

T
344.0121
F954P
1972
F. J. YCS
Ej: 1

049624

Universidad de El Salvador

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
Y
CIENCIAS SOCIALES

La Protección al Salario en la Legislación Laboral Salvadoreña.

TESIS DOCTORAL

Presentada por:

JOSE CRUZ FUENTES REYES

COMO ACTO PREVIO DE SU INVESTIDURA ACADEMICA
PARA OBTENER EL TITULO DE

DOCTOR EN JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

San Salvador,

El Salvador,

Centro América.

Junio de 1972.



T
331.26
F954P
1972
FJYCCSS
Ej1



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR

Dr. RAFAEL MENJIVAR

SECRETARIO GENERAL

Dr. MIGUEL ANGEL SAENZ VARELA

o-o

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

Y

CIENCIAS SOCIALES

DECANO

DR. JOSE NAPOLEON RODRIGUEZ RUIZ

SECRETARIO

DR. MAURICIO ALFREDO CLARA

JURADOS QUE PRACTICARON LOS EXAMENES

GENERALES PRIVADOS

CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL

Presidente: Dr. Guillermo Chacón Castillo
Primer Vocal: Dr. Hugo Argueta Figueroa
Segundo Vocal: Dr. Elías Herrera Rubio

MATERIAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES

Presidente: Dr. Rodolfo Antonio Gómez
Primer Vocal: Dr. Carlos Alfredo Ramos Contreras
Segundo Vocal: Dr. Ricardo Romero Guzmán

MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS

Presidente: Dr. Guillermo Manuel Ungo
Primer Vocal: Dr. Fernando Castillo h.
Segundo Vocal: Dr. Orlando Baños Pacheco

DEDICO LA PRESENTE TESIS CON TODO CARIÑO A:

LA MEMORIA DE MI PADRE:

EPIGMENIO FUENTES

A MI MADRE:

ANA JULIA REYES v. DE FUENTES

A MI ESPOSA:

DELMY GLORIA DE FUENTES

A MI HIJO:

JOSE DARIO

A MIS HERMANOS:

HUMBERTINA DE ACOSTA

LUIS ARQUIMEDES FUENTES R.

EFRAIN ANTONIO FUENTES R.

NUBIA DE ALVAREZ

ELIA EMPERATRIZ FUENTES R.

A MIS DEMAS PARIENTES Y AMIGOS.

A LA SEÑORA IRMA VALLADARES DE CASTRO (Por su colaboración en la presente TESIS)

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

CAPITULO I.- CONCEPTO Y GENERALIDADES.

- 1.-Concepto y Definición de Salario.
- 2.-El Salario como Precio del Trabajo.-
- 3.-La Energía del Trabajo como Unico Medio de Subsistencia en la Clase Trabajadora.-
- 4.- Salario y Prestaciones Sociales.-

CAPITULO II.- DIVERSAS FORMAS DE ESTIPULACION DEL SALARIO.-

G E N E R A L I D A D E S.-

- 1.-Salario por Unidad de Tiempo.-
- 2.-Salario por Unidad de Obra.-
- 3.-Salario por Sistema Mixto.
- 4.-Salario por Comisión y Destajo.-

CAPITULO III.- LA PROTECCION DEL SALARIO.

DIVERSAS FORMAS DE PROTECCION.

- 1.-Protección contra los Abusos del Patrono.
 - a)Pago íntegro del salario. Arts.28 No.1, 108 y 109, 111;112 del Código de Trabajo.
 - b)Pago de Salario no devengado por culpa imputable - al patrono.Art.28 No. 2 del Código de Trabajo.-
 - c)Prohibición de comprar artículos en establecimientos del patrono. Art.29 No.1, Código de Trabajo.
 - d)Colectas o Suscripciones Art.29 No.5 Código de Trabajo.
 - e)Pago en moneda de curso legal.Art.29 No.7 Código de Trabajo
 - f)Reducción del Salario Art.29 No.8 Código de Trabajo.
 - g)La no compensación del salario.Art.113 Código de Trabajo.
 - h)Retención del salario por cuotas alimenticias, sindicales, Seguro Social e Impuestos. Art.113, Código de Trabajo.
- 2.-Protección Contra los Acreedores del Trabajador.
 - a)Pago directo o en persona Art.116 Código de Trabajo.
 - b)Embargabilidad limitada Art.114 Código de Trabajo.
- 3.-Protección del Salario Frente a los Acreedores del patrono.-

a)El Salario como Crédito Privilegiado Art.102 Código de Trabajo.

4.-Otras Formas de Protección.-

a)Prohibición de pagar el salario en centros de vicios, lugares de recreo etc. Art.109 Código de Trabajo.

C O N C L U S I O N E S . -

INTRODUCCION

El Derecho Individual del Trabajo, tal como se desprende de su misma naturaleza, tiene como meta principal, asegurar a todos y cada uno de los trabajadores, un nivel decoroso de vida.-

He allí, que después de la protección a la persona física, dato que se obtiene de los principios sobre la jornada, descansos y vacaciones, se ocupa nuestra Legislación Laboral de los distintos problemas del salario.-

La relación de trabajo crea de hecho y en la generalidad de los casos, dice el Profesor Mario De La Cueva, "una condición de dependencia económica del trabajador hacia la empresa: el salario es en la vida real, la fuente única o al menos principal de ingresos para el trabajador, de cuya circunstancia se ve que el salario tiene un carácter alimenticio, que constantemente le han reconocido la doctrina y la jurisprudencia; y es así porque constituye el medio de satisfacer las necesidades alimenticias del obrero y de su familia".

Aún cuando en el desarrollo de mi tesis, trato este punto, bajo el tema "La energía del trabajo como único medio de subsistencia en la clase trabajadora", he querido plasmar esta idea del Profesor De La Cueva, porque en torno a ella girará mi presente trabajo, puesto que no otra cosa es el salario, sino la única fuente de ingresos del trabajador y por lo tanto con razón deben tender todas las legislaciones, a buscar distintas medidas de protección, ya que así se amparan no solo el interés del mismo trabajador, sino la seguridad de toda su familia.

El salario puede ser estudiado desde distintos puntos de vista: Jurídico, Político, Económico y Social; será mi especial interés analizarlo desde los puntos de vista jurídico-social.-

Dentro de éllo trataré el salario bajo el aspecto de su protección, ya que a mi juicio es el elemento primordial del contrato de Trabajo, por lo que ha sido objeto de distintas regulaciones que lo protegen contra los abusos de los patronos, de los acreedores del patrono y contra los abusos de los acreedores del mismo trabajador.-

CAPITULO I.-

CONCEPTO Y GENERALIDADES.-

Concepto y Definición del Salario.-

En la antigüedad y aún en épocas relativamente cercanas a la nuestra, no se consideró el salario, tal como ahora lo regulan nuestras leyes. Primero con el apareamiento de la esclavitud, pensamos con razón que la idea y concepto de salario no se concibió, puesto que no existió relación alguna de trabajo entre el amo y el esclavo, sino potestad del primero sobre el segundo, con derecho de propiedad; adquirido el esclavo como una simple mercancía o como una presa o botín de guerra, llegándose incluso por la misma condición de ser esclavo, a venderse cuando ya no proporcionaba ganancia para su señor o amo.

Ante semejante concepto de la vida y del valor humano, necesario es creer que no existió ni remotamente la idea de salario, como la retribución que recibe el que presta un trabajo, de parte de la persona favorecida con dicha prestación.

Con el correr de los años va desapareciendo la despiadada costumbre de considerar a seres humanos algo así como animales sin derechos y sin aspiraciones y con la única razón de existir bajo la inmisericorde voluntad del amo. Llegamos así a un segundo período, al de la servidumbre que prevaleció en la mayor parte de la Europa Medieval, durante el feudalismo y que con ligeras diferencias ha existido en otras épocas en varias partes del mundo.

Dentro de la servidumbre, cada aldea se bastaba asimismo en lo principal, siendo el tráfico fuera de ella la excepción más que la regla. El siervo no pertenecía en persona al señor, pero por derecho consuetudinario le debía ciertos servicios y esta

ba atado a la tierra de éste, sin poderla abandonar; así se expresa Maurice Dobb en su obra titulada "SALARIOS" y agrega dicho autor que bajo este sistema con frecuencia el trabajador era objeto de trueque juntamente con la tierra, así, en la Alemania de -- los Siglos XVII y XVIII o la Rusia del Siglo XIX, en que propiedades que valían tantas "almas, se compraban o hipotecaban. Usualmente el siervo procuraba su subsistencia trabajando algunas parcelas que tenía como suyas por derecho consuetudinario y a cambio de la obligación de consagrar el resto de su tiempo a cultivar -- los campos de su señor o al trabajo doméstico en casa de éste.

Tampoco en esta época podríamos hablar de un sistema de salario tal como se concibe en la actualidad y aunque superada -- la etapa de la esclavitud, observamos que el trabajador dependía en gran parte de la voluntad del señor feudal.

Así llegamos a un tercer período en que el artesano o -- trabajador manual libre, trabaja con sus propios utensilios en -- su propio taller o vende en el mercado él mismo, sus propios productos o en la agricultura, el campesino independiente cultiva -- con su trabajo y el de su familia su propia tierra.

Es un sistema abundante en casi toda la Edad Media, lo mismo que en las épocas clásicas, en pueblos y aldeas medievales. Dentro del artesanado el trabajador es en cierto sentido su propio patrón, que hace y vende sus productos propios y que retiene como utilidad el excedente.

¿Qué es pues, lo que hace la diferencia entre estas tres épocas y el moderno concepto que de salario conocemos?. Es a mi -- juicio, la libertad económica de que hoy goza el trabajador, es decir: de que a dicho trabajador ya no se le ve como propiedad -- del amo.-

"Bajo la esclavitud y la servidumbre la ley reduce la libertad del trabajador; en la primera, está completamente sujeto al amo y en la segunda se halla la libertad limitada por la obligación de ejecutar ciertos servicios en beneficio de un señor; pero en el sistema de salarios el trabajador no tiene tales limitaciones. Ante la ley, él es su propio amo, libre de trabajar o no, según le plazca; libre de alquilarse por un jornal o de trabajar si así le parece, de artesano independiente".

Nos habla Maurice Dobb de esta libertad que en el sistema de salarios rodea al trabajador, "libre de trabajar o no, libre de alquilarse por un jornal o de ser artesano independiente", libertad que a mi juicio no pasa de tener cabida en la teoría, pero no en la práctica, ya que la realidad es otra, encontrándonos a diario con trabajadores, incluso obreros calificados, que por un miserable salario ofrecen sus servicios al patrono, debido en parte a la abundancia de mano de obra, a los bajos salarios y a la falta de conciencia de tales patronos. Cabe advertir que Maurice Dobb en su obra "Salarios", se refiere a las leyes inglesas.

El régimen individualista y liberal produjo entre los hombres una honda división, que trajo como consecuencia la aparición del derecho del trabajo y como lógica consecuencia el pago del fruto del trabajo mediante un salario o jornal, si no con todas las características actuales, con imperfecciones que poco a poco se han ido mejorando.

Esto es un concepto en forma breve de lo que ha sido el salario a lo largo de la historia. Pero ante esa lucha llena de altibajos que existió en el siglo pasado y que trajo co

mo consecuencia el nacimiento del derecho del trabajo, se ha dejado oír la voz de la iglesia, exponiendo por medio de la Encíclica "Rerum Novarum", una renovación de las cosas, fruto dicha encíclica de las circunstancias adversas con que en ese tiempo luchaban los trabajadores para conseguir el menos un jornal digno, un jornal justo, que les permitiera siquiera solventar las necesidades más elementales de sus vidas y el sustento de la familia.

Palabras de la "Rerum Novarum" son las siguientes: "del deber de conservar la vida deriva el derecho de procurar las cosas necesarias para ello. El salario debe de ser suficiente para mantener a un obrero sobrio y honesto. El trabajador, conminado por la necesidad, se ve obligado a aceptar condiciones duras, - sufre una violencia, contra la cual protesta la justicia".

Con lo dicho, veamos qué entienden algunas legislaciones y qué entiende la nuestra por salario.

Salario, nos dice el doctor Hugo L. Silvester, "es la remuneración que el trabajador percibe por su trabajo", dicho autor se refiere a la Legislación Argentina.

Carlos García Oviedo, refiriéndose a la Legislación Española, dice que ésta, considera como salario: "la totalidad de los beneficios que obtenga el trabajador por sus servicios u obras, no solo lo que recibe en metálico o en especie como retribución directa e inmediata de su labor, sino también las indemnizaciones por esperas, impedimentos e interrupciones del trabajo, así como la obtenida por el uso de casa-habitación, agua, luz, manutención y concepto semejante, siempre que se obtenga por razón o en virtud del trabajo del servicio prestado".

La presente definición nos coloca ante un concepto am--

plio de salario y equivale al total de las ventajas económicas - que percibe el trabajador, con tal que se obtengan por razón del servicio.

Francisco Walker Linares, en su obra titulada: "Nociones Elementales de Derecho del Trabajo", en lo referente al salario, nos dice que la Legislación Chilena, -año de 1957- no define lo que es salario, no obstante que sí lo reglamenta y lo protege, -definiendo solo las formas de remuneración de los empleados particulares, tomando en su obra la definición de Bry, diciendo: "es - la renta percibida por el obrero o empleado al servicio de un em presario, es salario pues, el precio de la fuerza del trabajador que paga el patrón o empleador en virtud del contrato de trabajo, consistiendo generalmente en una suma fija, no subordinada a las utilidades o pérdidas de la empresa".

Y nuestra legislación laboral, ¿Qué entiende por sala-- rio?.- El artículo 101 de la referida legislación nos dice: "Sa- lario 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".

La presente disposición es tajante al decirnos que el - salario es sólo la retribución en dinero que recibe el trabaja-- dor por los servicios prestados, disposición que a mi juicio se aparta de lo que otras legislaciones han entendido por salario - en forma amplia.

Bien pudo el Legislador hacer una salvedad al definir - el salario, con relación a ciertos trabajadores, para el caso -- los del servicio doméstico, en quienes ciertas prestaciones en es pecies, tales como: casa, agua, luz, alimentación y otros, constitu-

yen parte del salario. Adelante, en el Capítulo III y al analizar la protección que da la ley al salario con relación al numeral Séptimo del Art.29 del Código de Trabajo, amplió mi presente comentario.-

El Salario Como Precio del Trabajo.-

Ya hemos visto lo que algunas Legislaciones, inclusive la nuestra, entienden por salario, diciéndonos que es: la totalidad de los beneficios que obtenga el trabajador por sus servicios u obras...", si nos referimos a la Legislación Española y "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", si analizamos nuestra Legislación; pero hoy el problema se nos presenta al hacernos la siguiente interrogante: ¿Es el salario el precio del trabajo? Para ello, necesario es hacer un poco de análisis de lo que varias teorías han sostenido en torno a la tasa del salario, agregando que el campo de estas teorías, radica más en la Economía Política, que en el Derecho Laboral.

El tratadista Guillermo Cabanellas en su obra "Contrato de Trabajo", Parte General, Volúmen II, nos detalla varias teorías, de las cuales haré un somero análisis:

A) Teoría de la Oferta y la Demanda.-

"Los economistas de la Escuela Liberal han pretendido que el precio de la jornada del obrero, o de cualquier otro trabajo o servicio, se regula como el precio corriente de toda cosa, conforme a la ley de la oferta y de la demanda; según dichos economistas, los salarios se elevan o bajan en razón inversa del número de obreros que se ofrece para trabajar y en razón directa de la cantidad de trabajo disponible. Esta teoría se resume

en la célebre frase del economista Cobden: "Cuahdo dos obreros corren tras un patrono, los salarios bajan; cuando dos patro--nos corren detrás de un obrero, el salario sube". Agrega dicho autor, que los partidarios de esta teoría sostienen que hay - un nivel mínimo por debajo del cual el salario no puede descender y es: lo indispensable para la subsistencia del trabajador y su familia y un límite máximo imposible de sobrepasar por el salario: el valor del producto. Clara y cruda en todo su contenido la presente teoría, que gracias en parte a la intervención del Estado y a los convenios colectivos de los trabajadores, se ha llegado a destruir en sus simientes, ya que sostenemos que el trabajo no es una mercancía, sujeto a leyes de tipo económico -oferta-demanda- sino que tal retribución se fija en base a otros factores, tales como ya lo dije, las convenciones colectivas de trabajadores, razones de justicia, etc.-

B) Dos Teorías había expuesto con anterioridad Malthus: que la población si no tiene obstáculos se duplica cada veinticinco años y crece de período en período en proporción geométrica y que los medios de subsistencia, en las circunstancias más favorables, a la industria, aumentan en proporción aritmética- y sirvió de base para que David Ricardo formulara la teoría -- del "Salario Natural". El trabajador, dice Ricardo, no puede - ganar, a la larga más que el mínimo para su subsistencia, pues si gana menos, perecerá poco a poco la población obrera y la - reducción en la oferta de fuerzas de trabajo para subir el salario. Si el trabajador gana más del mínimo de existencia, aumentará, como lo dice la experiencia, el número de matrimonios y de nacimientos y el aumento de la oferta de brazos ocasionará la baja del salario. Seguidor Ricardo de Malthus, no hizo sino hacer suya la idea "que el precio natural del trabajo, es -

el que dé a los obreros en general los medios de subsistir y - perpetuar su especie, sin crecimiento ni disminución".-

Sin razón ha resultado la teoría de Ricardo ya que el aumento de bienestar de la clase trabajadora, no ha producido el correlativo aumento de la población.-

C) Teoría de la Ley de Bronce, llamada por algunos autores, entre ellos José Pérez Leñero, Teoría de la Subsistencia. Cabanellas nos dice que esta teoría deriva también de la Ley de la Oferta y la Demanda, estableciéndose que el trabajo es una mercancía que se compra y se vende, con un precio en el mercado; la venden los obreros y la compran los patronos, y el salario constituye su precio.

Esta teoría, calificada de brutal, asemeja al trabajador con una mercancía cualquiera. Formulada por Lassalle en su obra "Ley de Bronce", afirma que el salario natural o normal - tiende a coincidir con la suma estrictamente necesaria para -- que el trabajador y su familia puedan vivir.-

Ley cruel nos dice Carlos García Oviado que rebaja al trabajador a categoría sub-humana "privándole de toda participación en los goces propios de una sociedad civilizada".- Pero encomendar a la ley de la oferta y la demanda la fijación del precio del salario, equivale a establecer un régimen de salarios insuficientes.-

D) Los ingleses nos hablan del "Wage-fund" o fondo de salarios, sosteniendo que los trabajadores para ganarse la vida, "buscan trabajo y ofrecen el suyo; lo cual constituye la oferta. La demanda se representa por los capitales que ofrecen colocación y el único medio de dar un empleo remunerativo al capital consiste en dedicarlo a hacer que produzcan los traba-

jadores. La conformidad entre estos dos elementos de oferta y dedemanda, determinará la tasa de los salarios. Si se toma de una -- parte el capital circulante de un país y de otra, el número de -- trabajadores, y se divide la primera cifra por la segunda, el coeficiente dará el importe del salario".-Esta teoría, nos dice -- Stuart Mill, "a diferencia de la del salario natural, que mira -- desde el lado de la oferta, ve el aspecto de la demanda de mano de obra".-

El mismo autor Cabanellas nos dice que para Leroy Beaulieu, el fondo de los salarios no es otro que la producción misma, de modo que el salario está regido por la ley de la oferta y de la demanda de brazos vinculada al capital circulante, en cada país".-

E) Surge otra teoría denominada "De la productividad del trabajo", sosteniendo que el valor del trabajo no puede ser equiparado al valor de una mercancía sometida sólo a la ley de la oferta y de la demanda, bajo la acción de la competencia. Sostienen los partidarios de esta teoría entre ellos Francisco Walker, Stanley Jevons y Henry George, que el trabajador no constituye una -- mercancía cualquiera, sino un instrumento de producción; por lo cual el valor del trabajo depende sobre todo de su productividad. "La retribución del trabajador debe ser proporcional a la pro-- ductividad del obrero que suministra su trabajo". De conformidad con la presente teoría al trabajador no se le ve como una máquina, ni al trabajo como una mercancía; sino como agente o instrumento de producción. Si la producción aumenta, mayor será el salario del trabajador.-Esta teoría, según José Pérez Leñero es congcida también con el nombre de teoría "residual" y puede enunciarse así: "que la participación del trabajador se compone de todo

aquello en cuya producción ha contribuido, una vez deducidos la renta de la tierra, el rédite del capital y los beneficios del empresario". Según esta teoría "salario mínimo es el necesario para subsistir , y salario máximo, el producto total, deducido el importe de arriendos y el interés normal de los capitales.-

La suma que en efecto se paga está situada entre el - salario máximo y el mínimo y la determinan las relativas ventajas que al contratar tengan empresarios y trabajadores. Si estas relativas ventajas están equiparadas y, a la vez, la competencia es perfecta, el obrero obtendrá el salario máximo, si, al contrario, son tan dispares que el trabajador queda a merced del patrono, los salarios quedarán en el mínimo".

F)Ante las variadas teorías habidas en torno al salario, surge otra, conocida como "teoría del salario político", en la cual se considera "que el salario no constituye el simple resultado de factores económicos, de acuerdos individuales o de componendas colectivas entre los representantes de dichos factores; sino que debe ser fijado por el Estado, con objeto - de servir de medio para el cumplimiento de los fines de interes general".-

Pronto surgió la crítica a esta clase de salarios, -- atendiendo a distintas razones, tales como "que las relaciones necesarias entre patronos y trabajadores, que derivan de la naturaleza del contrato, escapan a toda fijación previa y son -- esencialmente variables y contingentes, a tenor de la ley de - la oferta y la demanda, de las necesidades de la industria y - de los patronos y de la capacidad especial de ser de los trabajadadores".

G) Llegamos así a la famosa teoría de la "Plusvalía", - debida principalmente a Marx, por la cual se considera "que el valor del trabajo del salario debe ser igual al valor total del producto que hubiera hecho", Al trabajador no se le entrega la totalidad de lo que gana, sino parte de ese producto, la diferencia entre lo que recibe y lo producido, constituye la plusvalía.

De conformidad con esta teoría el capital-patrón o - empresario- se queda con una parte importante del producto del trabajo del trabajador, que es la diferencia conocida como plusvalía.-

Para el Marxismo el producto tiene como valor el número de horas empleadas en su fabricación y el salario del trabajador se determina por el número de horas que éste ha trabajado. De tal manera que lo que se abona de menos al trabajador - es la ganancia del capital, aprovechada en su exclusivo beneficio.

El estudio de las presentes teorías son fruto del campo laboral, según lo sostenido por Guillermo Cabanellas; pero se hace necesario analizarlas a través del campo económico, -- tal como lo dejé antes anotado; pero resultaría un estudio demasiado extenso el análisis de dichas teorías a través de dicho campo económica, razón por la cual me concreto a analizar la -- teoría de la plusvalía desde este referido campo. Es el profesor Francisco Zamora, quien en su libro "Elementos de Teoría - Económica" nos dice de donde viene la plusvalía: "De lo dicho se deduce que el capitalista tiene que comprar las mercancías en su valor, venderlas en su valor y, no obstante, sacar más - dinero del que invirtió en la primera etapa del proceso de circu

culación. ¿Cómo? No puede provenir dicho aumento del dinero mismo, que no hace más que expresar el valor de las mercancías que compra o paga; la prueba es que si persiste en su forma, se petrifica como magnitud invariable de valor. Tampoco puede provenir de la segunda etapa del proceso, pues ésta se reduce a transformar la mercancía en dinero, o una magnitud dada de valor, en su expresión monetaria. Luego la variación debe estar en el primer acto del proceso circulatorio: en la compra de la mercancía, -- aunque no en el valor de ella, toda vez que la compra es un intercambio de valores iguales; el del bien por el de la moneda. -- Tenemos entonces, que concluir en que el aumento emana exclusivamente del valor de uso de la mercancía, de su consumo. El poseedor de dinero ha de encontrar en el mercado una mercancía cuyo valor de uso tenga la peculiaridad de ser, al realizarse, o sea, en el consumo, fuente de valor. Una mercancía cuyo consumo sea el proceso mediante el cual el trabajo se materializa y, -- por lo tanto, el valor se crea; y lo halla en la capacidad o -- fuerza de trabajo.

Ahora bien: el valor de la fuerza de trabajo, como el de cualquiera otra mercancía, está determinado por el tiempo necesario para la producción y, por consiguiente, para la reproducción, de este artículo especial, y se expresa en el salario. En cuanto al uso de la fuerza de trabajo, es el trabajo mismo: el comprador la consume haciendo trabajar al trabajador, con el fin de que produzca un valor de uso de calidad determinada. Pero la utilización de la fuerza de trabajo exige, para ser posible, condiciones apropiadas: desde luego, materia a que aplicarse, y en seguida, útiles en que canalizarse y con que acrecentar su eficacia. De donde resulta que podemos afirmar que los factores

elementales del proceso mediante el cual se consume la capacidad de trabajo, son tres: 1º. La actividad adecuada, o sea, una clase de trabajo propia para el fin a que se la destina. 2º. El objeto de ésta. 3º. Los instrumentos que emplea. La tierra-en el sentido que dieron al término los clásicos- es el objeto general del trabajo humano; el instrumento de trabajo es una cosa o un conjunto de cosas que sirven de conductores de la acción de éste sobre su objeto. Considerados en conjunto, desde el punto de vista del proceso del trabajo, aparecen el objeto y los instrumentos - del trabajo, como medios de producción, y el trabajo mismo, como trabajo productivo. El segundo gasta los primeros, los consume, pero productivamente. Este género de consumo se distingue del -- que consiste en la absorción de medios de subsistencia por el individuo, en que el resultado del consumo productivo es un producto distinto del productor mismo.

El mismo tratadista Francisco Zamora, en su obra relacionada y bajo el título "Orígen de la Plusvalía Marxista", nos detalla con ejemplos numéricos, donde está el excedente que es la ganancia del empresario. Veamos; dice: "Como obtiene el capitalista, en el proceso productivo, el excedente cuyo origen estamos investigando. Sabemos que el valor de una mercancía está determinado por la cantidad de trabajo socialmente necesario materializado en ella, lo cual rige para el producto que obtiene el capitalista como resultado del proceso del trabajo. Calculemos, - pues, la cantidad de trabajo cristalizado en un producto cualquiera A, para cuya elaboración se han requerido medios de producción y fuerza de trabajo. Supongamos, desde luego, hecha la reducción de las magnitudes de valor a precios, de tal modo que las canti-

dades de trabajo aparezcan bajo sus expresiones monetarias. Y tendríamos, verbigracia, que para producir una unidad de A se necesita:

\$ 1.00	de objeto del trabajo (materias primas y -- auxiliares).
0.25	de instrumentos de trabajo (desgaste de los útiles)
0.75	de nuevo valor creado por el ejercicio de -- la fuerza del trabajo.
<u>2.00</u>	
\$ 2.00	Valor total del nuevo producto.

El capitalista que vendiera cada unidad de A a \$2.00 se encontraría con la desagradable sorpresa de que no ha obtenido la anhelada ganancia, si paga en la forma analizada antes -- los elementos que le sirvieron para crearla. Sin embargo, gana, porque sino dejaría de ser capitalista. ¿De dónde obtiene el excedente de valor que constituye su ganancia? Consideremos las cosas más de cerca: supongamos que cada trabajador hace 4 unidades de A por jornada; luego el valor de lo producido por él al terminar el día será:

\$ 4.00	de materias primas y auxiliares.
1.00	de desgaste del herramental.
3.00	de nuevo valor creado por el ejercicio de la fuerza de trabajo.
<u>8.00</u>	
\$ 8.00	Valor total de la producción diaria del tra- bajador.

El capitalista ha adquirido los medios de producción a su valor, y no está en su mano hacer que el trabajo contenido en ellos aumente por sí mismo ni, por lo tanto, que su valor se acreciente de modo espontáneo, ya que son cristalizaciones de -- trabajo pasado, muerto. En cuanto a la fuerza de trabajo, es diferente: en esta mercancía "sui generis", el trabajo pasado que cuesta y el vivo que puede ejecutar; el costo del mantenimiento diario de ella, y la cantidad de ella que durante el día puede

fluir, son cosas totalmente distintas: en el primer caso se determina el valor de cambio de la fuerza de trabajo, y en el segundo, se realiza el valor de uso, su utilidad. Si el capitalista tuviera que dar como valor de dicha fuerza todo el que ésta crea durante el tiempo en que actúa, su ganancia resultaría imposible. La compra, pues, a su valor y la emplea procurando que dure en acción, y en consecuencia, que cree valor, lo más posible. Si suponemos que nuestro capitalista productor de A paga a cada trabajador, como precio de su capacidad de trabajar (el salario) \$1.50 al día, podrá dividir el valor nuevamente creado - por el diario ejercicio de cada fuerza de trabajo, en dos partes, la una para cubrir el valor de ésta, y la otra, para reservársela en calidad de ganancia. Cada unidad de A le costará, por lo tanto:

\$ 1.00	de materias primas y auxiliares.
0.25	de desgaste del herramental.
0.375	de fuerza de trabajo, pagada a su valor.
1.625	en total.

Esta suma de lo que realmente cuesta al capitalista - la mercancía producida, según los valores de los elementos que han servido para crearla, es lo que Marx llama el precio de costo.

Pero como el capitalista vende cada unidad de A a su valor, determinado por la cantidad de trabajo pasado o presente que contiene el producto, la expenderá a \$ 2.00. Obtiene, pues, un excedente de \$ 0.375 en cada una, que es la plusvalía. Y --- Marx concluye: la transformación del dinero en capital se ha -- efectuado en el proceso de la circulación y no se ha efectuado en él: porque se consumió mediante la compra de fuerza de traba-

jo en el mercado, o sea en la circulación, y porque en esa compra se inició apenas dicha transformación, ya que en realidad se llevó a cabo en el proceso de producción.

Observemos lo que ha pasado con cada uno de los elementos primarios del proceso del trabajo: los medios de producción, que se han consumido como valores de uso, puesto que en calidad de tales se han transformado bajo la acción del trabajo vivo, -- no se consumieron como valores, ni pueden consumirse como tales. Su valor cambió de continente, se fijó en un nuevo valor de uso, pero no se modificó cuantitativamente. Algo muy distinto ocurre con la fuerza de trabajo en actividad: durante su acción, transporta al producto y lo fija nuevamente en él, bajo otra forma física, el valor de los medios de producción; pero además crea un nuevo valor en el que agrega, al suyo propio, una magnitud adicional. De ahí que Marx llame a la parte del capital invertido en los medios de producción, capital constante; y a la que se invierte en fuerza de trabajo, capital variable".

No obstante las variadas críticas hechas a las antes-mencionadas teorías, sobre todo en lo que respecta a creer que el salario es el pago hecho al trabajador por la venta de su energía y sujeto a las fluctuaciones del mercado y a las leyes de la oferta y la demanda, el autor Cabanellas en su obra acá mencionada parece manifestarnos en el título "El Trabajo como Contra---prestación y Pago", que éste, es decir el salario, es objeto del contrato de compra-venta, pues así nos dice: "En todo contrato de trabajo aparecen las obligaciones principales que conciernen a su esencia misma: la prestación de un servicio y su retribu---ción. Es sabido y al tratarse del objeto del contrato nos hemos

referido a ello, que en el de trabajo, a diferencia de otros contratos de naturaleza civil, el objeto lo constituye una obligación de hacer. Por más que se quiera disimular ese contenido, -- existe una prestación y una contra-prestación: trabajo y salario, respectivamente. El trabajo condice con la esencia del ser humano; y esa prestación de hacer tiene una remuneración. Se sostiene que el trabajo representa el inicio medio que tiene el hombre a fin de ganar lo necesario para subsistir. Pero encontramos que, al mismo tiempo que el cumplimiento de una obligación derivada -- de un vínculo jurídico, constituye un deber social; esa obligación, por así decirlo, se espiritualiza cuando se concibe en el ambiente o en la esfera de protección que le dispensa una legislación tendiente a asegurar la plena personalidad del trabajador, como elemento que participa en la producción, a través del esfuerzo que significa el trabajo.

El trabajador -como hombre- cumple con esa misión social que es colaborar en la producción de bienes; pero, al mismo tiempo, resuelve su propia situación cual ser humano que, dotado de capacidad, necesita poner en acción ésta porque élla es consecuencia de su propia naturaleza, de su personalidad, de su espíritu. La fuerza de trabajo es inseparable del hombre; en el contrato de trabajo esa fuerza constituye necesidad vital del ser humano, traducida en medio de obtener la remuneración necesaria para lograr otros bienes imprescindibles para subsistir. Por el contrato de trabajo, el trabajador pierde el derecho de propiedad sobre lo que él ha producido y cambia la actividad productora por una retribución determinada cuyo importe se fija de acuerdo con el valor real del trabajo prestado.

Si el trabajo no se materializa en un producto, la equivalencia económica se logra por cuanto el trabajador ha prestado una utilidad durante cierto tiempo, que habría podido aplicar en otro proceso de producción.

El valor de esa actividad para el empresario se mide -- con el salario que le abona al trabajador."

Después de lo expuesto por las anteriores teorías, decimos que no puede hablarse de que la energía puesta por el trabajador en el desempeño de su trabajo, tenga un precio o que esté como lo sostuvieron los economistas de la Escuela Liberal, sujeta a las leyes de la oferta y la demanda, pues si así fuera, veríamos una gran inestabilidad en los salarios al grado de no existir confianza en los trabajadores para con la empresa, puesto que ésta, amparada tal vez en cifras equívocas diría a los trabajadores que la demanda de productos ha disminuído o a la vez que la oferta de productos en el mercado ha aumentado considerablemente, al grado de no venderse lo producido y como lógica consecuencia se disminuirían los salarios con los vaivones de la economía nacional.

Sabemos que el trabajador es persona humana y que a la vez que ofrece sus servicios al patrono, espera de éste la retribución correspondiente.

Los distintos autores de Derecho Laboral en este aspecto no se han puesto de acuerdo y mientras algunos sostienen que el salario es la venta de la energía física hecha por el trabajador al patrono, otros sostienen que el patrono se encarga únicamente de explotar al máximo a sus trabajadores.

Para nuestra ley el trabajo es una función social, que goza de la protección del estado y no se considera artículo de -

comercio, así lo dice el primer Inciso del Artículo 181 de la -
Constitución Política.

LA ENERGIA DEL TRABAJO COMO UNICO MEDIO DE SUBSISTENCIA EN LA -
CLASE TRABAJADORA.-

Al inicio del presente trabajo, manifesté que el sala-
rio podía considerarse bajo los aspectos: jurídico-político-eco-
nómico y social y que sería mi especial interés considerarlo den-
tro de los aspectos jurídico-social; lo jurídico se ve a través
del análisis de las diversas formas de estipulación del salario
y de las distintas maneras de protección que reconoce nuestra -
ley y lo social surge para mí desde el momento en que el asalaria
do es parte integrante de la colectividad.

Fuera del salario, el trabajador no tiene otras entra-
das económicas con las que pueda atender a las necesidades fun-
damentales e ineludibles de la vida.

Alberto Arria Salas, Doctor en Ciencias Políticas de la
Universidad de Venezuela, nos dice: "La principal función del sa
lario es la de ser medio de subsistencia del trabajador y de su
familia y por éllo requiere del trabajador el empleo de la ener
gía de sus brazos y poder así dar satisfacción a este imperativo
vital". Y agrega el referido autor: "pero en la realidad y so-
bre todo en nuestro medio, el asalarado sufre las contingencias
de una serie de dificultades que no está en sus manos resolver.
Es verdad que vive, pero vive mal; es verdad que su familia se
multiplica y crece, pero en forma tal, que en último extremo el
Estado carga con un lastre social que es la causa de muchos obs-
táculos."

Tratando en la mejor medida posible, que el salario sea bienestar individual, se está así procurando el bienestar de la población, porque la satisfacción de necesidades individuales, son patrón o medida de las grandes necesidades que logra satisfacer la comunidad; pero nuestro trabajador que gana pequeñas cantidades, apenas logra satisfacer sus más elementales necesidades, quedándose al margen de la satisfacción de otras secundarias, que si bien no son de urgente necesidad, no por éllo son menos importantes, tales como las culturales, religiosas, sociales y todas aquellas que son derechos inmanentes a la personalidad humana.

Muchos factores contribuyen a hacer que la inmensa mayoría de nuestros obreros no reciben un salario que les permita vivir en forma decorosa, tales son, a mi juicio; a) que el patrono trata en la mayoría de casos de lucrarse con el esfuerzo del trabajador y con la menor inversión posible; b) que hasta cierto punto, existen en nuestro país, salarios mínimos que no están acordes con las necesidades más elementales de la vida y c) --- agreguemos a ésto, el alto costo de la vida que imposibilita -- que el obrero mantenga una mejor forma de vida.

Todas nuestras empresas son de tipo capitalista, formadas por un reducido número de socios, quienes tienen como único objetivo hacer crecer sus inversiones e intereses, aún en detrimento de las necesidades del trabajador. Cuántas empresas hay, que no obstante la mucha demanda que en el mercado tienen sus productos, para el pago de sus trabajadores, se amparan en nuestros reducidos salarios mínimos y éstos salarios no son la expresión exacta de las necesidades mínimas que el trabajador tiene que cubrir y si bien el estado está obligado a velar por el man

tenimiento de ésta institución, denominada salario mínimo, a -- fin de que responda a las razones por las cuales fue creada, en la mayoría de casos dicha vigilancia se torna inoperante. En --- nuestra práctica como Procurador Auxiliar de Trabajo, hemos te nido en repetidas ocasiones que reclamar a ciertos patronos, so bre todo del comercio y de la agricultura, complemento de sala rio mínimo, porque dada la necesidad con que busca trabajo nues tro obrero, se aviene a que el patrono le ofrezca, si es emplea do de comercio la cantidad de dos colones diarios en vez de los tres colones con cincuenta centavos que estimula la ley y si es obrero agrícola, acepta la suma de un colón cincuenta centavos o dos colones diarios en vez del jornal a que tiene derecho, re cibiendo en muy pocas ocasiones su salario completo. Ya se las ingenian dichos patronos para llevar dobles planillas previendo así posibles inspecciones de parte del Ministerio de Trabajo.

Todo ésto, unido al alto costo de la vida viene a hacer difícil la situación económica por la que atravieza nuestro --- obrero. Suben los precios de los productos de primera necesidad y los salarios permanecen estáticos.

C R I T I C A .

Falta regulación y vigilancia especial por parte del - estado a efecto de que víveres que constituyen la escala de pro ductos de primera necesidad, no suban de precio como sucede con frecuencia en nuestro país; asimismo los organismos tendientes a velar por el fiel cumplimiento del salario mínimo en los diferen tes sistemas de pago, del salario, deben agilizar su vigilancia a efecto, como antes lo manifesté, de que dichas normas protecto ras del salario mínimo no sean inoperantes y vea el trabajador en el estado su principal protector.

Países más desarrollados económicamente que el nuestro pagan al trabajador un mejor jornal que le permite al obrero satisfacer sus necesidades primarias y secundarias y como consecuencia de dicho estímulo, vemos que esos países son económicamente poderosos, pues existiendo, a mi juicio, estímulo por una parte, como lógica consecuencia tiene que surgir la compensación.

Nuestro obrero sabrá comprender el esfuerzo del patrón al tratar de mejorar sus salarios y luego con sus energías tratará de responder a dicho estímulo.-

SALARIO Y PRESTACIONES SOCIALES.-

"El salario es el efecto cardinal del contrato de trabajo y la obligación principal del empresario" nos dice Carlos -- García Oviedo, autor español y de su obra de Derecho Social, es que he comentado en el primer punto del presente capítulo, la - definición que dá de salario; definición que abarca no solo el aspecto jurídico, sino también el aspecto social, punto que encierra en sí, además de lo que el trabajador recibe en metálico o en especie, otras indemnizaciones por espera, impedimentos o interrupciones, además de otras prestaciones tales como el uso de casa-habitación, agua, luz, etc.

Dicho concepto de salario, no puede ser más amplio, ya que comprende el total de prestaciones que recibe el trabajador, siempre que se obtengan por razón del servicio. Pretende dicho - autor, ubicarnos ante la idea de salario en sentido amplio.

Nuestro Código de Trabajo, según queda antes anotado, - es breve y nos define el salario, diciendo en el Art. 101, "que es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un --

contrato de trabajo"; no es sino en otras disposiciones de nuestro Código en donde vemos otras normas que nos hablan de prestaciones sociales a las que el trabajador tiene derecho, como consecuencia de los servicios prestados a su patrono.

El mismo tratadista, Carlos García Oviedo, comentando de la obra "Lecciones Elementales de Previsión Social", de López Núñez, al referirse al Seguro Social nos dice: "La previsión, puede practicarse de dos modos: por el ahorro y por el seguro. El ahorro es previsión de primer grado. El seguro previsión de segundo. El ahorro es el consumo voluntariamente diferido, es decir, el hecho de consumir o gastar menos de lo que se produce o gana. Se practica por la retención y acumulación de capitales en las propias manos de quien ahorra o por la imposición de los fondos en instituciones particulares u oficiales establecidas con este objeto.

Pero el ahorro solo bruta en beneficio diferido este es, en beneficio que se produce a cierto plazo, cuando el capital se formó. Su efecto es tardío y a veces inseguro. El fallecimiento prematuro del interesado, una enfermedad, por ejemplo, puede malograr los frutos de la institución.

El seguro ataca este peligro. Por él, el asegurado adquiera, desde cierto momento, derecho a recibir un beneficio -- cuando se produzca el acontecimiento previsto. El seguro es más eficaz que el ahorro, pues cubre el riesgo antes que éste. Esta gran ventaja aleja del espíritu del asegurado el temor y la zozobra que no acierta a berrar enteramente una obra de ahorro en su período de iniciación."

Hemos dicho que el salario es la única fuente de la que

los trabajadores obtienen los recursos indispensables para la subsistencia de ellos y de su familia, por lo que todo hecho que implica pérdida o disminución del mismo, causa a todos ellos perjuicios trascendentales.

En el desempeño de sus labores, el obrero se encuentra amenazado por múltiples riesgos, algunas veces por el uso del equipo mecánico y otras por las condiciones del medio en que actúa y cuando tales amenazas se realizan, causando accidentes o enfermedades, acarrear fatalmente la destrucción de la base económica de toda la familia.

Así sucede con otros riesgos no considerados profesionales, tales como enfermedades generales, invalidez, vejez y muerte prematura, que si bien amenazan a todo ser humano, es entre los trabajadores donde mayores estragos causan, ya que para el hombre que no tiene otro ingreso que la retribución del esfuerzo personal que desarrolla, todo acontecimiento que paralice su actividad, prácticamente lo aniquila.

Bien es cierto que no hay una forma capaz de impedir de un modo general y absoluto las consecuencias de los riesgos, pero en cambio hay un medio para proteger el salario que coloca a la economía familiar al cubierto de las disminuciones que sufre como reflejo de las contingencias de la vida del trabajador. Este medio es el Seguro Social, que protege al jornal, aminora las penas en los casos de incapacidad, vejez u orfandad y auxilia a la obrera y a la esposa del trabajador en el noble trance de la maternidad, cumpliendo así, el seguro social, con su noble misión.

El artículo 2 de la Ley y Reglamentos del Instituto Sal

vadoreño del Seguro Social nos dice: "El Seguro Social cubrirá en forma gradual los riesgos a que están expuestos los trabajadores por causa de:

- a) Enfermedad, accidente común.
- b) Accidente de trabajo, enfermedad profesional.
- c) Maternidad.
- ch) Invalidez.
- d) Vejez.
- e) Muerte y
- f) Cesantía involuntaria.

Nuestra ley, en su afán de proteger al trabajador de los posibles riesgos a que está expuesto, ha dictado normas a este respecto que se hallan extendidas en el Código de Trabajo, en la Ley y Reglamentos del Instituto Salvadoreño del Seguro Social. La razón de estar dichas leyes contempladas en forma doble, obedece a que no todos los trabajadores, ni aún los que por ley deben de estarlo se encuentran afiliados al Régimen del Seguro Social, dicha ausencia de las listas de asegurados se debe en --- gran parte a culpa del patrono.

Cuando el riesgo ocurre, es el Instituto del Seguro Social el que carga con dichas prestaciones y a falta del Instituto es el patrono .

Por considerar de sumo interés para el desarrollo del presente punto, analizo en forma breve las prestaciones del Seguro Social bajo los puntos médico-pecuniario y aspectos accesorios:

PRESTACIONES POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE COMUN.

1) Prestaciones Médicas:

a) Asistencia Médica General: comprende la consulta con el médico general, con médicos especialistas y servicios --

quirúrgicos.

b) Servicios Hospitalarios. Cuando se considere necesario que el asegurado debe internarse en un hospital el Instituto prestará este servicio. Esto en los casos en que por su naturaleza no puedan ser atendidos en los consultorios o en el domicilio del asegurado.-

c) Servicios farmacéuticos: Las medicinas prescritas -- por el médico, serán suministradas por la farmacia del Instituto.

d) Servicios de Laboratorio: El asegurado tiene derecho a que se le hagan todos los exámenes de laboratorio y rayos X que el caso amerite.

e) Servicios Odontológicos: Extracciones dentales.

PRESTACIONES PECUNIARIAS.

a) Subsidio Diario: A partir del cuarto día de estar incapacitado, el trabajador, recibirá de parte del Instituto, una cantidad equivalente al 75% de su salario, durante los primeros sesenta días. En adelante y hasta cincuenta y dos semanas de estar incapacitado, el sesenta por ciento de dicho salario.

b) Auxilio de Sepelio: Cantidad de dinero que reciban los deudos, en caso de muerte de un asegurado. Dicha cantidad es de ciento cincuenta colones. Si otras personas se encargaren o hubieren encargado del enterramiento, ellos tendrán este derecho, para lo cual deberán comprobar los gastos realizados. (Art. 66 L. S.S. y Art. 37 R.A.R.S)

MATERNIDAD.

1) Prestaciones Médicas: Todos los servicios médicos - quirúrgicos, hospitalarios, farmacéuticos, odontológicos y de laboratorio y a los cuidados necesarios, durante el embarazo, el -

parto y el puerperio.

Si a consecuencia de la maternidad, sobreviniere enfermedad alguna, tendrá derecho a las prestaciones médicas, que dicha enfermedad requiera. (Art.59 L.S.S.)

a) Prestaciones Pecuniarias: Subsidio diario: cantidad -- equivalente al 75% del salario, que se otorgará por un período -- de doce semanas, período en el cual debe estar comprendida la fecha del parto. Todo a condición de que la asegurada no efectúe -- traba remunerado durante el tiempo que reciba dicho subsidio. -- (Art.26 R.A.R.S.)

b) Auxilio de Sepelio: Igual que enfermedad y accidente común. (Art.59 (b) L.S.S.S.)

PRESTACIONES ACCESORIAS:

a) Certificado Médico: Documento legal para efectos de licencia (Art.59 (b) L.S.S.S.)

b) Ayuda de lactancia: Alimento para el recién nacido, -- cuando la madre no puede alimentar convenientemente a su hijo. -- (Art.59 (d) L.S.S.S.) Art.30 R.A.R.S.)

c) "Canastilla Maternal": Conjunto de ropa y utensilios para el recién nacido;

RIESGOS PROFESIONALES.

Accidente de Trabajo-Enfermedad Profesional.

a) Prestaciones Médicas: Es el mismo tipo de prestaciones que se reciben en los casos de enfermedad o accidente común y además los aparatos de prótesis y ortopédicos que fueren necesarios y que aparezcan en las listas que periódicamente dará a conocer el Instituto (Art.53.L.S.S.S. y 18 R.A.R.S.)

b) Prestaciones Pecuniarias: Subsidio diario a partir del día siguiente en que ocurrió el accidente. Dicho subsidio es ---

igual al 75% del salario medio de base durante los primeros sesenta días; de ahí en adelante y hasta 52 semanas el subsidio es igual al 60% (Arts.32 y 33 R.A.R.S.)

c)Auxilio de sepelio: Igual que en enfermedad, accidente común y maternidad (Art. 37 R.A.R.S)

d) Pensión de Incapacidad: Si a causa del accidente el trabajador sufriese una disminución en su capacidad de trabajo, se le pagará una pensión según sea el grado de incapacidad el cual será determinado por los médicos del Instituto. Para tener derecho a esta pensión el grado de incapacidad deberá ser mayor al 20% (Arts. 33 y 34 R.S.R.S.)

e)Pensión de viudez y Orfandad: Si a causa del accidente falleciere el trabajador, se concederá a la esposa o compañera de vida y a los hijos que dependían económicamente del trabajador, pensiones de sobrevivientes. El derecho de cada uno de los hijos, se extenderá hasta que éstos cumplan 16 años; si los hijos fueran estudiantes de un establecimiento público e autorizado por el Estado se prorrogará hasta los 18 años.-El derecho que se concede a la viuda o a la compañera de vida, será vitalicio; sin embargo se perderá este derecho si contrae nuevas nupcias, o viviese en concubinato o abandonase a los hijos.(Arts.-39 y 40 R.A.R.S.) Todo lo explicado anteriormente se aplica a los casos de enfermedad profesional.

C R I T I C A.-

No obstante las varias prestaciones que reciben del Seguro Social, nuestros obreros, es necesario advertir que cuando la Ley se refiere a las prestaciones pecuniarias en la enfermedad, Accidente Común, Accidente de Trabajo y Enfermedad Profe--

sional y en forma particular a ese 60% de que habla la ley, dicha medida no está de acuerdo con las necesidades del trabajador, e imaginémosnos, para el caso, a un trabajador que gane el salario mínimo de ₡105.00 de salario base: el promedio del 60% de dicho salario será de ₡75.00, perdiendo en esta forma dicho trabajador y cuando más lo necesita, ₡40.00 de su salario mensual.

El Instituto Salvadoreño del Seguro Social, queriendo dar plena vigencia a sus objetivos, logra que el 25 de Septiembre de 1968, el Poder Ejecutivo aprobara el Reglamento de aplicación de los Seguros de Invalidez, Vejez y Muerte.

Dicho instrumento contiene las normas especiales para la aplicación de los seguros por los riesgos últimamente mencionados y contemplados ya en el Art.2 de la Ley del Seguro Social, completando en esta forma la cobertura de los riesgos a que están expuestos los trabajadores y que el Instituto, conforme a tal disposición, tiene la obligación de cubrir en beneficio de ellos y de sus familias.

El crecimiento de la población y el conocimiento de las necesidades sociales, fueron elementos básicos para promover a nivel de estado un clima favorable para la aprobación del Reglamento, que permite satisfacer las necesidades de la familia en caso de fallecimiento del trabajador o por disminuir éste su capacidad de ganancia debido a sus quebrantamientos físicos o a la pérdida de energía por su avanzada edad.-

Según datos informativos del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, hasta el día catorce de Mayo de mil novecientos sesenta y nueve, fecha del XV aniversario de la Seguridad So--

cial en El Salvador estaban cotizando en tales prestaciones a nivel nacional 105.000 trabajadores, aumentando para fines de dicho año el número a 116.000 trabajadores.

CAMPO DE APLICACION: El Seguro de Pensiones por invalidez, vejez y muerte, se aplica a todos los trabajadores de la República, que presten sus servicios a patrones privados y a las siguientes entidades Oficiales Autónomas: Instituto Salvadoreño del Seguro Social, de la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma, del Banco Central de Reserva de El Salvador, de la Comisión Ejecutiva del Río Lempa, de la Lotería Nacional de Beneficencia, de la Fábrica de Hilados y Tejidos de San Miguel, del Circuito de Teatros Nacionales y de la Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados.

Aún cuando cubra con sus prestaciones a buen número de trabajadores, surge aquí nuestra observación, que ya es tiempo que cubra a otro gran sector de trabajadores formado por empleados municipales, trabajadores de Instituciones Autónomas no mencionados en el párrafo anterior, trabajadores domésticos, trabajadores eventuales y en forma especial a los trabajadores del campo.

El tiempo dirá si algún día participan de dichas prestaciones los trabajadores al servicios del estado.-

BENEFICIOS. 1) Pensiones por Muerte:

Pensión de Viudez: a la muerte de un asegurado la viuda o compañera de vida, tendrá derecho a una pensión temporal durante tres años; si la viuda tuviere hijos menores de seis años se le prorrogará hasta que el menor de ellos cumpla dicha edad. La pensión de la viuda será vitalicia, si a la fecha del fallecimiento del causante tenía sesenta o más años de edad, o es inválida permanente. La compañera de vida tendrá derecho a pensión -

en la misma forma indicada para los casos de viudez y ésta desde luego, cuando el trabajador no hubiere sido casado.-

2) Pensiones de Orfandad; Los hijos del asegurado, menores de edad tendrán derecho a pensión de orfandad hasta que cumplan 16 años de edad, prorrogable hasta los 21 años, si los huérfanos al cumplir esa edad, son estudiantes.

3) Pensión a los padres: A falta de viuda o huérfanos, se dará a los padres legítimos o adoptivos del asegurado, siempre que el padre tenga sesenta y cinco o más y la madre sesenta años o más. Caso que uno u otro o ambas fueran inválidos, tendrán derecho a pensión, no importando la edad.

2) PENSION POR INVALIDEZ:

Si debido a enfermedad o accidente común, el trabajador sufre una incapacidad permanente para el trabajador y como consecuencia estuviere imposibilitado para ganar una remuneración mayor del 33% de la que recibe un trabajador de su misma categoría, el trabajador así incapacitado recibirá una pensión mínima mensual equivalente al 40% de su salario, la cual puede ser mejorada en el 1% de dicho salario por cada cincuenta semanas de cotización en exceso de las primeras 150. Además el inválido recibe una asignación mensual de seis colones por cada hijo

3) PENSIONES DE VEJEZ:

Los trabajadores de edad avanzada, 65 años el hombre y 60 años la mujer, tendrán derecho a una pensión de vejez en cuantía mensual equivalente al 40% de su salario para lo cual debe acreditarse un período mínimo de 750 semanas completas.

(Datos obtenidos de Inf. del I.S.S.S.)

A lo largo de nuestro Código de Trabajo, hallamos pres

SECRETARÍA DE TRABAJO
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

taciones similares a las que cubre el Seguro Social, la razón - de ello está en que es el patrono el que tiene que responder ante el obrero en caso de no estar éste bajo la protección del Seguro Social; no obstante que la filosofía de estas prestaciones sociales es que las otorgue la Institución del Seguro Social, lográndose así una mayor seguridad en la percepción y librando al patrono de gastos imprevistos, claro está que el Instituto tiene como medida previa hacer llegar a sus arcas, los fondos prove-- nientes de las cuotas de retención del trabajador, del patrono y del Estado.

¿Existen a favor del trabajador otras prestaciones so- ciales distintas a las ya analizadas? Sí hay otras prestaciones, que gracias en la mayoría de casos a la unión de los trabajadores quienes formados en sindicatos y a través del contrato colecti- vo de trabajo, exigen de parte del patrono el beneficio de es-- tas prestaciones sociales.

Pero aún hay mucho que hacer en este sentido. Es necesario formar conciencia en los patronos y volver operantes algunas leyes del estado, las cuales en situaciones anteriores ya han legislado a este respecto, pero que sin coerción alguna, no pasan de ser letra muerta, así contemplamos en nuestra Constitución Política, las disposiciones de los Artículos 148 y 185 que respectivamente dicen: "Se declara de interés social la construcción - de viviendas. El estado procurará que el mayor número de fami--- lias salvadoreñas lleguen a ser propietarias de su vivienda. Fomontará que todo dueño de fincas rústicas proporcione a sus colonos y trabajadores habitación higiénica y cómoda y al efecto, facilitará al pequeño propietario los medios económicos" (Régimen Económico Cn.P.)

"La ley determinará las empresas y establecimientos que por sus condiciones especiales, quedan obligados a proporcionar al trabajador y a su familia, habitaciones adecuadas, escuelas, asistencia médica y demás servicios y atenciones necesarias para su bienestar".

Con relación al artículo 148 constitucional, vemos que aún queda mucho por hacer en cuanto a las prestaciones a que tiene derecho el trabajador del campo.

Es necesario que el Instituto del Seguro Social extienda sus prestaciones hasta la campiña ya que a semejanza del obrero de la ciudad, también es sujeto lleno de problemas y cargado de miserias.

Respecto al artículo 185 Cn.P., a lo largo del Código de Trabajo no se encuentra regulación alguna que ponga en vigencia dicha disposición; recomendable sería que el nuevo Código de Trabajo abarcara esos aspectos en alguna de sus disposiciones, imponiendo su correspondiente sanción al patrono que no proporcione a sus trabajadores las prestaciones establecidas.

La sindicalización de trabajadores y como consecuencia el correspondiente contrato colectivo de trabajo, he dicho, ha sido objeto de conquistas en el campo social, logrando en algunos casos por dicho medio la construcción de escuelas, formación de cooperativas de ahorro y préstamo canchas de deportes, clínicas asistenciales, etc., pero no faltan también empresas que con el fin de que en sus filas no se organicen sindicatos, tratan de dar estas prestaciones a sus trabajadores, manifestándoles que todo brote de sindicalización traerá como consecuencia que la empresa suprima tales prestaciones. Así cortan una de las más no--

bles aspiraciones de los trabajadores: la unión por medio de la sindicalización.

- 1) Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I y II - Mario De La Cueva.
- 2) Tratado Elemental de Derecho Social. Carlos García Oviedo.
- 3) "El Salario".- Maurice Dobb.
- 4) "Diccionario Jurídico del Trabajo".-Dr. Hugo L. Silvester.
- 5) "Contrato de Trabajo".- Guillermo Cabanellas.
- 6) "Elementos de Teoría Económica". Francisco Zamora.
- 7) Leyes y Reglamentos del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.
- 8) Constitución Política.
- 9) Código de Trabajo-vigente.-

CAPITULO IIDIVERSAS FORMAS DE ESTIPULACION DEL SALARIO.-GENERALIDADES.

Se hace necesario al tratar la protección del salario, conocer las distintas formas en que éste se ha estipulado en algunas legislaciones extranjeras y en forma especial la regulación que ha tenido en nuestra legislación. Yo estimo que la misma regulación, viene a ser en sí una protección más que le da la ley al salario.

La Ley Española, por medio del tratadista Carlos García Oviedo, nos dice que en aquella Nación dos son las formas fundamentales: El salario por tiempo o por unidad de tiempo y el salario por piezas o por unidad de obra y como forma intermedia entre ambas puede situarse el salario por tarea; pero además de estas conocidas formas dice: que las conveniencias de la industria han suscitado la invención de nuevas modalidades del salario, siempre que no alteren en sus líneas fundamentales los tipos matrices. Se propende por ellas ya a intensificar la producción, estimulando la actividad del obrero con el incentivo de una mayor ganancia; ya a procurar el perfeccionamiento del producto, ya a lograr una economía en los materiales empleados en la obra: ya en fin, a obtener el debido esmero en el trato de la maquinaria y de los utensilios.-

Las principales formas de estas remuneraciones son: a) Salarios proporcionados y progresivos. Consisten en un aumento en la retribución normal por aumento paralelo en el rendimiento del trabajo.

Esta prima puede ser proporcional o progresiva. En la primera se fija una cantidad invariable por cada unidad que exce

da de la norma producción. En la segunda el tipo aumenta a medida que el número de unidades de obra es mayor.

b) Régimen de primas: La concesión de estas primas persigue fines diferentes:

1º) Primas a la calidad del producto: Estimula el progreso industrial.

2º) Primas a la Economía: se otorga a los obreros que se distinguen en el ahorro de los materiales empleados en el trabajo.

3º) Primas concedidas a la conservación del material: -- otorgada a los trabajadores que por su diligencia especial mantienen en buen estado el material que se les confía.

4º) Primas a la asiduidad: concedidas a los empleados que observan exactitud y puntualidad al trabajo.

5º) Primas a los progresos técnicos en la producción o útiles de trabajo.

6º) Primas a la antigüedad: premio de constancia y estímulo a la estabilidad.-

7º) Primas colectivas: premios que se dan cuando se trabaja en equipo.

c) Sobre salario familiar: son bonificaciones del salario proporcionalmente a sus cargas familiares."

Vemos que la legislación en comento se ha apartado un poco de la forma tradicional de estipular el salario, que es la que encierra nuestro Código de Trabajo, pero élllo, en beneficio del mismo trabajador, quien así ve premiado su exfuerzo, su antigüedad y su cooperación para con la empresa.

Analícemos en forma breve, lo que dice Mario De La Cueva a este respecto en la Legislación Mexicana: "El artículo 17 de la Ley al definir la relación de trabajo, menciona entre sus ele

mentos fundamentales, la retribución que debe pagarse al trabajador y esta retribución es la consecuencia necesaria que deriva del hecho de la prestación de un servicio. Se entiende bajo el rubro formas del salario, las distintas maneras de ser la retribución. La fracción V del Art. 24 de la Ley señala dos formas principales de retribución, según que el pago de los servicios se calcule por unidad de tiempo o por unidad de obra; la misma fracción de dicho artículo acepta la posibilidad de que las partes fijen otra forma de retribución. Finalmente, la fracción III del citado Art. 24 se refiere al contrato a precio alzado. Mario De La Cueva dice: que la Ley no agotó el problema, porque es indispensable considerar otras diversas formas de retribución que se presenten en la realidad de las relaciones de trabajo."

"Durante mucho tiempo se confundió la clasificación anterior con la distinción de los contratos de prestación de servicios, conocidos con las denominaciones de contrato de trabajo o arrendamiento de servicios o arrendamiento de obras y contrato de obra o arrendamiento de obra o contrato de empresa, hasta -- que Lotmar demostró la inconsistencia de este punto de vista. -- La confusión en la doctrina extranjera no ha desaparecido del todo y es únicamente el Derecho Mexicano, como ya se expuso, el que vino a precisar la diferencia entre los contratos y redujo las dos formas del salario a dos especies del mismo contrato: -- contrato de trabajo con salario por unidad de tiempo y contrato de trabajo con salario por unidad de obra; frente a estas dos especies, nuestro derecho colocó el contrato de obra a precio alzado."

"La imposibilidad de crear una línea divisoria exacta

entre las dos formas de salario, condujo al reconocimiento de una forma mixta y que se denomina, salario por tarea: La Legislación Mexicana no tiene disposición alguna que pudiera aplicarse a esta forma de retribución, pero no por ello ha de estimarse prohibida, pues el artículo 24, Fracción V de la Ley da oportunidad para señalar otras formas del salario."

Nuestra legislación al igual que la Legislación Mexicana y Española, reconoce las formas principales de estipulación del salario, que son: por tiempo y por unidad de obra, pero a la vez existen otras, como son por sistema mixto, por tarea y por comisión.

1) SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO.

Es la primera forma de estipulación del salario que reconoce nuestra Ley -literal a- Art. 107 del Código de Trabajo- y resulta al pagar el salario ajustándolo a unidades de tiempo, sin consideración especial al resultado del trabajo.

En el salario por unidad de tiempo, la medida es siempre la misma, a saber, horas de trabajo diario, semanal o mensual; en otras palabras se considera el tiempo que el trabajador está a disposición del patrono.

Todas las definiciones de salario por tiempo, concluyen que en dicho tipo de salario no se hace estimación a un resultado concreto.

2) SALARIO POR UNIDAD DE OBRA.

Así definido cuando sólo se toma en cuenta la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizados, pagándose por piezas producidas o medidas o conjuntos determinados, independientemente del tiempo invertido -Literal b- Art.107 Código de Trabajo-

Según Mario De la Cueva, éste salario es también conoci

do con el nombre de salario a destajo, lo que entre nosotros difiere un poco y sólo tienen de parecido, la independencia al --- tiempo invertido.

En el salario por obra, la cantidad y calidad de dicha obra, están ya realizados, pagándose por piezas o unidades producidas.

El salario por unidad de obra nos dice nuevamente el Profesor De La Cueva, ha sido objeto de numerables críticas: "Adam Smith en su libro La Riqueza de las Naciones, afirmó que el salario por unidad de obra es agotador y perturba seriamente la salud".

Y Marx, puso de manifiesto, en el siglo pasado, que este sistema, mejor que cualquier otro, se prestaba a la explotación de los trabajadores. En el salario por unidad de obra se fija generalmente una retribución inferior a la que reciben los obreros que trabajan por unidad de tiempo; es una forma de remuneración que obliga al trabajador a una mayor rapidez en su actividad y a un mayor desgaste de energías; por su parte el trabajador ilusionado por el hecho de que de su mayor esfuerzo depende el aumento de la retribución, prolonga exageradamente el tiempo de actividad, pues así obtiene un mayor número de piezas, lo que equivale a destruir el principio de la jornada máxima".

3) SALARIO POR SISTEMA MIXTO.

Mario De La Cueva nos dice que este sistema surge particularmente, primero, en el Derecho Francés y luego en el Derecho Español, como fruto de los inconvenientes que presenta el sistema por obra, tales como: problemas de fijar los cálculos necesarios en el pago del precio de la unidad de obra, posibilidad de suspensión del trabajo y sobre todo, la necesidad de asegurar -

al trabajador una percepción mínima".

Ante ese triple problema, surge el salario mixto, que tiene parte de salario por tiempo y parte de salario por obra.

Nuestro Código de Trabajo en el Art. 107, Literal c), dice: por sistema mixto: cuando se paga de acuerdo con las unidades producidas o trabajo realizado durante la jornada de trabajo.

Se considera acá el tiempo y el resultado de la obra en jornada de trabajo, sabido que para nuestra Ley la jornada será de ocho o siete horas, dependiendo de si es diurna o nocturna.

4) SALARIO POR COMISION

A medida que el derecho del trabajo se ha ido extendiendo a grupos de trabajadores distintos del conocido obrero nuestro y del empleado de comercio, se ha hecho necesario buscar nuevas formas de estipular el salario, siendo una de ellas, el salario por comisión.

Es necesario ver la diferencia que existe entre salario a base de comisión y el comisionista mercantil; el primero lleva en sí una relación de trabajo y el segundo, una relación de tipo mercantil; por el primero el trabajador recibe un porcentaje o cantidad convenida por cada una de las operaciones que realiza y el contrato de comisión de que nos habla el Código de Comercio se refiere al hecho de que el mandatario ejecuta el mandato mercantil sin mención o alusión alguna al mandante, contratando en su nombre propio como principal y único contratante, Artículo 1066 Código de Comercio.

A las claras está que el Código de Trabajo se refiere al porcentaje o cantidad convenida por cada una de las operaciones que realiza el trabajador o empleado, independientemente de

lo que en doctrina se entienda por comisión, ya que si al espíritu de la doctrina vemos, concluiremos que existe comisión cuando se interviene en el negocio ajeno por cuenta propia, de la cual como ya dije, nos habla el Código de Comercio.

En relación al pago efectuado a base de comisión, el mismo Código de Trabajo lo regula en el Art. 111 numeral 3o., diciendo que debe hacerse por lo menos cada quince días, por razones de conveniencia tanto para patronos como para el mismo trabajador y en el Art. 121 Numeral 6o. del mismo Código, también regula el legislador la forma de calcular el salario básico por día cuando se está ante la estipulación de salario a base de comisión.

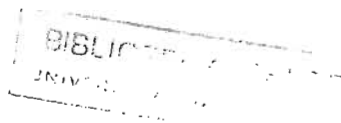
5) SALARIO A DESTAJO

Nuestro Código de Trabajo en el Art. 107 literal f) nos habla de tres formas de salario: A destajo, por ajuste o precio alzado. No ha querido el Legislador referirse a tres formas distintas, sino a términos sinónimos: ya el diccionario Larousse nos dice que destajo es el trabajo que se contrata por un tanto alzado. A destajo igual a por un tanto convenido de antemano.

Ajuste: sinónimo de convenio.

Alzado: dicese del ajuste o precio que se fija en determinada cantidad.

De las presentes definiciones deducimos que dichas términos son la expresión de una misma cosa, entendiéndose que al pactarse el salario en forma global, habida cuenta de la obra que ha de realizarse, sin consideración especial al tiempo que se emplee para ejecutar dicha obra y sin sujeción a jornada u horario, entonces nos hallamos frente al salario a destajo, por ajuste a precio alzado.



Para la Legislación Mexicana, nos dice Mario De La Cueva "Salario a precio alzado es el que se fija en los casos en -- que se utilizan los servicios de una persona por todo el tiempo indispensable a la ejecución o construcción de una obra y a cambio de los cuales se le paga una cantidad global.

Esta modalidad del salario aproxima la relación de trabajo al contrato de obra a precio alzado, el cual como sabemos, está regido por el derecho civil, pero la diferencia consiste en qué, independientemente de la relación de subordinación en el -- contrato de derecho civil, el constructor de la obra pone su actividad y los materiales, en tanto en la relación de trabajo, el obrero pone únicamente su actividad.

La Legislación Mexicana regula algo que no contempla-- nuestra Legislación, "El salario mínimo a destajo", el mismo autor De La Cueva nos dice: "Conviene únicamente recordar la pre-- vención contenida en el artículo 428 de la ley, que concuerda con lo que ya dijimos, a saber, que el precio mínimo que se pague -- por unidad de obra ha de ser tal, que para que un trabajo pueda obtenerse, cuando menos, el monto del salario mínimo; y todavía, como lo hace notar el Licenciado Calderón, el precio de la unidad de obra habrá de ser diferente según que el precio se preste de día o de noche, pues en la primera jornada pueden trabajarse ocho horas y en la segunda siete, no obstante lo cual habrá de -- ser igual el salario".-

Maurice Dobb nos dice: "que uno de los principales problemas a que hubieron de enfrentarse las juntas de trabajo de Inglaterra es la fijación de los salarios mínimos a destajo, entre otras razones, por la dificultad en definir lo que haya de entende

derse por obrero ordinario o trabajo normal; se corre el peligro de tomar como tipo a un trabajador extraordinariamente diligente o a un obrero excesivamente lento; y como el salario a destajo - ha sido una de las formas de explotación de los trabajadores, -- buscaron las Juntas de Trabajo de Inglaterra, como uno de los -- remedios, la fijación de los mínimos diferentes, siendo mayor la tarifa del salario mínimo a destajo".-

- 1) Derecho Mexicano del Trabajo.- Mario De La Cueva. Tomo II.
- 2) Tratado Elemental de Derecho Social.-Carlos García Oviedo.
- 3) El Salario.- Maurice Dobb.
- 4) Código de Trabajo- vigente.
- 5) Apuntes de Clase del doctor Francisco José Retana.

CAPITULO III

LA PROTECCION DEL SALARIO.

Diversas formas de protección.-

1) Protección contra los abusos del patrono:

A) Pago íntegro del salario.-

De acuerdo con lo expuesto por el tratadista J. Jesús - Castorena en su libro "Manual de Derecho Obrero", las disposiciones legales que protegen al salario, tienen cualquiera de éstos objetos: a) Garantizar una remuneración justa-salario mínimo-, - atendiendo las condiciones económicas, jurídicas y de hecho, particulares de la empresa o generales de la localidad, y b)asegu-- rar la percepción íntegra de la remuneración.-"Concurren, dice - Castorena a la formación de estos dos tipos de protección, la -- concepción de que el trabajo no es una mercancía, no susceptible por lo tanto de explotación y la decisión del estado para inter- venir en las relaciones con los particulares y asegurar a los -- trabajadores un cierto nivel de vida; las necesidades del hombre, cuya satisfacción no puede aplazarse a riesgo de que perezca y - la función que ordinariamente cumple el salario de ser, para el obrero y su familia, el único medio de ingresos para atender exigencias".

Con relación al apartado b): "Asegurar la percepción - íntegra de la remuneración", pareciera que para nuestro legisla- dor ha sido la idea capital y de mayor importancia y comienza regulándola en las obligaciones que la ley impone a los patronos - Art. 28 Numeral 1, Código de Trabajo-: pagar al trabajador su salario en la forma, cuantía, fecha y lugar establecido en el Capítulo I, del Título Tercero de este libro, se refiere al libro --

primero y allá un poco más adelante, en el capítulo que se refiere al salario, Art. 108 y 109 dicen: El pago del salario debe -- ser oportuno, íntegro y personal. El salario debe pagarse en el .. lugar convenido o en el establecido por los reglamentos internos de trabajo y a falta de estipulación, en el acostumbrado o en -- donde el trabajador preste sus servicios.

Es de advertir que estas normas protectoras del salario se encadenan unas con otras, que al hablar de una de ellas, lógicamente se hace necesario tratar aspectos relacionados con otras normas, pero que a la postre no son sino una feliz hilación en beneficio todo ello, de esa lucha diaria de proteger el salario contra distintos intereses.

El pago del salario dice la Ley debe de ser oportuno, - íntegro y personal. El diccionario Larousse, nos dice que oportuno significa: "favorable, que sucede cuando conviene".

Aún con esta idea, ha querido el legislador garantizar al trabajador en el pago de su salario. Mal se haría si en este sentido no hubiese uniformidad y quedara el pago al arbitrio o capricho del patrono, pagando en fechas antojadizas y en abierta contradicción a lo estipulado en la ley.

Por ello el Artículo 111 del Código de Trabajo nos dice: El pago del salario debe realizarse en la fecha convenida, en - la establecida en el reglamento interno de trabajo, en la acostumbrada o de conformidad a las reglas siguientes: 1o) Si se hubiere estipulado por tiempo, al vencimiento de la semana, quincena o mes, el día hábil inmediato anterior;

2o) Si se hubiere estipulado por unidad de obra, sistema mixto o tarea, dentro de los dos días siguientes a la entre-

ga o recuento respectivo; y

3o) Si se hubiere estipulado por comisión, por lo menos cada quince días.-

Ya nuestra ley prevé todas las circunstancias posibles con relación al tiempo del pago, excluyendo así cualquier liberalidad que penda del arbitrio del patrono.

Es el Artículo 112 del Código de Trabajo, el que en esta materia del tiempo de pago del salario pone la nota final diciendo: "La operación del pago deberá iniciarse, a más tardar -- dentro de las dos horas siguientes a la terminación de la jornada de trabajo -sabido es que la jornada diurna es de ocho horas y de siete la nocturna- correspondiente a la fecha respectiva. -- Esta operación deberá realizarse ininterrumpidamente. En circunstancias especiales, calificadas previamente por el Director General del Departamento Nacional del Trabajo, los plazos a que se refiere el artículo anterior, podrán ampliarse sin que esta ampliación pueda exceder de seis días.

Cuando el Diccionario Larousse define lo que es íntegro lo hace diciendo: "del latín intiger. Completo."

Con acertado criterio el Legislador ha establecido esta disposición de la cual derivan todas las restantes medidas, - que prohíben modificar el salario por la simple voluntad del patrono, reducirlo o retenerlo en abierta contradicción de las normas que lo protegen.

Antes, con el sistema liberalista, el patrono podía a su arbitrio modificar el salario del trabajador. Hoy no existe -- disposición alguna que diga que se puede modificar un contrato -- con la sola voluntad de una de las partes.-

No obstante nuestro acerto, el Artículo 47 numeral 1) del Código de Trabajo, pareciera que está en contra del principio general al decir: "pero el trabajador no podrá alegar esta causa después de treinta días de ocurrida la reducción, el traslado o el destino a la labor no convenida". Acá la Ley lo que ha pretendido es sancionar por así decirlo la aquiescencia del trabajador y dar por sentado que si después de treinta días no reclama su derecho, se presume que dicho trabajador se ha conformado con su situación.-

B) PAGO DE SALARIO NO DEVENGADO POR CULPA IMPUTABLE AL PATRONO.-

En el número 2 del Art. 28 del Código de Trabajo, se encuentra regulada la norma que obliga al patrono a pagar al trabajador una cantidad equivalente al salario que habría devengado durante el tiempo que dejare de trabajar por causa imputable al patrono.-

La filosofía de dicha disposición, descansa sin duda alguna en la necesidad alimenticia que tiene todo trabajador: él y su familia, como ya antes lo he dicho, puesto que en la inmensa mayoría de casos el salario es la única fuente de ingresos del trabajador y mal haría el legislador si dejara de existir esta disposición, que vendría a ser la puerta de escape, para que patronos sin escrúpulos dejaran de dar trabajo o material para éllo a sus trabajadores con el único fin de no pagar en su totalidad las cantidades exactas que en concepto de salario le corresponden al trabajador por sus servicios prestados.

Pero fijémonos que el Legislador dice: "Por causa imputable al patrono". En caso de conflicto, esta causa que tiene -

que probarse, ya que en sentido contrario si dicha causa no es por culpa del patrono, éste queda exento de dicho pago.

Voy a analizar dos situaciones: primero el caso de que dichos salarios no devengados corresponden a un trabajador cualquiera y segundo que correspondan a un directivo sindical.

Primero: hay otros patronos que con el fin de desesperar a algún trabajador y que éste se retire de la empresa sin su correspondiente indemnización, tratan de hostigarlo impidiéndole efectuar sus labores, o no proporcionándole material para el desempeño de su trabajo. Dicha medida es desde todo punto de vista censurable y en tal caso más práctico sería para el patrono definir esa situación, poniéndole fin al contrato de trabajo por medio del despido de hecho. Allá los tribunales que se encarguen de ver al través de un juicio si es el patrono o al trabajador a quien le asiste la razón.

En la práctica resulta que nuestro obrero acude a la empresa y ve que las puertas se le cierran, no una, dos o tres veces, sino cuanta vez se presenta.-

¿Cuántas veces deberá presentarse el trabajador a sus labores y por cuanto tiempo deberá durar esta situación?. La ley no habla ni de un máximo, ni de un mínimo de tiempo, sino que pretende que el trabajador permanezca todo el tiempo a disposición del patrono, es decir, durante la jornada diaria de trabajo.

Yo estimo que exigirle la ley al trabajador que en tales circunstancias llegue todos los días al trabajo, aún a sabiendas de que no será admitido, es ir contra la misma dignidad del trabajador, que ve así repudiados sus esfuerzos por trabajar y por otro lado, se tiene que enfrentar a diario con un patrono falto

de carácter que de una vez no pone fin a esa situación con el -
despido.-

En caso de haber juicio reclamando salarios no devenga-
dos por culpa imputable al patrono, surge un problema con rela-
ción a la prueba y al fallo. Un Juzgado de lo Laboral de San Sal-
vador sostiene que ha de fallar con el dicho de los testigos, --
que ese trabajador se ha estado presentando a sus labores, hasta
el día de testimoniar ellos en ese sentido, mientras otros Tribu-
nales dicen que debe de condenarse al patrono hasta el día en que
se pone el fallo.

Opino que deben los Tribunales ponerse de acuerdo en --
este sentido y soy de parecer que la condena debe de ser hasta -
el día de la presentación de testigos. porque no encuentro aside-
ro en que pueda basarse un Juez de Trabajo para condenar a un --
tiempo mayor del que se le ha probado en el juicio.

Antes de entrar al análisis del despido del directivo
sindical, veámos que se entiende por "Fuero Sindical".

"Fuero Sindical", nos dice el doctor Manuel Adán Mejía
Rodríguez, Abogado de esta República, en su tesis doctoral deno-
minada "El Fuero Sindical en el Derecho Laboral Centroamericano"
y refiriéndose a la naturaleza del fuero sindical, es: "Una gan-
tía de derecho social, en beneficio de los trabajadores que ---
ejercen actividad representativa sindical", "reconociéndole a -
este fuero naturaleza social, no sólo porque ya se ha tomado la
directriz de que el Derecho de Trabajo es de carácter social, -
sino porque los preceptos que establecen este fuero, están preci-
samente consignados en las Constituciones Políticas de los diver-
sos países, con raras excepciones como derecho social". Para --

nuestra Constitución Política, la garantía acá referido, se halla contemplada en el último inciso del Art.191 C.P. que dice: - "Los miembros de las directivas sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento; y durante el período de su elección y mandato no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente." Y posteriormente en su tesis el referido profesional nos habla de los fundamentos -jurídico-legal y social del Fuero Sindical; el primero, dice: "se halla en sus respectivas cartas fundamentales, o sea, en sus constituciones políticas y la Ley Laboral secundaria que desarrolla en este aspecto, el principio constitucional. Y el aspecto social del Fuero Sindical lo encontramos en la necesidad que tiene la clase débil, la clase trabajadora, de contar con un mecanismo, con un instrumento, con una garantía, que los proteja, que los tutele eficazmente en el derecho a agruparse en sindicatos, en la confianza que no encontrarán en el ejercicio de ese derecho ningún valladar arbitrario de parte de la clase patronal o de los organismos estatales".

Visto ya lo que es Fuero Sindical y la razón de existir como una garantía para la clase laborante de la relación de trabajo, analicemos la garantía del Directivo Sindical a través de los artículos 191 Inc. último C.P. y 49 y 212 del Código de Trabajo.-

Para nuestra Ley la garantía del Fuero Sindical, comprende sólo a los directivos sindicales: Los Arts. 49 y 212 Tr. respectivamente dicen: "Art.49.- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo de las mujeres embarazadas ni de los ---

miembros de las Directivas de los Sindicatos con personalidad jurídica o en vías de obtenerla, sin que se justifique previamente ante la autoridad competente, alguna de las causales enumeradas en los artículos 43 y 44."

En los casos a que se refiere el inciso anterior, el despido de hecho no disolverá la relación de trabajo, conservando por tanto el trabajador la totalidad de los derechos que le corresponden en su calidad de tal, hasta la terminación del descanso por maternidad o del período de garantía sindical, salvo que antes del vencimiento de esos plazos, quedare ejecutoriada la sentencia que declara la terminación del contrato".

"Art. 212.-Los miembros de las directivas de los sindicatos constituidos, electos de acuerdo con las disposiciones de éste Código, no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, durante el período de ejercicio de su cargo o mandato y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, salvo por causa legal previamente calificada por el Juez competente.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, el patrono no incurrirá en sanción cuando ignore la calidad de directivo sindical del trabajador despedido, trasladado o desmejorado, lo cual se presumirá siempre que el patrono, con posterioridad, reconozca al trabajador todos los derechos que por los motivos expresados y por su calidad le correspondan."

EL POR QUE DE DICHA PROTECCION.

El patrono siempre ha tratado de mantener desunido al gremio de trabajadores, valiéndose para ello, de cualquier clase de actos, tal como el despido. Tan pronto ve que determinado trabajador ocupa un cargo de directivo sindical, comienza a maquin-

nar la forma de verlo fuera de la empresa.

Los trabajadores han logrado dentro de sus conquistas, la protección al derecho de estabilidad en sus trabajos y el -- reinstalo al mismo. Estos derechos cobran especial relevancia - al tratarse del directivo sindical, ya que si un patrono despi- de a uno de ellos, se encuentra dentro de los derechos a favor- del trabajador, ante dos caminos; o reinstalarlo nuevamente a - sus labores, lo cual se deduce del inciso segundo del ya referi- do artículo 212 del Código de Trabajo o el pago de salarios no devengados por culpa imputable al patrono.

Hasta que tiempo deberán ser pagados esos salarios?

Entre la Constitución Política y el Código de Trabajo, existe discrepancia. La primera extiende la garantía sólo al pe- ríodo de la elección y mandato del directivo sindical, mientras que el segundo pone un año más, año que se le ha llamado de gra- cia de la garantía del directivo sindical; no obstante, nos di- ce el Doctor Marcos Gabriel Villacorta, profesor que fue de la materia Derecho Laboral, si lo buscamos justificación a ese año de gracia y lo pretendemos armonizar con postulados de la misma Constitución, dicha armonía la hallamos en el Art.195 Inc.2o. - constitucional que dice:"La enumeración de los derechos y bene- ficios a que este capítulo se refiere, no excluye otros que se deriven de los principios de justicia social."

En forma indirecta la Constitución Política está per- mitiendo que en la ley secundaria se den más beneficios aconse- jados por la justicia social.

En la práctica, nos dice el doctor Villacorta, se han dado casos curiosos. Directivos sindicales despedidos de hecho,

en quienes no opera dicho despido, un día después de cumplido - el período de gracia, se presentan nuevamente a su trabajo y el patrono que talvez conserva aún ese resentimiento propio del em- presario hacia el directivo sindical, nuevamente lo despido y - claro el primer despido no surte efecto y de allí la condena pa- ra el patrono a pagar salarios no devengados por su culpa y es- te segundo despido de hecho, da lugar a que nuevamente el direc- tivo sindical ocurra a los Tribunales a demandar a ese patrono por despido injusto si así le parece.

Ha querido el Legislador proteger así, primero, el sa- lario del trabajador, único ingreso de los trabajadores y segun- do, a la misma persona del directivo sindical, quien por su ca- lidad de tal le será difícil conseguir nuevamente trabajo en -- otra empresa, pues difícilmente el anterior patrono querrá dar de él buenas referencias.

C) PROHIBICION DE COMPRAR ARTICULOS EN ESTABLECIMIEN- TOS DEL PATRONO.

A la par que existen medidas directas de protección - al salario, hay otras que podríamos considerar como medidas in- directas y entre éstas, está el sistema de trueque. ¿En qué con- siste este sistema?: Es un conjunto de medidas implantadas por- el patrono en las que el cambio del salario, por otro género de artículos, tiene por objeto mermar la remuneración del trabaja- dor.

Las formas del trueque nos dice Castorena, pueden ser en número infinito: Todas ellas las repudia el derecho obrero.

Razón tuvo nuestro legislador para prohibir a los pa- tronos que exijan a sus trabajadores que compren artículos de -

cualquier clase en establecimientos o a persona determinadas, sea al crédito o al contado, previendo primero que dichos establecimientos serían de propiedad del mismo patrono o cuando menos de algún pariente cercano de éste.

Ante la prohibición que comento, nos preguntamos: ¿Pero es que hubo algunos casos en donde se exigiera al trabajador comprar solo en establecimientos del patrono? ¿O se tenían ciertas prácticas de pago de salario, que en una u otra forma beneficiaban al patrono, para el caso, con vales o fichas que se hacía a los trabajadores?; punto éste que desarrollo un poco más adelante en mi presente trabajo.

Con relación a la pregunta primera del párrafo anterior, sostengo que sí se dieron estos casos y no en forma de uno, dos o tres, sino en proporciones altas.

El doctor Rogelio Alfredo Chávez, abogado de nuestra República, en su tesis doctoral sobre la protección al salario nos dice: "Las primeras explotaciones que se ubicaron fuera del radio urbano, se vieron precisadas con el objeto de contar con mano de obra segura, de suministrar a sus trabajadores, los artículos y mercancías que les eran necesarios; posiblemente muchas de estas empresas se limitaban en un principio a cobrar por las mercancías vendidas el precio justo equivalente a los costos efectuados. Esta actividad comercial de las empresas pronto demostró que podía producir pingües ganancias, que impulsó a los patronos a dedicarse francamente a la actividad comercial, bien directamente o mediante concesiones a una persona de su familia o de su consideración."

La medida a tal sistema fue la apertura de nuevos co--

BIBLIOTECA CENTRAL
UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

mercios y el paso libre a éstos, a lo ancho y largo de nuestra Patria, formándose así, una especie de libre competencia que - ha venido a redundar en beneficio del trabajador quien ve en - el mercado abundancia de oferta y una garantía de comprar pro- ductos de buena calidad.

D) COLECTAS O SUSCRIPCIONES

Es el artículo 29 numeral 5o. el que en nuestra Ley - de Trabajo prohíbe hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores. Esta disposición obedece como otras, a la idea de la pureza en la percepción del salario y ha querido el Legislador que el salario no sea asediado por - colectas o suscripciones, aún cuando el término "c lecta" signi- fique en el diccionario recaudación de los donativos voluntarios de los concurrentes a una reunión: pretende, pues, nuestra Ley, que no se ejerza presión o intimidación a fin de que los traba- jadores contribuyan para objetos determinados, sean éstos de - tipo religioso, político o social.

A contrario sensu de lo que ordena dicha disposición, me pregunto: ¿Podrán hacerse colectas o suscripciones volunta- rias?. Estimo que sí, siempre que éstos no sean en forma fre- - cuente, no aprovechando cualquier circunstancia para efectuar- las. Sé de una empresa de esta capital que tiene por norma que cuando fallece el padre, madre, hijo o hermano de un trabajador, todos los trabajadores en forma espontánea contribuyen económi- camente en la medida de sus posibilidades, siendo la primera - en contribuir la gerencia de dicha empresa y colectan en esta forma una suma de dinero que luego entregan al trabajador do- - liente, que a no dudar lleva en sí a más del valor económico,-

el espíritu de hermandad de la empresa y la grandeza espiritual de convivir todos con dicho trabajador, la tristeza de perder a un ser querido, A esto sin duda, no se ha querido referir el Legislador, ya que dichas contribuciones se hacen en forma voluntaria y no forzada, en forma esporádica y no sistemática, y si a esto hubiese querido referirse dicho legislador, estos casos cabrían como honrosas distinciones. *Excelente Nominación Es. personal*

E) PAGO EN MONEDA DE CURSO LEGAL.

Dentro de las normas de protección al salario, ésta es la que a mi juicio ha ofrecido mayores discusiones, hallándose se por razón histórica íntimamente ligada a la que prohíbe comprar artículos en establecimientos del patrono.

En nuestra legislación de trabajo dichas normas se encuentran separadas una de la otra, pero formando parte de las prohibiciones impuestas al patrono en la Sección Segunda del Capítulo II, Libro Primero del Código de Trabajo. La Constitución Política no se refiere a la prohibición de comprar artículos en establecimientos del patrono, sino únicamente a la que el salario debe pagarse en moneda de curso legal, haciéndolo así también nuestro Código de Trabajo en el Art. 101 Inciso 2o., Capítulo referente al salario.

En la Legislación Mexicana, nos lo dice Mario De La Cueva, dichas normas se hallan consagradas juntas, tanto en la Constitución como en el Código de Trabajo, así: "El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda". Y más adelante, el mismo comentarista al ha---

blar de las nulidades nos dice: "serán condiciones nulas y no obligan a los contrayentes, aunque se exprese en el contrato... "e": Las que entrañen obligación directa de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados".

La prohibición impuesta en nuestra Ley de Trabajo se encuentra en el número siete del Artículo 29 que dice: "Pagar el salario con fichas, vales, pagarés, cupones o cualesquiera otro símbolo que no sean moneda de curso legal". Tan discutida disposición ha tenido su especial manera de ser, si nos remontamos a los hechos históricos encontramos, según nos dice García Oviedo, que el Truck System, apareció en Inglaterra allá por el Siglo XV, extendiéndose en el XVIII a otros países.

"En sus orígenes apareció indispensablemente el sistema. Las nuevas necesidades económicas trajeron consigo el aprovechamiento de recursos naturales que se hallaban alejados de las poblaciones, de manera que los trabajadores no tenían en -- donde adquirir sus artículos de consumo. Era preciso que el patrono proporcionara a sus trabajadores las mercancías que estos necesitaban, estableciéndose así un sistema de trueque, en virtud del cual y a cambio de la energía de trabajo, el patrono entregaba mercancías.

Con el tiempo y a medida que aumentó el número de las poblaciones y crecieron los centros de trabajo, desapareció --- aquella necesidad; más no por ello, dejó de practicarse el sistema.-Ocurrieron nuevas modalidades; el patrono ya no entregaba mercancías al obrero sino bonos o vales con los cuales podía adquirir el trabajador, en la tienda establecida por el patrono, las mercancías que deseara; o bien, se pactaba en los contratos que el trabajador tendría que adquirir los productos que necesi

tara en una determinada tienda. Estos Almacenes constituyeron - las llamadas tiendas de raya. A todo esto se dió el nombre de - truck-system."

De lo que nuestro Código de Trabajo entiende por salario, se deduce claramente que entre nosotros es salario solo lo que el patrono da al trabajador en dinero, en virtud del contrato de trabajo. Esta disposición está en desarmonía con lo que - por salario entienden otras muchas legislaciones, valga por ejemplo la Legislación Española, ya comentado lo que por salario entiende dicha nación.

Claro está que si la disposición del Código de Trabajo nuestro, entendiera por salario además del pago en dinero, el - conjunto de otras prestaciones, tales, como: casa-habitación, - agua, luz, alimentación, etc., tal disposición concebida en esta forma, estaría en contra del precepto constitucional, Art. 182 numeral 4o. que dice: El salario debe pagarse en moneda de curso legal.

Pero existen disposiciones en nuestra Ley de Trabajo, que dan lugar a pensar que hay otras formas de pago de salario además del dinero, así: El Artículo 297 del Código de Trabajo - dice: Para el cálculo de las indemnizaciones, si el patrono suministraba a la víctima prestaciones complementarias, tales como alimentación, habitación, etc., el salario básico se augmentará hasta en un treinta por ciento como máximo por todas ellas, - atendidas las circunstancias; a menos que el patrono continuare proporcionando dichas prestaciones a la víctima.

Otras disposiciones además de la relacionada, nos dicen que por salario ha de entenderse no solo el pago en dinero,

sino además otras prestaciones en especie; valga para el caso el artículo 71 del Código de Trabajo en lo que se refiere al servicio doméstico, en donde considera también como parte del salario el suministro de casa-habitación.

El reglamento para la aplicación del Régimen del Seguro Social, nos dice: "Se considera remuneración afecta al Seguro la retribución total que corresponda al trabajador por sus servicios, sea periódica o nó, fija o variable, ordinaria o extraordinaria.

No se considera como remuneración afecta al Seguro los viáticos, aguinaldos y las gratificaciones extraordinarias que recibiere el trabajador.

Se estimará que el valor de la habitación y la alimentación suministrados en retribución por el patrono equivalen cada uno al 25% del salario respectivo. Sin embargo, para los efectos de cotización y prestaciones de servicios por el Instituto, en ningún caso se estimará que la suma de las retribuciones en dinero y especies excede a los límites de ₡500.00 colones mensuales como máximo y ₡60.00 colones mensuales como mínimo."

Crítica a la anterior disposición:

Al hablar la ley de la cantidad de ₡60.00 colones mensuales como mínimo en cuanto a la retribución, se está en contra de lo establecido en las respectivas leyes del salario mínimo.

Así las cosas, el legislador nuestro ha pretendido hacer de las palabras remuneración y salario, dos términos diferentes, siendo un efecto sinónimo el uno del otro.

Como lo dejé anotado al inicio del comentario del presente literal, éste fue objeto de largas discusiones en el seno de la Honorable Asamblea Legislativa, porque precisamente la dis

posición constitucional que ordenaba al parecer en forma imperativa, que el salario debía pagarse en moneda de curso legal, reñía con lo dispuesto en la doctrina que considera como salario - no solo el pago en dinero, sino también el pago en especie, es - decir, toda ventaja que el trabajador recibe a cambio de su trabajo.

Lo que pretendió el Legislador en un afán de proteger - el salario del trabajador, fue que al pactarse una cantidad de - dinero, no se buscara ningún signo sustitutivo para pagar al trabajador.-

Por otra parte, se ha querido que el trabajador tenga además de su salario en dinero algunas ventajas cuyo uso o goce no repercutan en detrimento de su mismo salario, al grado que la misma Constitución Política en el Art. 182 Inc. lo dice: "El trabajo estará regulado por un Código de Trabajo, que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre el capital y el -- trabajo, y estará fundado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores".-

No obstante lo anterior, la práctica en los Tribunales de Trabajo, nos ha demostrado que cuando se trata de efectuar el cálculo de una indemnización para ser entregada a un trabajador, se toma únicamente en cuenta el salario base, independiente de - otras prestaciones que haya recibido el trabajador.

Concluyo diciendo con la doctrina de trabajo, que nuestra Constitución Política cuando dice que el salario debe pagarse en moneda de curso legal, no quiso prohibir que se pagara salario también en especie; lo que pretendió fué que una vez pactado ese salario en dinero, éste no pudiera ser pagado después en

fichas, vales o mercancías.

F) REDUCCION DEL SALARIO.

"Reducir los salarios que pagan, así como suprimir o mermar las prestaciones económicas que suministran a sus trabajadores, salvo que exista justa causa". Esta norma se encuentra regulando una prohibición más para el patrono en el Artículo 29 numeral 8 del Código de Trabajo y pretende por ello el Legislador, amparar el salario desde todo punto de vista y poner paro a ciertos patronos que por cualquier circunstancia han pretendido hacerse justicia a su modo y de la manera más fácil, olvidándose que a veces se tiene la vía expedita por el camino legal.

¿Qué sucede si el patrono contraviene la presente disposición?, el trabajador en este caso puede pedir en base al Artículo 47 numeral 1º. del Código de Trabajo, la terminación del contrato con responsabilidad patronal, pues dicha norma dice: - "Cuando sin mediar justa causa el patrono reduzca su salario al trabajador..."; pero veamos algo muy interesante y es que la ley pone un límite para que el trabajador afectado, pueda hacer uso de su derecho, y es el término de treinta días y si transcurre dicho término sin que el trabajador haga uso de tal derecho, opera la caducidad del derecho. Fijémonos bien, que es caducidad y no prescripción, que ésta opera de una manera especial, teniendo que ser opuesta y alegada expresamente por la parte contraria y por la caducidad el trabajador pierde el derecho de alegar la terminación de contrato, e incluso la Ley faculta al Juez para declararla de oficio. Cree el Legislador que el trabajador se conforma con su nueva situación.

Reparemos en el aspecto segundo de la definición que -

dice: "salvo que exista justa causa". ¿Pero es que en determinadas circunstancias podrá el patrono reducir el salario, suprimir o mermar las prestaciones económicas que suministra a sus trabajadores?, sí, sirva de ejemplo el caso de un patrono cuya empresa no le reporte los mismos beneficios que antes lo hicieron fijar salarios altos a sus empleados. Pero dicho patrón no actuará en forma arbitraria, sino que buscando negociar con sus trabajadores; así, si hay contrato colectivo entrará en pláticas con el sindicato, si son contratos individuales, negociará los salarios con todos y cada uno de sus trabajadores o se irá por la vía de la suspensión del contrato en virtud del artículo 32 numerales 4, 5 ó 6 del Código de Trabajo: "por la falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, por la imposibilidad de explotar la empresa con un mínimo razonable de utilidad o por la necesidad de reducir las actividades de la empresa, atendiendo a sus posibilidades económicas y a las circunstancias del mercado" todo ello, previo trámite judicial, Art. 34 del Código de Trabajo.

Poco tiempo atrás los patronos acostumbraban sancionar a sus trabajadores por faltas disciplinarias, con multas que aplicaban arbitrariamente. Estimo que el Legislador al normar sobre la protección al salario, tuvo en mente estas arbitrariedades al hablar de la presente disposición que comento, también del pago íntegro del salario.

¿Podrá el patrono ampararse en el Reglamento Interno de Trabajo para imponer multas a sus trabajadores?. Estimo que no, ya que si un Reglamento Interno de Trabajo contemplara sanciones de esta naturaleza, el Ministerio de Trabajo por medio del Depar

tamento Nacional del Trabajo no lo aprobaría, ya que es ante dicho organismo que tiene que someterse para su aprobación, Art.-- 253 del Código de Trabajo.,

G) LA NO COMPENSACION DEL SALARIO

El doctor Hugo L. Silvester, en su Diccionario Jurídico del Trabajo, nos trae como definición de "Compensación", "La extinción de una obligación con otra obligación, entre dos o más - personas que se deben mutuamente alguna cosa. La extinción tiene lugar cuando dos personas reúnen la calidad de acreedor y deudor recíprocamente"; se refiere el doctor Silvester a la Legislación Argentina.-

Nuestro Código Civil en su artículo 1525, no define lo que es la compensación y sólo nos dice que opera la compensación "cuando dos personas son deudoras una de otra".

La no compensación del salario se halla regulada para - nosotros tanto en la Constitución Política, Art.182 numeral 3o., como en el Código de Trabajo. En la primera dice: "El salario y las prestaciones sociales en la cuantía que determine la Ley, -- son inembargables y no se pueden compensar, ni retener, salvo -- por obligaciones alimenticias. También pueden retenerse por obligaciones de seguridad social, cuotas sindicales o impuestos", rezando casi de la misma manera en el Código de Trabajo.

En principio, pues, el salario no se puede compensar; - disposición ésta que aparece con carácter de imperatividad. Si - atendemos al tenor literal de lo que entiende nuestro Código Ci- vil por compensación, caemos inmediatamente a la razón de lo que pretendió el Legislador con dicha prohibición, ya que de permi-- tirla, significaría que siendo deudor el trabajador del patrono,

que sería lo más corriente, se exponía a que el patrono hiciera del salario del trabajador, una simple compensación, es decir, - que si un trabajador obtuvo como salario en una quincena, para el caso cien colones, y a la vez, en esa quincena el patrono ha bía entregado mercadería, víveres o dinero prestado al trabajador, por dicho valor, equivaldría a que el patrono amparado por la Ley, compensara dicha deuda y no entregará ningún salario en efectivo a su trabajador.

¿Pero hasta qué punto de vista esta disposición, tal - como está redactada es conveniente?. Estimo que con apego estricto a la Ley, perjudica en cierta manera al trabajador, ya que - en alguna forma muchas compensaciones redundarían en beneficio- para los trabajadores, en vista de que éstos, a diario y por razón de sus necesidades, entran en negociaciones con sus patronos, entregando muchas veces el segundo a los primeros, anticipos en dinero, víveres, etc.

Opino, pues, que al igual que otras Legislaciones, para el caso, la Mexicana, que permite como excepción hacer descuentos en el salario del trabajador, al decir en el Artículo 91 de la Ley Laboral: "excepto por deudas que contraiga el trabajador con el patrono por anticipos de salario, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías, renta y compra de artículos producidos en la misma empresa", así, digo, debería - nuestra legislación hacer una excepción semejante a la hecha en la Ley Mexicana.

La inclusión en nuestra Ley de dicha disposición de la manera redactada en el párrafo anterior, tomaría deudas contraídas directamente por el trabajador con su patrono o con los asq

ciados de éste, y que la deuda de artículos elaborados en la misma empresa, no constituya una violación a la prohibición de comprar artículos en establecimientos del patrono.

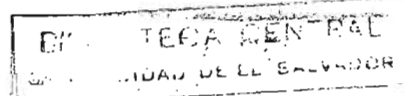
Por lo demás, el descuento debe tomar una graduación -- porcentual, de conformidad a la cantidad adeudada y al salario del trabajador; valga para ejemplo, la tabla del artículo 114 -- del Código de Trabajo vigente.

Como apéndice de lo anterior y queriendo el Legislador prohibir la compensación, coloca el Artículo 115 que dice: "Cuando el trabajador sea deudor de su patrono por hechos ocurridos -- con ocasión o motivo de la relación de trabajo, el patrono solo podrá exigir el pago de tales deudas promoviendo el juicio laboral correspondiente." Considero, pues que tal como está regulada la disposición, es tajante, que no se puede componar el salario del trabajador, sino con las excepciones del Artículo 113, redactado en dicha forma, perjudica a mi modo de ver, al mismo trabajador que como ya antes lo dije, se ve en la mayoría de los casos impelido a pedir anticipos de su salario o a obtener artículos muchas veces de primera necesidad y a un bajo costo por medio de su patrono.-

H) RETENCION DEL SALARIO POR CUOTAS ALIMENTICIAS, SINDICALES, SEGURO SOCIAL E IMPUESTOS.

En el mismo artículo 113 del Código de Trabajo, se encuentra regulada la disposición que permite al patrono retener -- parte del salario del trabajador por razón de cuotas alimenticias, sindicales, Seguro Social e impuestos.

Es la Procuraduría General de Pobres de la República la encargada de velar porque se cumpla con la obligación de alimen-



tar a los hijos. Resulta que una inmensa mayoría de hijos legítimos o ilegítimos, no son alimentados o protegidos por sus progenitores, fruto de una enorme irresponsabilidad del padre y en algunas ocasiones, triste es decirlo, irresponsabilidad de la madre; por ello, la ley faculta a la Procuraduría General de Pobres, para que ordene al patrono que del salario del trabajador retenga un porcentaje, que unido a los otros descuentos anotados en el presente comentario, no deben exceder del 20% del salario básico mensual de cada trabajador. El descuento por cuota alimenticia a veces se torna risible, debido tal vez a los bajos salarios de nuestros obreros y al número crecido de hijos que éstos por doquier tienen, siendo corriente en la Procuraduría encontrarse con madres que reciben a nombre de sus hijos hasta cuotas de cinco colones al mes y a veces hasta de menor cuantía. El contenido de la presente disposición, a mi juicio, riñe con el artículo 182 Numeral 3o. de la Constitución Política, de cuyo análisis se desprende que bien puede la Procuraduría General de Pobres ordenar descuentos mayores de cuotas alimenticias, superiores dichos descuentos al 20%; más adelante, en el desarrollo de mi presente tesis amplío este punto.

Para el descuento de cuotas sindicales se sigue el procedimiento establecido en el Artículo 214 Inc. lo. del Código de Trabajo: "todo patrono que tuviere trabajadores afiliados a un sindicato, estará obligado a retener las cuotas sindicales para entregarlas al mismo, siempre que éste le haya comunicado la nómina de los trabajadores sindicalizados, por medio de Juez competente, el cual tramitará la comunicación mencionada en el término de cinco días."

Estamos acá ante la forma directa de efectuar dichos descuentos; existe también la posibilidad de regular la forma de descuentos de conformidad a acuerdos tomados entre patronos y trabajadores en los correspondientes contratos colectivos de trabajo.

El artículo 33 Inciso 2o. de la Ley del Seguro Social, faculta al patrono a retener del trabajador la cuota establecida a favor del Seguro Social: "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"; asimismo la presente disposición se refiere a retenciones en concepto de impuestos, ¿A qué impuestos se refiere acá la Ley?: Sin duda a los impuestos de Renta y Vialidad, deduciendo dicha afirmación de lo establecido en los artículos 37 y 38 de la Ley de Impuesto sobre la Renta y 27 de la Ley de Vialidad.

2) PROTECCION CONTRA LOS ACREEDORES DEL TRABAJADOR.

A) Pago directo o en persona.

Con esta disposición entro a considerar la protección que da la ley al trabajador contra los abusos de sus mismos --- acreedores. Es el artículo 116 del Código de Trabajo, el que regula que el salario debe pagarse al propio trabajador y prevé el Legislador el caso de que el trabajador, por alguna circunstancia, no pueda concurrir a recibir su salario y para ello faculta al o la cónyuge, compañero o compañera de vida, ascendiente o descendientes del trabajador para que en su nombre reciban el salario.

El Inciso 2o. del Artículo 116 que dice: "se prohíbe toda enajenación del crédito por salarios", está amparando en forma directa al trabajador en cuanto a la percepción de su salario, ya que de no existir tal disposición muchos trabajadores se verían privados no sólo de recibir su salario, sino de ver que éste le es entregado a otra persona llamada acreedor, por haber -- tal vez, urgido por sus múltiples necesidades, enajenado el trabajador el crédito de su salario. ¿Cómo puede esperarse que el trabajador rinda al máximo en su trabajo, si el aliciente de ver compensados sus esfuerzos mediante el pago de su salario, desaparece porque éste le fue entregado a su acreedor?.

Todas estas circunstancias las previó el legislador, no obstante que nuestra Legislación Civil regula la cesión de derechos permitiendo que un acreedor pueda transferir a otra persona el derecho de crédito que tenga contra un tercero; cesión que para que produzca efecto tiene que ser notificada por el cesionario al deudor o aceptada por éste, Artículo 1692 Código Civil.

De no haberse legislado de la presente manera en el Código de Trabajo, se estaría permitiendo que los acreedores del trabajador con el título respectivo se presentaran a cobrar el salario de dicho trabajador, infiriendo así grave perjuicio a los intereses de éste.

Suficientes personas dependen de una o de otra manera del trabajador y a éstas las consideró el Legislador como aptas para recibir en su ausencia el salario, siendo que constituyen, por así decirlo, como una sola persona con el trabajador.

B) Embargabilidad limitada.

Dentro de las distintas legislaciones, nos dice el pro

fesor Mario De La Cueva: "hallamos tres sistemas diferentes de protección al salario en lo que se refiere a la embargabilidad: primecamente, la inembargabilidad total, adoptada por las leyes de Alemania, Inglaterra, Noruega, y Brazil; en segundo lugar, - algunas leyes declaran inembargables el salario hasta cierta -- cantidad, la juzgada indispensable a la vida del trabajador y a su familia; en términos generales, estas leyes exceptúan de embargo al salario mínimo; es el sistema de Austria y Hungría, an-- tes de la Segunda Guerra Mundial. Finalmente, las legislaciones que señalan un porcentaje, a veces progresivo, sobre el monto - de los salarios, no sujeto a embargo, pero pudiendo embargarse la cantidad excedente; es el caso de las Leyes de Austria y Suí-- za".

Nuestra Ley participa del segundo sistema, ya que ex-- ceptúa practicamente varios de nuestros salarios mínimos, ya -- que si consideramos el salario mínimo de la industria, a razón de tres colones con veinte centavos diarios, en un mes se hace un total de noventa y seis colones los que quedan por bajo del límite exento que reconoce nuestra Ley de Trabajo y si considera-- mos el salario mínimo para empleados de comercio, a razón de -- tres colones con cincuenta centavos diarios, haciendo en el mes un total de ciento cinco colones, vemos que la cantidad que se podrá embargar es de cinco colones, ya que como antes dije, nues-- tra Ley en el Artículo 114 del Código de Trabajo nos dice que - son inembargables los primeros cien colones del cómputo mensual - de cualquier salario.

Nuestra Constitución Política en el Artículo 182 nume-- ral 3º., al decirnos que el salario y las prestaciones sociales

en la cuantía que determina la ley son inembargables y no se -- pueden compensar ni retener, salvo por obligaciones alimenticias, con dicho artículo nos coloca la Carta Magna en una interpretación equívoca, visto dicho artículo en forma literal, ya que pareciera decir que el salario es inembargable en la cuantía que la Ley secundaria determina, pero que sin límite alguno puede ser compensado y retenido para el caso de obligaciones alimenticias.

Por otra parte del tenor literal del referido artículo se deduce que la Procuraduría General de Pobres, por medio del Departamento de Relaciones Familiares y una vez probado el vínculo familiar y la necesidad del alimentario, puede retener una cuota alimenticia, aún cuando ésta sea mayor del veinte por ciento del salario del trabajador.

Sin duda el Legislador al redactar la presente disposición tuvo en mente que el salario lleva en sí invívita la razón de carácter alimenticio y por lo tanto de protección a la familia.

La práctica en el Departamento de Relaciones Familiares de la Procuraduría General de Pobres, ha operado en forma distinta, primero, porque al preguntar al lugar del trabajo del trabajador sobre el salario de éste, dicho informe es proporcionado al referido Departamento en forma global, sin hacer deducciones algunas y segundo, porque en una inmensa mayoría de casos prevalece la voluntad de las partes, y éstas fijan una cuota de común acuerdo, independientemente de la proporción al salario que devengue el -- trabajador y en tercer lugar, prevalece también el criterio de la sana crítica, y de la necesidad del alimentario, que hacen que el Jefe del Departamento antes referido no proceda en comunicación -- con el patrono de conformidad al porcentaje legalmente establecido.

Yo estimo que en caso de haber duda en la aplicación - de estos descuentos, la Procuraduría General de Pobres debe de estarse a lo que señale la Ley secundaria, para el caso, el artículo 113 del Código de Trabajo vigente.

3) PROTECCION DEL SALARIO FRENTE A LOS ACREEDORES DEL PATRONO.

A) El Salario como Crédito Privilegiado.

De nuevo se palpa el interés decidido del Legislador - Constitucional y el del Código de Trabajo, de querer proteger - al salario, aún con detrimento de terceros. Dicha protección -- descansa como lo dejó anotado anteriormente, en el carácter ali^umenticio del salario, garantizando en esta forma al trabajador - la percepción del pago del salario, con preferencia a los acree^udores del mismo patrono e incluso contra acreedores prendarios e hipotecarios, quienes ya de por sí tienen una garantía real a su favor.

Dos son las medidas de protección al salario que en es^uta materia reconoce la ley.

1) Preferencia del Crédito del Salario, sobre otros cr^uditos, verbigracia; hipoteca, prenda, etc.-

2) Preferencia sobre otros créditos en los juicios de - concurso y quiebra.

Con relación a la primera puede suceder que el patrono hipoteque la empresa donde labora el trabajador asalariado o -- que hipoteque otro de sus bienes.

De hipotecar la empresa, sin duda lo tiene que hacer - con una persona natural o jurídica con suficientes fuerzas eco^unómicas y que una vez que se ha efectuado el remate y la liqui-

dación, no pierde nada si el Juez ordena que primero se paguen los salarios o las correspondientes indemnizaciones a los trabajadores para quienes el salario es la única fuente de ingresos, y ésta ha sido la idea del Legislador al estar protegiendo el salario.

Habrá preferencia sobre créditos personales? Sí la -- hay, por las mismas razones apuntadas en el caso de existir -- una persona con doble crédito: hipotecario y personal, al haber embargo sobre la propiedad hipotecada, se pagarán primero los acreedores hipotecarios y del remanente de dicho bien, se podrán pagar los acreedores personales.-

Nuestra Constitución Política en el Art. 182 numeral - 4o., está reafirmando lo que ya el Art. 102 del Código de Trabajo dice: "El salario y las prestaciones sociales constituyen -- créditos privilegiados, en relación con los demás créditos que puedan existir contra el patrono".

Con el concurso y la quiebra, es cosa igual: De haber acreedores salariales, son éstos los que gozan de preferencia -- una vez que todos los acreedores del concursado o quebrado pretendan hacerse pago con los bienes del deudor.

No obstante lo anterior, ha habido casos laborales que se han acumulado a juicios civiles y ha tenido que fallar ya acumulados los juicios, el Juez de lo Civil y éste, con criterio civilista, ha dado preferencia a créditos hipotecarios o prendarios, haciendo prevalecer así esas Instituciones del Derecho Civil.

Concluyo manifestando que el salario, como retribución que se da al trabajador por los servicios prestados, es algo sagrado, es el pago, si es que cabe esta expresión de ese desg-

te físico de la persona, que se traduce en fuerza y energía de trabajo.-

4) OTRAS FORMAS DE PROTECCION.

A) Prohibición de pagar el salario en centros de vicio lugares de recreo etc.

El artículo 110 del Código de Trabajo nos dice: "queda prohibido pagar el salario en centros de vicio, lugares de recreo, expendios de bebidas embriagantes y tiendas de venta al por menor, a no ser que se trate de los trabajadores de esos establecimientos.

El pago efectuado en contravención a lo dispuesto en el inciso anterior, se tendrá por no hecho".

La disposición citada nos dice Mario De La Cueva, completa los principios del truck-system.

Prohibido este sistema en forma directa se notó que al nos patronos, para no perder los beneficios que obtenían, señalaban una tienda o una cantina, frecuentemente la misma que antes constituyó la tienda de raya, para efectuar el pago del salario; cierto que no existía obligación de adquirir mercancía en esa tienda o de comprar bebidas alcohólicas, pero al recibir su salario, se veían atraídos los trabajadores por las mercancías o el alcohol que se les ofrecía".

Ahora nos parece imposible creer que existan patronos que señalen como lugar para el pago de los trabajadores, una cantina o centros de vicio, pero sí existe la posibilidad de que en algunos lugares, tales como haciendas, recibideros de café y otros, el patrón con el objeto de abarcar la mayor parte de los negocios posibles, establezca cantinas o centros de vi--

cio, tales como juegos de azar y en este caso sí se puede dar - la situación de que el patrono pague cerca de dichos lugares y... que como consecuencia el dinero que ha entregado en concepto de sa larios, vuelva a sus bolsillos por medio de la inversión hecha por los trabajadores en los referidos centros de vicios.

Estimo que la ley a este respecto debería ser más es-- tricta y prohibir que cerca de los lugares de pago existan di-- chos centros y velar periódicamente porque el pago de tales sa-- larios sea hecho sin la intención del patrono de que luego sea invertido en los referidos centros de atracción para los traba-- jadores.

La regla general es que el pago se haga en donde el -- trabajador presta sus servicios o en el lugar establecido de co mún acuerdo entre patrono y trabajador, sin poder hacerse dice la ley en centros de vicios, lugares de recreo, expendios de be bidas y tiendas de ventas al por menor, excepto que sean perso-- nas que allí trabajen.

La no observancia de este precepto, lo sanciona la ley dentro de la misma disposición cuando dice: "el pago efectuado en contravención al inciso anterior, se tendrá por no hecho". Pe cas disposiciones dentro del Código de Trabajo sancionan en for ma directa o inmediata la inobservancia de la Ley y en la prác-- tica creo que nunca se ha dado el caso de que los trabajadores-- reclamen posteriormente en forma legal o particular al patrono que haya contravenido esta disposición.

CONCLUSIONES

Concluyo diciendo que la filosofía del salario se encuentra enmarcada dentro de la función alimenticia que en si mismo lleva invívito y ésa y no otra ha sido la razón que ha tenido el Legislador para protegerlo contra distintos intereses; protección que ha veces ha sobrepasado los intereses cubiertos por Instituciones de Derecho Civil, tales como el privilegio de la prenda y la hipoteca.

Pero es fácil que tanto esfuerzo del Legislador se quede fallido, al contemplar a diario los ingentes problemas y la constante lucha sostenida por los trabajadores en aras de la defensa de sus logros.

Baste considerar que la masa obrera constituye un alto porcentaje de la población de El Salvador, razón ésta más que suficiente para que el Estado vele constantemente por ése gremio que se vuelve sufrido dadas las múltiples necesidades que le son difícil de resolver.

El salario mínimo necesita de una constante revisión, ya que en los tiempos actuales resulta difícil creer que un campesino viva él y su familia con un jornal de (dos colones veinticinco centavos) ₡2.25, o que el obrero de la industria en la ciudad pueda sufragar gastos más allá que la exigua y rutinaria alimentación con un salario de (tres colones veinte centavos) ₡3.20, diarios.

Urge que el estado cumpla la norma constitucional que dice: "La Ley determinará las empresas y establecimientos que por sus condiciones especiales, quedan obligados a proporcionar al trabajador y a su familia, habitaciones adecuadas, escuelas,

asistencia médica y demás servicios y atenciones necesarias para su bienestar" (Art.185)

Que el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, como Institución rectora de los intereses sociales de los trabajadores, extienda sus prestaciones no sólo al sector urbano, sino también al ámbito rural, donde se hallan miles de trabajadores agrícolas con enfermedades que el tiempo las ha hecho difíciles de curar o con humildes campesinos que han perdido ya la esperanza de llegar a ser parte importante en el engranaje de una sociedad.

Que el patrono se despoje de esa venda que le cubre los ojos a su manera y lo deja ver tan sólo sus intereses, sin importarle, ni siquiera un poco el bienestar de sus trabajadores.-

En fín, que en todos: Estado, patronos y trabajadores, existan mejores lazos de comprensión, para formar así una fuerza común, que sea el sosten de la economía nacional.

- 1) Manual de Derecho Obrero.- J.Jesús Castorena.
- 2) Apuntes de Clase del doctor Marcos Gabriel Villacorta.
- 3) Tesis doctoral de los
doctores, Rogelio Alfredo Chávez
Aristides Augusto Larín
Manuel Adán Mejía Rodríguez y
Renán Rodas Lazo.
- 4) Código de Trabajo-vigente.
- 5) Constitución Política
- 6) Reglamentos del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.