o.

Si el patrono no cumple con estas obligaciones será sancionado en la misma forma señalada en el decreto número 70 sobre salario mínimo de trabajadores agropecuarios que antes se ha relacionado.

El Decreto Número 110 entró en vigencia el día treinta y uno de octubre de 1966, de tal manera que en el corriente año se impone su revisión.

3o. Decreto Número 22.

Se refiere a la fijación de tarifas de salario mínimo para los

trabajadores de la industria y servicios. Es el último que se ha dado y se aplicará a los trabajadores de los municipios de San Salvador, Mejicanos, Ayutuxtepeque, Cuscatancingo, Delgado, Soyapango, Ilopango, San Marcos, Antiguo Cuscatlán y Nueva San Salvador. El salario mínimo será de tres colones veinte centavos por jornada ordinaria de trabajo, Art. 1, Inciso I.

En el inciso II se establece el salario mínimo para la misma clase de trabajadores, pero que laboran fuera de los municipios mencionados; será de dos colones ochenta centavos por jornada ordinaria.

Para los trabajadores que presten sus servicios en industrias agrícolas de temporada el salario mínimo que deberá pagárseles será de dos colones cincuenta centavos, por jornada ordinaria de trabajo. Art. 1, Inciso III.

Todo lo preceptuado en el Art. 1o. no se aplica a los trabajadores domésticos. La razón es que estos trabajadores gozan de otras prestaciones como son la alimentación y la habitación.

El Art. 3o. señala la forma como se recargará el trabajo nocturno, se remite a la ley. (Código de Trabajo).

Como el salario puede pactarse además de la forma: unidad de tiempo, por sistema mixto, tarea o a destajo, en estos casos deberá establecerse un término medio de salario que garantice el mínimo establecido.

Los Arts. 7 y 8 del decreto se refieren a las multas imponibles al patrono que no cumple con la tarifa decretada.

Este decreto entró en vigencia el día doce de noviembre de -

1967 y costó mucho sacrificio al pueblo salvadoreño.

No hay que confundir las actividades de recolección de cosechas con las industrias agrícolas de temporada. La vigencia del decreto Número 22 no deroga al decreto de salario mínimo que se refiere a la recolección de café, algodón y caña de azúcar, pues este que ahora comentamos (el 22) se refiere a uno de aquellos aspectos, a las actividades encaminadas al beneficiado del café, algodón y caña de azúcar y se incluye en ellos la preparación y mantenimiento de la maquinaria y las instalaciones en que se benefician tales productos agrícolas.

En lo que el decreto número 22 se refiere a servicios, hay que entender que ahí quedan comprendidos los que laboran en actividades destinadas a satisfacer por medio de atención personal, necesidades individuales o colectivas, tales como empresas telefónicas, telegráficas o radiocomunicaciones, establecimientos o centros de diversión y esparcimiento como cines, teatros, estadios, gimnasios, etc. quedan comprendidas además, cafeterías, restaurantes, hoteles y centros sociales, peluquerías, salas de belleza, clínicas, hospitales y otros semejantes.

2.- JUSTIFICACION.

Las argumentaciones más importantes que se han esgrimido en derredor de la cuestión salario mínimo, van desde el liberalismo hasta las escuelas socialistas modernas. Como es natural el liberalismo propugnaba porque el salario, como factor económico, fuera determinado exclusivamente por las leyes de la oferta y la demanda. El no puede ser objeto de regulación estatal, porque solo compete

a las partes contratantes.

Con las corrientes del socialismo utópico se concibe el salario desde su aspecto social, no incumbe solamente a los contratantes; sino a toda la masa social. En conclusión el Socialismo utópico defiende la necesidad del salario mínimo.

El Papa Leon XIII en su Encíclica "Rerum Novarum" sostiene la necesidad del salario mínimo. Las posteriores escuelas de las cuales la más importante es el Marxismo sostiene la necesidad del salario mínimo: Marx (1) sostiene la justicia del salario mínimo así: Como la obligación de pagarlo que tiene el que recibe el servicio.

Es a la luz de éstas teorías, que nace la necesidad de que sea regulado por el Estado, único ente soberano capaz de hacer cumplir sus mandatos y de mantener el equilibrio social.

Los socialistas fundamentan su posición en la teoría de la plusvalía, según ésta la utilidad que percibe el patrono no es más que la energía de trabajo incorporada a la producción, por ello es necesario fijar un mínimo para los obreros; el salario que paga el régimen capitalista no cubre el excedente de trabajo del cual se apropia para sí el empresario.

El intervencionismo de Estado razona así: la libertad solamente existe para los poderosos, el débil no la goza, como el Estado es el ente encargado - por ser uno de sus fines - de procurar el bien común; por ello es falso que la organización de la producción compete solo a los particulares. El Estado debe intervenir a efecto de garantizar que el individuo se desarrolle, lo que implica la

(1) Citado por Mario de la Cueva: Obra citada.

necesidad de un ingreso mínimo para los miembros de la clase laborante. Propugnan porque el Estado garantice un estándar y no debe subordinar el factor trabajo a las necesidades de la empresa, y se ha llegado a sostener que aquellas empresas que no tengan la capacidad económica para garantizar un estándar decoroso de vida en sus trabajadores no debe existir.

La teoría del Minimum Vital. Para Alberto Masferrer el "minimum vital" significa la satisfacción constante y segura de nuestras necesidades primordiales". La conciencia individual y Colectiva debe crear las instituciones que permiten organizar la propiedad; el trabajo, la producción y el consumo, en el sentido de que todo hombre pueda mediante su trabajo alcanzar el mínimo de vida íntegra, salud, alegría, capacidad de trabajo, buena voluntad, abnegación y fuerza.

3.- CONCEPTO.

En la ley Australiana es donde encontramos el primer concepto de salario mínimo; lo define así: "Es el salario que permite al obrero colocado en condiciones medias, vivir con un confort razonable y hacer frente a las cargas de una familia normal". Otra disposición legal en la Australia meridional dice: "Salario mínimo es el ingreso que permite al trabajador de condiciones medias subvenir a sus necesidades razonables y normales".

Estas dos disposiciones que en el fondo tienen el mismo significado, siguen el criterio de que el salario mínimo debe ser suficiente para el sustento normal del trabajador, su mujer y tres hijos.

Doctrinariamente se le ha dado al salario mínimo diferentes concepciones, por ejemplo, como la cantidad necesaria para asegurar un mínimo de condiciones de subsistencia; otras veces como lo necesario para lograr un nivel de vida adecuado; pero estos puntos de vista que se toman en cuenta para su concepción son un tanto in precisos, porque, lo variado en las condiciones de vida de tantas personas hace difícil establecer con exactitud cuáles son las condiciones mínimas de subsistencia o cuáles proporcionan al hombre un nivel de vida adecuado. Solamente de manera bastante general podemos concebir la idea de las condiciones mínimas de existencia: "Son aquellas sin las cuales el individuo se ve atacado inmisericordemente por las dificultades de la vida".

El profesor Alberto Arría Salas (2) considera que son características esenciales del salario mínimo el que, no se pueda rebajar y que comprende la subsistencia material de la familia y educación de los hijos.

La ley Mexicana da una definición así: "Es el salario que atendidas las condiciones de cada región sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos y considerándolo como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que no percibe salario". Para los trabajadores del campo el salario mínimo se fijará teniendo en cuenta las facilidades que el patrono proporciona a sus trabajadores en lo que se refiere a la habitación, cultivos, corte de leña y circunstancias análogas que

(2) Alberto A. Salas: Obra citada.

disminuyen el costo de la vida". Esta concepción está muy generalizada.

Una definición de tipo puramente jurídico por considerar la obligación del patrono nacida de la ley o del convenio entre las partes es la siguiente: "Salario mínimo es una forma de retribución establecida obligatoriamente por la ley o por convenio de las partes para la industria, comercio o servicio determinado o grupo de éstos, que fija un límite por debajo del cual no puede pagarse salarios a los trabajadores que en la ley o convenio se señalan".

Considero que la definición de salario mínimo no puede ser exacta si no está enfocando los dos aspectos de la vida del hombre, que son el material y el aspecto social y que a su vez está compuesto por los fines morales y culturales que debe satisfacer.

Nuestro Código de Trabajo no define lo que es salario mínimo porque además de las dificultades que presenta el dar definiciones exactas los Códigos no son para dar esta clase de disposiciones que son tarea de la doctrina; sin embargo nos da los elementos necesarios para tener la idea perfecta de su esencia, de su contenido. Dice el Art. 122 T. que "Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra suficientemente las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente".

Igual disposición está contenida en el numeral 2o. del Art. 182 de la Constitución.

Como puede observarse, nuestra ley adopta como marco para el contenido del salario mínimo, las necesidades normales de un tra

bajador y su familia en los ordenes material y social, éste último formado por la moral y la cultura, que todos considerados en sentido amplio no son más que el mínimo de subsistencia con el decoro que implica la calidad de ser humano.

En las legislaciones de Guatemala, Panamá y otros países del área, contempla el concepto de salario mínimo igual al nuestro.

En otro aspecto, es necesario saber que el salario mínimo es una limitación a la autonomía de la voluntad en materia de contratación, ya que no se puede por consentimiento de las partes contratantes pactar salarios inferiores al mínimo señalado: la razón es el carácter eminentemente social del Derecho del Trabajo.

4.- FIJACION, METODOS.

En principio diré que, por lo menos en nuestro medio es preciso que la fijación de las tarifas remunerativas esté a cargo del poder Estatal, pues debido a la abundancia de mano de obra, causa de que ésta sea barata, y la escasez de fuentes de trabajo, lo que cada día aumenta el ejército de desocupados, se prestaría, de no estar a cargo del Estado, a los abusos desmedidos de la clase oligárquica dominante; esta es a la vez una de las causas que hacen necesaria la imposición de tarifas remunerativas, y por otra parte con ello se logra que el productor esté en iguales condiciones de competencia con otros productores.

La fijación de estas tarifas puede ser para una rama de la industria o comercio, para un grupo de ellos y para una zona o región determinada o para todo el territorio de la República.

Los elementos que según nuestra constitución. Art.182, No.2,

y el Código de Trabajo Art. 123, se deben tomar en cuenta para su fijación son: El costo de la vida; la índole de la labor; los diferentes sistemas de remuneración; y las distintas zonas de producción. En otras legislaciones se incluye además la capacidad productiva de la empresa, las condiciones de mercado y otras, que deberían estar contempladas en nuestra ley, ya que si son más los elementos de juicio a considerar para su fijación, lógicamente hay tendencia a que la tarifa resulte más justa.

Por su parte, y para ventura nuestra, el Código precisa con bastante exactitud cuáles son los factores que deben tomarse en cuenta para apreciar el costo de la vida, ellos son: Alimentación, vestido, vivienda, educación y protección de la salud, todos éstos desde luego en una familia promedio. Art. 124 T.

Tanto la disposición Constitucional citada como el Art. 122 del Código de Trabajo hacen énfasis en que la fijación del salario mínimo será periódica; esto tiene su razón de ser indudablemente en las razones mismas que justifican los constantes aumentos de salario, cuáles son la permanente alza en el costo de la vida, el aumento numérico de la familia y la popularización de ciertas comodidades hogareñas.

Cualquier método de establecimiento y aplicación del salario mínimo deberá lógicamente comenzar con la creación de los organismos encargados de fijarlos, aplicarlo y controlar su aplicación.

El organismo encargado de la fijación puede ser el Estado en forma directa a través del Poder Legislativo o Administrativo; por comisiones paritarias con intervención del Estado, que es la forma

más flexible, pues por estas comisiones se permite apreciar niveles de productividad, áreas y tipos de negocios; y a través de la negociación colectiva.

Cualquiera que sea el organismo estatal encargado de la fijación de las tarifas deberá señalarse en la ley sus atribuciones y el procedimiento a seguir para realizar su cometido.

El órgano de control de cumplimiento de las disposiciones de salario mínimo, además está decir que deberá ser estatal, pues el Estado por su poder de que está revestido ofrece las mejores garantías.

En nuestra Legislación (Código de Trabajo) se dá la facultad de fijación al poder Ejecutivo. Existe un Consejo Nacional del Salario Mínimo, dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Art. 127 T. Este consejo está formado por siete miembros; - tres representantes del interés público, dos del interés de los trabajadores, y dos de los patronos. Los representantes del interés público son designados así: Uno por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Uno por el Ministerio de Economía y el tercero por el Ministerio de Agricultura y Ganadería. La forma de elección de los otros cuatro miembros se regula en los reglamentos respectivos.

El Art.130 T. regula las atribuciones del Consejo Nacional del Salario Mínimo así:

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 Previ-

sión Social, la modificación de las tarifas de salarios mínimos fi jados por decreto cuando varíen sustancialmente las condiciones que determinaron su fijación.

c) Prescribir normas para la estimación del costo de la vida y de los otros elementos de juicio que, de conformidad al Art.123 de ben tomarse en consideración para la fijación del salario mínimo.

d) Integrar las comisiones que considere necesario para inves tigar los elementos a que se refiere el literal anterior.

e) Elaborar su Reglamento Interno.

Tiene otra atribución, que está señalada en el Art.87 inciso final T. para determinar la remuneración del día de descanso semanal y del día de asueto a los trabajadores agrícolas.

Como puede apreciarse de estas atribuciones, la fijación del Salario Mínimo en El Salvador, está encargado al Poder Ejecutivo; pero soy de opinión que la Asamblea Legislativa puede también ha- cerlo en virtud de sus facultades constitucionales. Conforme al Art.47 numeral 12o. Cn. la Asamblea tiene facultades de decretar leyes secundarias. Porqué no habría de decretar salarios mínimos con carácter de ley ?. Si la Constitución Política quisiera lini- tar las facultades de resolver problemas nacionales a la Asamblea, lo dijera expresamente, y no existe disposición alguna que le in- hiba emitir leyes en este sentido.

Podría argumentarse en contra, que para la fijación de sala- rios mínimos existe un procedimiento especial, que es el señalado en los Arts.133 y Sigüientes del Código; esta argumentación no es valedera, pues prevalece el procedimiento constitucional estable-

si3n Social, la modificaci3n de las tarifas de salarios m3nimos fi jados por decreto cuando varíen sustancialmente las condiciones que determinaron su fijaci3n.

c) Prescribir normas para la estimaci3n del costo de la vida y de los otros elementos de juicio que, de conformidad al Art.123 de ben tomarse en consideraci3n para la fijaci3n del salario m3nimo.

d) Integrar las conisiones que considere necesario para inves tigar los elementos a que se refiere el literal anterior.

e) Elaborar su Reglamento Interno.

Tiene otra atribuci3n, que est3 sealada en el Art.87 inciso final T. para determinar la remuneraci3n del d3a de descanso sena- nal y del d3a de asueto a los trabajadores agr3colas.

Como puede apreciarse de estas atribuciones, la fijaci3n del Salario M3nimo en El Salvador, est3 encargado al Poder Ejecutivo; pero soy de opini3n que la Asamblea Legislativa puede tambi3n ha- cerlo en virtud de sus facultades constitucionales. Conforme al Art.47 numeral 12o. Cn. la Asamblea tiene facultades de decretar leyes secundarias. Porqu3 no habr3a de decretar salarios m3nimos con car3cter de ley ?. Si la Constituci3n Pol3tica quisiera lini- tar las facultades de resolver problemas nacionales a la Asamblea, lo dijera expresamente, y no existe disposici3n alguna que le in- hiba emitir leyes en este sentido.

Podr3a argumentarse en contra, que para la fijaci3n de sala- rios m3nimos existe un procedimiento especial, que es el sealado en los Arts.133 y Siguintes del C3digo; esta argumentaci3n no es valedera, pues prevalece el procedimiento constitucional estable-

cido para la promulgación de una ley.

La ingerencia del Poder Ejecutivo y por consecuencia, del Presidente de la República, en la forma que lo contempla el Art.130 T. que ya he transcrito, es denasiada, a tal grado que hace nugatoria la función señalada por la ley al Consejo Nacional del Salario Mínimo; convirtiendo a éste en un organismo supeditado a la voluntad del ejecutivo; por ello es necesario que el Consejo tenga autonomía en este sentido.

Otra cosa que deja mucho que desear es la composición orgánica del Consejo pues en cualquier caso en que haya intereses en pugna la mayoría la obtendrá la opinión de los tres representantes del Gobierno y como El Gobierno es representante de los intereses oligárquicos jamás coincidirán en criterio con las pretensiones de los representantes del interés de los trabajadores y la situación queda en desventaja para estos últimos, ya que como es de esperar los representantes del interes patronal, sí coincidirán con la opinión de los tres nombrados por el Gobierno; de tal manera que se hacen ilusorias las pretenciones reivindicativas de los trabajadores en este campo.

Es necesario darle al Consejo una nueva estructura que garantice suficientemente los interes de una y otra parte.

Por otra parte la inoperancia de nuestro Consejo Nacional del Salario Mínimo se debe a su deficiente organización administrativa. El Consejo no tiene ni siquiera un local propio para trabajar, tiene que valerse de mobiliario y personal de otras dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Soy de opinión que él o los organismos encargados de controlar el cumplimiento de las tarifas señaladas, sí debe ser exclusivamente de competencia Estatal por cuanto como ya se dijo, tiene los medios coactivos para lograr su efectividad.

El procedimiento legal que se debe seguir para la fijación del salario mínimo está señalado en los Arts. 133 y Sigüientes, T.

Las tarifas las elaborará el Consejo oyendo la opinión del Consejo Nacional de Planificación y Coordinación Económica. Elaborada la tarifa, el Consejo Nacional del Salario Mínimo formulará el correspondiente proyecto de decreto y lo someterá para su aprobación (o improbación) al Ministerio de Trabajo y Previsión Social; si éste último lo aprueba lo mandará publicar y entrará en vigencia treinta días después de su publicación. Si no lo aprueba, lo devuelve al Consejo con una minuta de razones de la negativa para que sea reconsiderado; si el Consejo encuentra fundadas las razones, lo hará las modificaciones que crea convenientes, si no, lo deja igual y en ambos casos lo enviará de nuevo al Ministerio, quien podrá devolverlo las veces que le parezca para reconsideraciones. Aprobado definitivamente, el Consejo tiene la obligación de hacerlo saber a las partes interesadas y los patronos a quienes afecta, deberán poner en sitios visibles del lugar de trabajo, ejemplares del mismo.

La revisión de cada tarifa vigente deberá hacerse por lo menos cada tres años; el Legislador consideró que en ese plazo varían sustancialmente las condiciones que determinaron su fijación, por lo cual es necesario rever las tarifas con el objeto de actualizarlas.

Las recomendaciones que se podrían hacer para seguir un método correcto de investigación de los factores determinantes del salario mínimo son las siguientes:

1o. Escogitación de los elementos a tomar en cuenta para la elaboración de un buen método. Estas son:

- a) Situación económica general de la Nación.
- b) Condición del obrero.
- c) Posición jurídica.
- d) Estructura Administrativa.

2o. Disposiciones del Método; que comprende:

- a) Escogitación de una actividad tipo.
- b) Presupuestos
- c) Participación de los interesados.

3o. Aplicación del Método.

4o. Administración.

1o. Elementos.

a) Situación económica de la Nación. Esta tiene por objeto establecer la suficiencia o insuficiencia de la renta nacional.

b) Condición del obrero. Para ello hay que investigar primero su nivel de vida en atención a su estado económico y las causas de los bajos salarios; estas causas pueden ser de diferentes clases: Renta Nacional baja, desigualdad de su distribución, estado sanitario deficiente de la mano de obra, falta de instrucción general y profesional del obrero que es a su vez causa de su poco o defectuoso rendimiento, y como factor indirecto, el deficiente nivel social del país. Y, en segundo término investigar las asocia-

ciones profesionales de trabajadores; cuantas hay, que cantidad de obreros agrupan y qué porcentaje de las clases trabajadoras representa.

c) Posición Jurídica. Si está contemplado en el salario mínimo en la Constitución, si lo establece para todos los trabajadores o para sectores determinados, su fijación periódica y los órdenes que debe satisfacer, material, moral y cultural, o sea que en la ley se sienten las bases sobre las cuales debe fundarse.

d) Estructura administrativa. Organismos altamente tecnificados encargados de la fijación de tarifas y los encargados de hacer cumplir todo lo referente al régimen de los salarios mínimos.

2o. DISPOSICIONES DEL METODO.

a) La excogitación de una actividad tipo, que servirá de base para aplicarlo después a otras ramas con las adaptaciones necesarias del caso. Podía ser la industria, la agricultura o el comercio.

b) Presupuestos: Estos son las necesidades obreras, capacidad o medios de la empresa, posibilidades económicas del país. Este elemento es de indeclinable necesidad y debe hacerse en forma analítica.

Para el presupuesto obrero debe tomarse en cuenta una familia obrera media considerando para la promediación, la capital de la República, los departamentos y las necesidades según la región, las costumbres y la alimentación (precios de las cosas que constituyen la alimentación básica promedio).

Para analizar el presupuesto empresa, se toma una empresa de mediana importancia en la rama de la actividad tipo escogida;

ésto presenta algunas dificultades por la necesidad que hay de guardar el secreto comercial y por las condiciones de competencia en el mercado. Estas dificultades son evitables obteniendo los datos necesarios de los informes rendidos a las oficinas estatales sin mencionar los nombres, de las declaraciones fiscales, etc. De ello resulta inevitablemente un margen de utilidades que informará suficientemente las condiciones o capacidad de la empresa, que dá una pauta para la fijación de los salarios a pagar; estudiando así la situación de todas las empresas de una rama resultarían diversas tasas, como es normal; el promedio de éstas será la que absorberá el superavit de utilidades y corresponderá a la capacidad de pago de una empresa de mediana importancia y como consecuencia la capacidad de pago de la rama económica estudiada.

Presupuesto de las posibilidades económicas del país.

La elevación de salarios puede originar alza de los precios por una de dos razones: por aumentar la demanda a causa del aumento del poder adquisitivo del asalariado o por encarecerse los productos a causa del aumento del valor de la mano de obra. Estos inconvenientes pueden ser previstos y así prevenidos si se conocen de antemano el volumen de ingresos de la nación y el de la mano de obra nacional, cada uno detallados por sectores. De ahí que haciendo las recomendaciones al respecto para la fijación de salarios mínimos se evitará las posibles consecuencias desastrosas, que podría causar un alza en los salarios sin haber hecho la investigación técnica requerida.

c) Participación de los interesados. Los trabajadores, Patro-

nos y Gobierno son interesados, no puede ser de otra manera, si pensamos en la comunidad de intereses que une a éstos tres factores, así como su mancomunada responsabilidad ante la patria; por ello la técnica indica que se debe tomar las opiniones de los tres interesados, para depurar con mayor exactitud las recomendaciones que posteriormente han de plasmarse en tarifas de salarios mínimos. Se tomará en cuenta los porcentajes de trabajadores y patronos que opinen en tal o cual forma.

3o. APLICACION DEL METODO.

Elección de la actividad tipo: Puede ser por ejemplo la industria textil, dentro del ramo industrial de un país o cualquiera de las formas de comercio, servicios o agrícola, por cualquiera se puede comenzar pero es menos recomendable la agricultura, en ella la aplicación del método resultaría más dificultosa que en otras, por la costumbre que existe de remunerar, o mejor dicho de retribuir el trabajo con especies.

Supongamos que se escoge como actividad tipo la industria textil: el organismo encargado reúne a todos los empresarios de ese ramo o a los que sea posible, procurando tomar su opinión mayoritaria. Por otra parte se convoca a los líderes sindicales de esa misma industria con el mismo objeto, pues estos representan los intereses de los trabajadores, si no hubiere sindicatos se puede realizar ésta actividad con los trabajadores más caracterizados, que siempre los hay.

Lo mismo se hace con otras ramas industriales, siguiendo hasta donde esto sea posible el orden de semejanza con la inicial, por ejemplo, la segunda a investigar podría ser la industria de

confección de artículos de vestir.

Supongamos que el promedio de familia es de seis personas, y que ésta familia destina para su alimentación el 60% de sus ingresos, cálculo que se hace en tres fases. Primera: Establecer las necesidades dietéticas de la población; Segunda: Estas se convierten en alimentos naturales equivalentes; y Tercero: Se establece el presupuesto para alimentación, que resulta ser el de la familia obrera media.

Se procede luego a investigar el presupuesto de empresa media. Para deducir las posibilidades de la empresa se desglosa de sus costos el valor del factor "mano de obra" luego se examinan las perspectivas que presenta la empresa en la relación de ganancias y pérdidas, para lo cual se puede tomar como base, las declaraciones hechas al fisco si no fuere posible obtenerlas directamente. Es necesario además, examinar las condiciones de mercado interno y exterior y las relaciones de salarios en las distintas regiones del país donde existe la industria textil, que fué el tipo elegido.

4o. ADMINISTRACION.

Debe crearse por medio de leyes el organismo encargado de la aplicación del método, así como el que tendrá el estricto control de la aplicación efectiva de las tarifas resultantes y dotarlos del personal adecuado y locales propios. El primero de los organismos mencionados deberá oír siempre la opinión de los afectados.

En los Estados Unidos de América es muy utilizado el método llamado del salario ocupacional, que se fundamenta en encontrar para la fijación de salarios mínimos, los salarios constantes o

estandar en una ocupación determinada.

5o.- CLASES DE SALARIO MINIMO.

Vital, Industrial o Profesional, Justo, Ideal y Real, De la ciudad y Del Campo, Remunerador, Familiar.

El salario mínimo ha sido llamado vital cuando es conceptuado desde el aspecto de, necesario para la subsistencia del trabajador y su familia, que asegure un nivel de vida determinado a la familia. Se fundamenta esta concepción en la necesidad de subsistir.

El salario mínimo se llama industrial o profesional, cuando para su fijación se toma en cuenta, además de las necesidades de los trabajadores, la capacidad de pago con que cuenta la empresa que debe pagarlo.

En atención a este criterio debe haber tantos salarios mínimos como grupos haya clasificados dentro de cada rama de la producción llegando cada vez a acercarse más al salario justo, que se llama así precisamente por tener en cuenta la condición de ambas partes interesadas.

El salario mínimo real es el que efectivamente se paga en atención a las necesidades del trabajador y la capacidad de la empresa. Cuando éste logre el fin de conseguir para el obrero el nivel de vida deseado por el Estado se convierte en salario ideal, al cual se llega por el incremento paulatino del salario real.

Salario Mínimo de la Ciudad y del Campo; Esta clasificación tiene su importancia en que generalmente es necesario que sea superior el de la ciudad por la razón de que, en los centros urbanos

es mayor el costo de la vida. En el campo la vida es menos costosa por las facilidades de otros bienes que el patrono proporciona al trabajador, como la vivienda, leña, explotación propia de alguna parte de tierra, etc. Estas como es evidente, disminuyen considerablemente el costo de la vida a los campesinos, ello justifica la diferencia. Además porque la situación económica de los campesinos está en gran medida sujeta a la buena o mala cosecha, la sensibilidad de los precios de los productos agrícolas y porque en los campesinos se da el fenómeno de que a consecuencia de sus bajos salarios mantienen una tendencia a la emigración hacia las ciudades, como no son calificados para trabajar ahí, les es sumamente difícil encontrar trabajo y muchos tienen que volver al campo de donde proceden y conformarse con lo que ahí pueden obtener.

Algunos autores hablan del salario mínimo remunerador; que es aquel que tiene en cuenta además de las necesidades del trabajador, la cantidad y calidad del trabajo que desempeña, esto hace especial referencia a la diferencia entre trabajadores calificados y no calificados; sería injusto, dicen que ganara igual el que ha adquirido una técnica que aquel que no la tenga, y así justifican la diferencia de salarios.

El salario mínimo que algunos autores han llamado familiar es aquel que se fija en atención principal del número de personas que integran la familia, porque el salario del jefe de familia es el sustento de todos ellos. No hay que comprender por esto, que se va a señalar salario mínimo para cada familia específica; tiene que ser a base de grupos familiares semejantes en número. De otra

manera sería muy compendioso si no imposible ese sistema de remuneración por la forma prolífera en que habría que hacer las investigaciones.

6o.- VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL SALARIO MINIMO.

Son ventajas de la fijación de salarios mínimos los siguientes hechos: Mejora las remuneraciones que se pueden conseguir por libre contratación; no prohíbe que por acuerdo de las partes el obrero pueda devengar un salario superior al mínimo señalado; Otros sostienen que estimula productividad con la consecuencia natural de mayores beneficios, y mayor ingreso nacional.

Si analizamos bien la situación, estas ventajas no son más que aparentes, pues si bien es cierto que se puede ganar más que el mínimo, por acuerdo de las partes, también hay que recordar que el patrono siempre se resiste a pagar más de aquello a lo que está obligado, y si no, recordemos el sinnúmero de argucias de que se valen, para incluso burlar los decretos de salario mínimo; claro está que esto obedece también a la deficiente administración controladora del Estado. En cuanto a que estimula la productividad tampoco es muy cierto porque el trabajador a sabiendas de que el patrono por su propia voluntad no va a aumentar los salarios, comprende que su mayor esfuerzo en la producción no le va a mejorar su condición económica y no se esforzará por mejorar su trabajo ni en cantidad ni en calidad. La sicología y condición física del trabajador no son estimuladas con tarifas estáticas. Frederic Benham (3) admite que el salario mínimo tiene como inconveniente el ser en cierta medida causa de la desocupación, pero dice además, que

(3) Curso Superior de Economía.

tiene la ventaja de facilitar la especialización del obrero, lo cual hace difícil que ocurran variaciones en los métodos de producción, de tal manera que se pueden mejorar los salarios a costa de las utilidades sin causar mucha desocupación. El trabajador se alimenta mejor, suprime en gran medida sus preocupaciones, como consecuencia se torna más feliz y saludable y aumenta la producción.

7o.- FUNCION SOCIAL DEL SALARIO MINIMO.

1.- Desde el punto de vista económico, el trabajo constituye un factor de la producción el cual se vende y se compra en el mercado. En este sentido el trabajo es una mercancía y el salario es su precio. Pero aparte del aspecto económico debemos considerar el fin social que llena el salario mínimo. El trabajo es un medio para alcanzar un fin, cual es la subsistencia acompañada de los valores culturales y morales que son propios del hombre, algunos de los cuales llegan en un determinado momento a traducirse en normas jurídicas. Estos fines sociales están necesariamente acompañados de un paralelo elemento económico, cual es el valor del trabajo traducido en dinero. Con el salario el trabajador encuentra el medio de conseguir fines sociales que naturalmente tienen como inseparables paralelos los factores económicos; dicho en pocas palabras, modernamente no se puede concebir un desarrollo económico sin el correspondiente desarrollo social. La realidad en este aspecto en América Latina es que los asesores economistas de los Gobiernos han dado muy poca o ninguna importancia al desarrollo de los valores espirituales, porque no comprenden que ello llevará inevitablemente a los pueblos a alcanzar el bienestar económico. Para ellos el

hombre no es más que un factor productivo, que debe ir a donde se le diga y hacer mecánicamente lo que se le ordena; no son capaces de comprender los valores humanos y el significado del hombre y de lo que éste es capaz, se descuida al hombre como tal, se descuida su salud, su desarrollo intelectual, su formación humanística, así como se descuida la estabilidad y organización familiar; esos asesores se empeñan en invertir los fondos del Estado en infraestructura, sosteniendo que solamente eso es productivo, que produciendo más riqueza se alcanzará el pleno desarrollo en todos los niveles. Cuando se presenta al Gobierno un proyecto de desarrollo cultural por ejemplo, argumentan que eso no es productivo y que sólo representa gasto, o, se limitan a callar, sin profundizar en el significado de la educación como factor determinante de la futura situación económica. Se elaboran en los eventos internacionales no pocas recomendaciones sobre la salubridad, sobre previsión social y solamente se concretan a archivar esos documentos, y continúan dando preferencia a la construcción de carreteras, edificios carísimos, a crear bancos, sin pensar que un pueblo trabajador con excelente salud produce más en cantidad y calidad y que con buenos y modernos sistemas de enseñanza se haría más que construyendo bellos edificios escolares; no quieren comprender en fin, que un pueblo culto alcanzará su bienestar a través del nivel económico que le producirá su salud y educación. Es cierto que no hay que descuidar la inversión en lo productivo porque ello también es necesario, pues hay metas inmediatas que alcanzar, pero no podemos negar que por ejemplo, se evitaría conflictos obrero-patronales, que perjudican grandemente la

economía, si se destinaran los fondos suficientes para la educación obrera con programas que incluyan cursos de relaciones humanas, de comprensión, para que ambas partes: trabajadores y patronos fueran entre si colaboradores en la creación de la riqueza y no se vieran unos a otros como enemigos que tienen intereses opuestos; los obreros y patronos debidamente orientados se comprenderían y se evitarían las fricciones de tan funestas consecuencias para la economía que se está queriendo desarrollar.

2.- El otro aspecto que me parece importante en cuanto a las proyecciones sociales del salario mínimo, es la incidencia que tiene ese instituto en el empleo del factor trabajo. Las leyes pueden fijar las tarifas de salario mínimo en una o varias industrias, comercio o servicios, pero qué pasa si ese salario señalado, por debajo del cual no se puede contratar a nadie sin incurrir en violación, es superior al valor del producto marginal ?. Es evidente que los trastornos que se causarían serían de dimensiones considerables, surge lo inevitable: Un gran número de trabajadores pasarán a engrosar las filas del ejército de hambrientos a quienes la saliva atraganta por llegar antes que otros a una oficina a solicitar trabajo, siempre con el mismo resultado: "No hay, lo sentimos mucho". Es pues lógico pensar que si la fijación de las tarifas de salario mínimo aumenta la remuneración de los obreros, habrá una tendencia al desplazamiento de mano de obra y puede llegar al grado de que el empresario desesperado por la situación opte por cerrar la empresa, con las consiguientes consecuencias nefastas para la clase laborante.

Para evitar estos desastrosos resultados causados por las irreflexivas y a veces demagógicas medidas gubernamentales, se tiene que adoptar un método como el propuesto oportunamente, llevando así una política salarial inteligente, adecuada y justa, alejada por completo de todo pasionismo político y de las influencias de las clases económicamente poderosas, tan característica en nuestro medio.

APENDICE

COMENTARIO.

Me ha parecido importante incorporar a éste trabajo de tesis, una demostración objetiva de la situación salarial en la industria manufacturera en nuestro país, pues es la mejor forma de obtener una visión más o menos exacta de las condiciones de vida que un trabajador puede obtener con los salarios que devenga. El cuadro estadístico que presento a continuación está formado por datos obtenidos de los Anuarios Estadísticos editados por la Dirección General de Estadística y Censos, (1959 a 1967), con excepción de los ingresos nominales y reales por cápita que han sido calculados teniendo como base los mismos datos, y algunos que han sido estimados a base de promedios. Se ha hecho cómputo por años debido a que el objeto principal que persigue este trabajo es indicar los ingresos reales anuales promedio, de los trabajadores, tanto administrativos como obreros.

A partir del año de 1963, la investigación hecha por la Dirección General de Estadística y Censos abarcó un número mayor de industrias que las que se habían venido investigando hasta 1962. En 1967, baja de nuevo la cantidad de esas industrias, debido a que la Dirección General se basa en los informes que recibe de los establecimientos industriales y muchos de éstos no los envían o lo hacen tardíamente. El anuario estadístico de 1967, no se ha editado hasta la fecha, por lo que, los datos se han tomado de los Boletines Estadísticos trimestrales números 73, 74, 75 y 76, los cuales han sido en el cuadro debidamente promediados.

Es necesario explicar, para mejor comprensión del cuadro, que a partir del año 1963 se incluyeron en las estadísticas al personal técnico y otros, que en este cuadro han sido incluídos en la columna del personal administrativo; y los aprendices, como asalariados que son han sido incluidos en la columna del personal obrero; ello no desnaturaliza su objeto.

Por último, debo recalcar que en todos los años investigados, que aparecen en el cuadro, el sueldo o salario real percapita de trabajadores administrativos y obreros, es siempre inferior al valor nominal del salario.

El SALVADOR: Personal e Ingresos Reales Percepita en las Industrias Manufactureras más importantes.(1)

Año	Número de Industrias	Personal Administrativo.	Sueldos Personal Administrativo.	Ingreso Nominal Percepita Personal Administrativo.	Ingreso real Percepita.	Personal Obrero	Salarios Personal Obrero	Ingreso Nominal Percepita Obrero.	Indice de Precios al Consumidor (2)	Ingreso real Percepita.
1959	30	1224	6.049.940	4.943	4.620	7.945	11.168.568	1.406	106.98 %	1.314
1960	31	1221	6.182.532	5.063	4.738	8.392	12.023.718	1.433	106.85 %	1.341
1961	42	1724	9.106.271	4.978	4.789	10.490	16.286.434	1.561	103.94 %	1.502
1962	43	1846	9.737.347	3.733	3.586	11.360	17.489.976	893	104.10 %	858
1963	105	4443	16.971.040	3.820	3.555	32.083	34.331.443	1.070	105.66 %	1.013
1964	121	5713	19.752.326	3.457	3.218	55.410	41.629.283	751	107.44 %	699
1965	126	6824	24.811.963	3.636	3.392	33.279	44.244.236	1.330	108.08 %	1.231
1966	128	6112	26.478.471	4.332	4.052	48.236	55.337.165	1.147	106.80 %	1.074
1967	75	4213	23.149.401	5.495	5.070	20.752	32.456.108	1.564	108.39 %	1.443

(1) Datos tomados de Anuarios Estadísticos 1959-1967 - Son Promedio y no datos acumulativos.

(2) Este mismo índice, sirve para la deducción del ingreso real percapita del Personal Administrativo.

CONCLUSIONES

En cada uno de los aspectos del salario que se han venido tratando antes, se ha hecho las respectivas consideraciones en torno a los diferentes problemas que presenta nuestra ley, así como la interpretación que debe dárselos según la modesta opinión de quien escribe. Nada más me resta agregar que en general, nuestro Código de Trabajo adolece de muchas deficiencias; tanto en la reglamentación de los derechos de las partes contratantes, como en la efectividad de los mismos, y de las obligaciones recíprocas que nacen con la relación de trabajo que los vincula.

Particularmente, en lo que se refiere al derecho que tienen los trabajadores de recibir su salario, se les presenta una gran cantidad de dificultades: pongamos por caso, uno de los más comunes en la vida judicial; el trabajador para hacer que su patrono le cancele salarios que le adeuda por haberlos devengado y que se niega por uno u otro motivo a pagárselos, tiene que recurrir a todo un procedimiento que en el mejor de los casos tiene que recorrer dos instancias. Es necesario que se elaboren procedimientos más expeditos para que los asalariados puedan con más prontitud hacer efectivo su derecho de recibir el salario, pues como he repetido muchas veces, es el sustento familiar y por ende de impostergable necesidad. Me parece que debería bastar para poder ejecutar al patrono culpable, la sola inspección del delegado del Ministerio de Trabajo en que haga constar la no existencia de recibos de pago o planillas firmadas por el obrero, incluyendo además el valor de los perjuicios que por su culpa el patrono irrogare al tra

bajador; solamente así podría lograrse en ese aspecto que se hiciera justicia, pero para ello es necesario reformar la ley. La situación se torna aún mas grave cuando tomamos en cuenta para estas consideraciones el bajo ingreso percapita que obtiene en salarios un obrero salvadoreño, como puede observarse en el cuadro anterior.

Cosa semejante ocurre cuando por ejemplo el obrero es titular de una acción que le permite pedir la terminación de contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, porque éste le ha reducido por su voluntad unilateral el salario. Hay que notar que son muchos los casos en que esta injusticia ocurre, pero son muy pocos, si los hay, los juicios en que se haga esa reclamación y ello se debe a que el titular de la acción sabe que tendrá que pasar por un complicado procedimiento para obtener una sentencia definitiva que muy posiblemente le será adversa, pues es bien conocida la dificultad con que tropiezan ellos en la prueba de sus acciones.

Los procedimientos, pues, para el reclamo de salarios adeudados y de las demás acciones relacionadas con el salario deben ser contemplados en la ley de una manera que haga posible su agilización. Todo esto tomando en cuenta la significación que el salario tiene en la vida del proletariado.

Embargo de salarios.- En atención a que los salarios en nuestro país son sumamente bajos, especialmente entre las clases desposeídas de todo bien, que son la mayoría, creo que debe reformarse la ley en el sentido de que el porcentaje embargable de los salarios sea inferior al que establece el Código y que ha quedado ex-

plicado en otro aparte de esta tesis. Si nosotros consideráramos la situación que nos plantea el cuadro del apéndice y de él tomáramos el salario promedio diario de los obreros en las industrias manufactureras, veremos que no queda otra alternativa que la de tener por injusta e inhumana la retención que se hace por embargo en los salarios.

Es alarmante el crecimiento del costo de la vida si lo comparamos con los ingresos anuales que obtienen éstos trabajadores. Por otra parte, esa medida sería saludable por cuanto disminuiría las ansias y posibilidades de enriquecimiento injusto de los prestanistas, que a causa de los salarios de hambre se convierten en dueños prácticamente de los salarios de esa pobre gente, que no tiene más pecado que el de haber nacido en una sociedad corrupta y donde campea con signos y bandera de absolutismo, la injusticia.

La creación de bancos obreros sería una eficaz medida para combatir esta situación.- Estos bancos deben de ser constituidos por ahorros de los obreros, por iniciativa propia de sus líderes y con la inspiración de buscar nuevos caminos para protegerse contra los riesgos de la vida y el trabajo, especialmente contra el desempleo, la invalidez y la vejez, y teniendo como una de sus principales funciones los créditos a trabajadores indiscriminadamente.

Donde existen estos bancos obreros, han comenzado con la formación de cooperativas de ahorro en los distintos campos, como la agricultura, pequeña industria, construcción, comercio, etc. Estas han alcanzado el desarrollo suficiente para constituirse como ban-

cos, con comités de crédito formados por trabajadores dirigentes, quienes estudian las solicitudes de crédito, y los organismos técnicos que investigan para llegar a comprender con exactitud las necesidades de los solicitantes. Cuando estos bancos alcanzan su pleno desarrollo se convierten en pilares de la economía nacional en beneficio del pueblo, contribuye al desarrollo de la agricultura, a través de préstamos a corto, mediano y largo plazo, sirve de banco de cooperativas, que se forman en el comercio, construcción de viviendas y otras actividades, fomenta el ahorro, que gana intereses convenientes y por medio de programas conjuntos con Instituciones Gubernamentales se planea y realiza fines de interés colectivo.

Participación de los trabajadores en las ganancias de la empresa.

Me parece de especial importancia que en una moderna legislación debe contemplarse esta medida en forma obligatoria, pues es de justicia, que quien contribuye a la creación de la riqueza participe de ella, y como ya quedó visto en otra parte puede lograrse a través de la ley o por medio de contratos colectivos, aunque ésta última forma presenta la dificultad de que para que haya ese contrato es preciso que los trabajadores estén organizados en sindicatos. Entonces, el medio más idóneo para ese logro es la ley. Debe incluirse en el Código de Trabajo.

Salario Mínimo.- Es necesario que se haga efectiva la disposición legal que obliga a las autoridades correspondientes a revi-

var periódicamente las tarifas de salario mínimo establecidas, pues de otra manera se desnaturaliza su finalidad. Que por otra parte el Ministerio de Trabajo realice con la eficacia necesaria la labor de obligar a que se cumpla con las tarifas pues se ha encontrado ya las formas de burlarlas, e imponer sanciones drásticas a quien no cumpla, porque para el establecimiento de esas tarifas se han hecho, se supone, los estudios que la técnica recomienda, y finalmente la adopción de un método depurado para llegar a la fijación, lo que garantizará la capacidad de la empresa para pagarle y un nivel de vida digno del ser humano.