

85-3-604

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

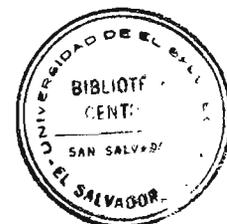
" ASPECTOS GENERALES DEL SALARIO  
EN LA LEGISLACION SALVADOREÑA "

TRABAJO PRESENTADO POR:

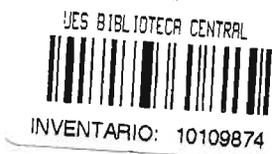
ROBERTO ANTONIO NOSIGLIA.

1983.

SAN SALVADOR, EL SALVADOR, CENTRO AMERICA.



7  
344.0121  
AL897a



**PRIVADOS APROBADOS:**

**"MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS"**

**JURADO EXAMINADOR:**

**DR. ERNESTO ALFONSO BUTRAGO.**

**DR. ROMAN ZUNIGA VELIS.**

**DR. JORGE ALBERTO PANIAGUA.**

**"MATERIAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES"**

**JURADO EXAMINADOR:**

**DR. JOSE RAMON FLORES HERRIOS.**

**DR. GASTON OVIDIO GOMEZ.**

**DR. OSCAR ARMANDO MELADO.**

**TRABAJO MONOGRAFICO CALIFICADO POR:**

**DRA. MIRNA RUIH CASTANEDA DE ALVAREZ.**

## INTRODUCCION AL TEMA

El Derecho laboral es un derecho nuevo, un derecho social, en el que el concepto de justicia social aplicado a las relaciones laborales tiene un profundo contenido social y consecuentemente humano. El Derecho laboral, tiende a procurar, satisfacer las necesidades del hombre que trabaja y como objetivo primordial armonizar las relaciones entre el capital y el obrero, consecuentemente es por medio del salario que el hombre satisface sus necesidades en esta sociedad de consumo actual.

Es por medio del salario por el cual, el trabajador determina su poder adquisitivo, o sea, su capacidad de adquisición de los elementos vitales para su subsistencia; considero que es importante su análisis y estudio, ya que, dentro de los elementos que conforman la relación de trabajo es el salario una de las condiciones indispensables para la fijación y existencia de la mencionada relación.

Creemos, que el salario como tema debe de ser objeto de análisis, ya que su trascendencia e importancia, para la subsistencia de la clase trabajadora es grande, por lo que, es importante hacer de él, un estudio económico, doctrinal y legal.

Este hecho de subordinar la actividad humana a que exista un patrono, que es el que subordina y un trabajador, que es el subordinado se le llama

relación de trabajo, ésta es admitida en nuestros días, pero bajo ciertas condiciones, que son determinadas bajo leyes laborales, en nuestra Constitución Política tenemos un artículo que hace relación al tema que tratamos y es el Art. 181, que se encuentra dentro del régimen de los derechos individuales, Capítulo Segundo, con tema Trabajo y Seguridad Social, dice: que el trabajo es una función social que goza de la protección del Estado y no será artículo de comercio, más adelante el Art. 182, dice: que el trabajo estará regulado por un Código de Trabajo, y tendrá por principal objeto armonizar las relaciones entre Capital y el Trabajo, fundamentándose en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, de donde se entiende que la condición determinante en la relación obrero-patronal, es el señalamiento de una prestación económica de parte del patrono por labor periódica desempeñada por el trabajador, que se llama salario.

El objeto del presente trabajo será hacer un análisis del salario en varios aspectos, tales como: históricos, doctrinarios y legales.

TITULO IANTECEDENTES HISTORICOS

Salvo la cooperación familiar, los servicios de buena voluntad, las prestaciones que integran modalidades de contribución y las formas más o menos directas del trabajo obligatorio, y en fin, toda actividad laboral es y ha sido remunerada. No equivale esto a decir, que siempre e íntegramente se ha pagado en dinero el trabajo, durante siglos, los esclavos fueron remunerados con vivienda y comida.

Los primeros preceptos positivos, que se podrían citar sobre el salario, los encontramos en el Código de Hammurabí, que es anterior a la era cristiana y de donde puede decirse que ya aparecen fijados salarios mínimos para jornaleros, tejedores, carpinteros, albañiles, así como para otros oficios, tales regulaciones se dejaban más o menos al libre albedrío de las partes, lo cual, consecuentemente, predominaba el criterio del patrono, en Grecia y Roma el sistema del salario consta desde tiempos antiguos.

En la Edad Media y dentro del Derecho hispánico, en los fueros de Aragón, en el título "De Mercenarios", en uno de sus libros se establece que el sirviente que no compense el servicio, pida el salario al dueño, y a fines del Siglo XV, se dictó el Estatuto del Artífice, durante

el reinado de Isabel la Católica, la Ley Orgánica del Trabajo durante los Siglos XVI y XVII que en su parte medular establecía que, los salarios serían fijados en cada localidad por los Jueces de Paz con audiencia de los interesados y tomando en consideración las necesidades industriales.

En la Edad Moderna, la Nueva Recopilación y las regulaciones complementarias, insertan numerosas reglas sobre la fijación de salarios, con sensible reducción para el de las mujeres, fijado con frecuencia en la mitad del que comprendía a los hombres; pero con disposiciones de pago expedito.

Las leyes de las Indias incluían diversos preceptos para la regulación equitativa y pronto pago del salario de los indígenas, la libertad o anarquía en materia colonial, constituyó la práctica generalizada que preconizaron los fisiócratas y puso por obra la Revolución Industrial. La etapa final en la materia, se inicia con el intervencionismo estatal y se prolonga a través de las negociaciones más o menos equitativas que resultan de las convenciones colectivas de condiciones de trabajo. Ni aquello ni esto, se oponen a mejorar el salario por un acuerdo obrero-patronal. También la Revolución Industrial, promovió la libre competencia entre industriales, los obligó a reducir costos de producción, dándose como resultado, la reducción de salarios y el aumento de la jornada de trabajo. Los abusos de la explotación industrial, promovie

con un reconocimiento de opinión favorable al intervencionismo legal; así nacieron las primeras leyes del trabajo, los obreros, guiados por líderes de diversas tendencias, buscaron en la unión, la fuerza de resistencia que necesitaba el trabajador, formándose asociaciones y sindicatos gremiales, primero prohibidos, luego tolerados y finalmente autorizados, pero sus relaciones con el capitalismo constituyeron todavía un importante problema social.

## TITULO II

### ASPECTOS DOCTRINARIOS DEL SALARIO

El salario es un punto fundamental del derecho del trabajo, constituye social y económicamente el objetivo del trabajador, ya que es el pago que recibe el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo.

Es difícil establecer un solo concepto de salario que tenga validez y sea aceptado en diferentes disciplinas, ya que el derecho, la economía plantean distintas acepciones al analizarlo llegando, en consecuencia, a conclusiones diferentes.

Para la economía, el salario es un costo cuyo valor se determina de diferentes maneras dependiendo del punto de vista que se tenga, ya

sea éste liberal, marxista y neocapitalista.

Socialmente, el salario se entiende como un factor fundamental que permite, si es suficiente el adecuado desarrollo social hacia mejores formas de vida o de lo contrario, provoca conflictos que transforman la vida psíquica y social del individuo.

La palabra salario, viene del latín "salarus" y ésta, a la vez, -- de "sal", teniendo su origen en el Imperio Romano, ya que, en esa época, se usaba para indicar una parte del estipendio de los soldados romanos se pagaba con sal, fue también la costumbre antigua dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos.

En la Edad Media solo recibían sal los miembros de la familia, para marcar así, una separación con la servidumbre.

Salario (concepto). Es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado; comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador por sus servicios u obras, no solo la parte que recibe en metálico o especie, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupciones del trabajo, aportaciones patronales por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes.

Es salario, también, la remuneración en dinero a que tiene derecho la persona que realiza un trabajo bajo la subordinación de otra persona, en virtud de una relación de trabajo o de un contrato de trabajo.

Es salario, también, una institución fundamental del Derecho de Trabajo, ya que, integra una relación laboral, una de sus causas y objeto principal, y constituye económicamente el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio, de aplicar su fuerza de trabajo.

Continuando con la definición de salario, expondremos adelante la de algunos autores; para Gide: salario viene a ser toda renta, provecho o beneficio cobrado por el hombre a cambio de su trabajo.

La Academia Española, define el salario de la siguiente manera: El estipendio o recompensa que los amos (patrones o empresarios) dan a los criados (obreros, trabajadores), por razón de un empleo, servicio o trabajo. La Academia, agregaba que salario era también, la retribución de los servicios personales.

"La Voz de Salario" entiende por salario la remuneración que el trabajador percibe por un trabajo, jornal, remuneración que se recibe por el trabajo de un día, sueldo, retribución abonada con periodicidad semanal al menos, y por lo general, por meses completos y vencidos.

Para Mithoff: salario es la retribución obtenida por la persona en justa correspondencia del uso cedido por ella, de la fuerza propia del trabajo a otro.

Para Henry George: entiende salario por retribución dada a la persona por un trabajo manual o bien, la parte del producto obtenida por el trabajo.

Para Colotti y Feite: salario es la contraprestación total que el trabajador recibe obligadamente, por la prestación de su fuerza de trabajo a la empresa, sea aquella total o parcialmente en metálico o en es pecie.

Finalmente, nuestro Código de Trabajo, en su Art. 119, define el salario, así: Salario es la retribución en dinero que el patrono está o bligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo.

En un intento de resumir, se puede decir que salario es la remuneración que el trabajador recibe a cambio de la entrega de su energía de trabajo en una relación subordinada laboral y es una obligación de carácter patrimonial a la cual, está obligado el patrono siempre y cuando el trabajador ponga a su disposición su fuerza de trabajo o su actividad profesional.

### TITULO III

#### CARACTERISTICAS Y CLASIFICACION DEL SALARIO

El salario o sueldo se ha caracterizado por su invariabilidad, cualesquiera que sean las utilidades del empleador, esto no significa que la suerte de la empresa sea indiferente al personal que en ella trabaje, porque la marcha de la empresa, puede influir sobre la estabilidad de las retribuciones. Los salarios y sueldos pueden permanecer estacionarios aunque las empresas prosperen, salvo en caso que concedan primas, porcentajes o participaciones de los beneficios.

Algunas características del salario y clasificación son en términos generales, los siguientes:

#### CARACTERISTICAS DEL SALARIO

- a. Debe ser remunerador.
- b. Debe ser por lo menos equivalente al mínimo.
- c. Debe ser suficiente.
- d. Más determinado que determinable.
- e. Debe cubrirse periódicamente.
- f. Debe pagarse en moneda de curso legal.
- g. Debe haber proporción entre el salario y el servicio.

CLASIFICACIONPOR SU NATURALEZA

- a. En efectivo.
- b. En especie.
- c. Mixto.

POR LA FORMA DE VALUACION

- a. Por la unidad de tiempo.
- b. Por unidad de obra.
- c. Por comisión.
- d. A precio alzado o por obra.
- e. Mixto.

POR SU DETERMINACIONEN CUANTO A LA CUANTIA

- a. Salario mínimo general.
- b. Salario mínimo profesional.
- c. Salario remunerador.
- d. Salario convenido.

EN CUANTO AL ORIGEN DE SU FIJACION

- a. Legal o mínimo.
- b. Individual o convenido.
- c. Por contrato colectivo de trabajo.
- d. Por contrato ley.

POR LA CAUSA QUE LO ORIGINA

- a. Ordinario.
- b. Extraordinario.
- c. Excepcional (gratificación especial igual prestación).
- d. Anual (prestación aguinaldo).

POR LA OPORTUNIDAD DE PAGO

- a. Semanal.
- b. Quincenal.
- c. Mensual - trimestral - semestral.
- d. Anual.

En ampliación de algunas de las características principales, podríamos decir lo siguiente:

- a. El salario debe de ser remunerador, equivalente al mínimo, ya que no puede pactarse un salario inferior al mínimo general o especial; este principio lo encontramos en nuestra Constitución Política en el Art. 182, numeral 2, al decir: que todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, que se fijara periódicamente; y el Art. 144 del Código de Trabajo, especifica que todo trabajador, incluso el trabajador a domicilio tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra suficientemente las necesidades normales de su hogar, en el orden material, moral y cultural, en relación con el Art. 122 del Código citado, que es más explícito

to al decir, que el salario se estipulará libremente; pero no será inferior al mínimo fijado de las maneras establecidas en este Código.

b. Debe ser determinado o determinable.

Lo cual significa que el trabajador debe de saber de antemano a que tiene derecho por la prestación del servicio convenido, Art. 125 del Código de Trabajo, el cual en su parte medular, dice: cuando no se hubiere determinado en el contrato el servicio que deba prestar el trabajador y el patrono lo destinare a un cargo que ordinariamente se remunere en la empresa con mayor salario que el estipulado, el trabajador devengará el salario correspondiente a dicho cargo por todo el tiempo que lo estuviere desempeñando; pero si fuere menor que el estipulado, devengará este último.

Lo dispuesto en el inciso anterior, se aplicará también, cuando habiéndose estipulado en el contrato el trabajo que deba desempeñar el trabajador fuese destinado a otro, de la misma o de idéntica naturaleza que la del convenido.

c. Debe cubrirse periódicamente, la ley determinará cómo se establecerán las fechas de pago, ya sean semanal, quincenal o mensualmente. El Art. 130 del Código de Trabajo se refiere a esta situación al decir: que el pago del salario debe de realizarse en la fecha establecida en el reglamento interno de trabajo, en la for

se acostumbrada o de conformidad, a las reglas siguientes:

1. Si se hubiere estipulado por unidad de tiempo, al vencimiento del período correspondiente como semana, quincena, mes o el día hábil inmediato anterior.
2. Si se hubiera estipulado por unidad de obra, sistema mixto, por tarea o a destajo, dentro de los dos días siguientes al de entrega o recuento respectivo.
3. Si se hubiera estipulado por comisión, al ser liquidada la operación ésta que hará la empresa en forma individual o general, por lo menos cada quince días, al mismo tiempo, deberá pagarse el salario fijo a que se refiere la letra d) del Art. 126.

En estas circunstancias especiales, calificadas previamente por el Director General de Trabajo, las plazas a que se refiere este artículo, podrán ampliarse sin que esta ampliación pueda exceder de seis días.

- d. El salario deberá ser pagado en moneda de curso legal, como lo dice el Art. 182, numeral 4 de la Constitución Política, es decir, que se prohíbe el pago del salario en mercancías reales, ficticias o cualquier otro signo representativo conque se pretenda sustituir la moneda.

A esta característica del salario, en muchos casos tiene su excepción en la práctica, pues en la mayoría de los lugares de trabajo se paga con cheque, que no es moneda, pero se acepta esta costumbre por la facilidad y seguridad que proporciona a ambas partes.

Daremos a continuación lo que se entiende por algunos tipos de salario, como los siguientes:

#### SALARIO A LA PARTE

En España, es la retribución que se le paga al trabajador según una fracción determinada del producto o del valor del mismo, esta forma de pago se concretará por ley, convenio colectivo, reglamento de empresa o contrato individual, se dará siempre y cuando el trabajador obtenga como mínimo el salario hora asignado por la misma categoría profesional.

#### SALARIO ACCESORIOS

El concretado en forma de premio o premios; bonificaciones o sistema similar, regulado por la producción el desempeño de las funciones.

#### SALARIO ANUAL

El total de lo devengado normalmente por los trabajadores duran-

te todo un año, con exclusión de las horas extraordinarias y los premios a la producción.

#### SALARIO COLECTIVO

El que fija la retribución para un conjunto o grupo de trabajadores que prestan un servicio determinado.

#### SALARIO CONVENCIONAL

La retribución laboral que se establece por un acuerdo de voluntades, proveniente de las partes del contrato de trabajo o por intervención de sus representantes profesionales, ya sea que se establezca un tipo individual o colectivo.

#### SALARIO DIARIO

El devengo y cobro de su retribución al final de cada jornada, a este tipo de pago se le llama jornal.

#### SALARIO EFECTIVO

El que el trabajador recibe en efectivo, en dinero, el que percibe efectivamente o sea, sin los descuentos forzosos.

#### SALARIO EN ESPECIE

El que se paga en valores que no son monedas principalmente, con productos o proporcionando vivienda y comida; no pierde esta de-

nomiación si prevalece su valor, la retribución no monetaria.

### SALARIO FAMILIAR

Es el que el trabajador percibe por estar casado, ser padre de familia o tener otras personas a su cargo; es un pago que tiende a socializarse entre la generalidad de empresarios, para evitar las exclusiones laborales de los de familia numerosa, los despidos por casamiento o maternidad.

### SALARIO LEGAL

Es el determinado por la ley, ya sea por cuantía mínima, ya sea como retribución para cierta labor y tiempo.

### SALARIO MAXIMO

Entendiéndose por tal, la retribución del trabajador que por convenio, ley o reglamento, no cabe rebasar de este sistema excepcional, existen antecedentes en Francia e Inglaterra a mediados del Siglo VI, como consecuencia de la peste negra.

En los casos mencionados, el trabajador que pidiera un salario más alto podía ser condenado a prisión.

Otros antecedentes del salario máximo, volvió a vivirse en algunos países europeos cuando los gobiernos tratando de evitar una carrera inflacionaria impidió la posibilidad de que los empresarios acordaran libremente eumentar los salarios establecidos.

En realidad, la intención que tuvieron los gobiernos de turno

para implantar las medidas de salario máximo que tratamos, no era perjudicar al trabajador reduciendo su salario, sino defender la economía, que puede verse comprometida ante el aumento masivo de las remuneraciones y de los costos como resultado de los precios.

### SALARIO BASICO

Retribución laboral que como cantidad mínima, se fija en los convenios colectivos de condiciones de trabajo, se tiende también por salario básico la retribución habitual o constante del obrero o empleado, de acuerdo con su categoría, sin tomar en cuenta las condiciones de antigüedad, primas, horas extras y otros factores que en un momento podrían aumentar sus ingresos en la empresa, sea con carácter eventual o estable.

En nuestra legislación encontramos, que el salario básico se encuentra regulado en el Código de Trabajo en su Art. 140, al decir: El Salario Básico es la retribución que le corresponde al trabajador de conformidad, con lo dispuesto en el inciso primero del Art. 119, el cual servirá de base para calcular cualquier obligación pecuniaria del patrono a favor del trabajador, motivado por la prestación de sus servicios.

### SALARIO MINIMO

Es la cantidad absolutamente indispensable para la subsistencia del trabajador y su familia, comprendiendo la educación de los hijos y el goce de los placeres honestos a que tiene derecho.

Por último, para tratar sobre este breve análisis doctrinario del salario, hablaremos del principio de igualdad de salarios. Este principio tiene por objeto, que el salario de los trabajadores sea igual, siempre y cuando sean iguales las condiciones de trabajo.

Buscando los orígenes de este principio, se ve en París con la celebración del Congreso que daría origen a la segunda internacional, ya que uno de los acuerdos fundamentales fue ratificar el principio de que "a trabajo igual salario igual", para que no se establecieran diferencias salariales en función de sexo de los trabajadores; este principio lo encontramos recogido en nuestra Constitución Política de 1962, en el capítulo que trata del trabajo y seguridad social, en el numeral 1º del Art. 182, dice: Que en una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad.

Sobre este tema, pueden hacerse algunas consideraciones, cómo que es un principio subjetivo, utópico, este principio se ha convertido en un desideratum difícilmente alcanzable, debido a las excepciones que en las legislaciones existen; como ya lo mencionamos; nuestra Constitución dice que corresponde igual remuneración sin importar el sexo, raza, credo, religión o nacionalidad, al igual que el Código de Trabajo en su Art. 123, dice: Los trabajadores que en una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias desarrollan igual labor, de-

vengarán igual remuneración, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad.

Este precepto podríamos considerarlo que tiene sus excepciones en la ley sustantiva y sobre todo, en la práctica. El Código de Trabajo - en su Art. 8, dice: El monto de los salarios que devenguen los salvadoreños al servicio de una empresa, no deberá ser inferior al ochenta y cinco por ciento de la suma total que por ese concepto pague la misma.

Sin embargo, podrá alterarse este porcentaje en los casos y formas que establece el artículo anterior.

En su segundo inciso, dá margen para que el patrono altere el salario de los trabajadores, la realidad es que hay trabajadores con iniciativa, eficiencia, capacidad y otras cualidades que en cierta medida justifican un aumento de salario. Razón por la que no podría haber igualdad de salarios aunque el trabajo es el mismo.

#### TITULO IV

##### NATURALEZA JURIDICA DEL SALARIO

Es un problema complejo el de determinar la naturaleza jurídica del salario, si se advierte que su connotación legal se le atribuye el carácter de contraprestación.

También la ley contempla, que existe la obligación de pagar salario, lo cual arranca de lo estipulado por el Código de Trabajo, que en su Art. 119, dice: que el salario es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que éste le presta. Dice Alonso García, que si el salario o retribución se estima como una obligación, tal obligación en cuanto a efecto o contenido de la relación, hay que tener en cuenta que es necesario; y que su necesidad arranca de la causa en que opera tal necesidad, que fuerza al reconocimiento de la no menos necesaria existencia del otro término de referencia al servicio o trabajo cuya prestación se conviene.

La retribución es un elemento esencial de la relación de trabajo, sin la cual éste no se dá.

De esta significación esencial, la relación de trabajo es prestación de servicios por cuenta ajena mediante retribución, se podría decir que viene de sus dos características; la de ser una contraprestación del servicio, en función del cual se dé, pues de no admitirse éste no se daría aquella y el de configurarse como una obligación del empresario, exigible como tal, por el trabajador, en cuanto tal obligación se traduce para éste en el ejercicio del correspondiente derecho.

Guillermo Cabanellas, entiende por salario una contraprestación del trabajo dada la naturaleza onerosa y sinalagmática del contrato de trabajo.

Entendamos que no se puede calificar el salario como una compra del trabajo porque este supuesto sería confundir el contrato de trabajo con la compraventa, pero si atendiendo a su significado intrínseco el salario podría ser calificado además como una prestación económica, esto es de carácter primordial cuya cuantía mínima debe de cubrirse en efectivo.

También puede decirse que el salario no es necesariamente una contraprestación por el trabajo, resulta solo en ocasiones, sólo una obligación nacida de la relación de trabajo; ya que su causa estriba en que bajo ciertas condiciones legales y contractuales el patrono puede exigir un servicio, pero también podría el trabajador quedar relevado de esa obligación de prestar el servicio aún conservando su derecho a cobrar el salario, éste siempre será debido por el patrono cuando se presta el servicio.

Los salarios plantean uno de los problemas más complicados en la economía y la política social como lo veremos en los siguientes planteamientos.

- a) Ya que los asalariados son la gran mayoría de la humanidad, muy pocos son los que pueden vivir de su trabajo con independencia, sin someterse a este régimen universal que integra hoy en día el salario.



- b) La condición económica de esas personas para los cuales el salario es cuestión vital.
- c) La relación que tiene el salario con el capital, la paz social, las huelgas, la población, el precio de las cosas, etc.
- d) El significado que tiene el salario en todas las perspectivas de transformación social.
- e) Todas las dificultades que implica la solución de los problemas de los asalariados.

El salario constituye un sistema de carácter económico y está entendido de tal manera que la producción en todos los países del mundo puede calcularse tomando como índice laboral la retribución por el salario, régimen que se sigue tanto en los países capitales, como en los socialistas y en los de economía dirigida.

El problema del salario interesa por igual al economista que lo aborda desde los valores materiales de la producción, como al estudioso que lo analiza como una de las obligaciones fundamentales que nacen del contrato de trabajo.

También el salario interesa al sociólogo, por cuanto asegurarle

a todo trabajador una retribución suficiente constituye un medio de paz social.

La escuela liberal clásica de *Laissez Faire, Laissez Passer*, se fundaba en la ley económica de la oferta y la demanda, consecuentemente eran de opinión que el salario se fijara espontáneamente.

Cobden, daba una fórmula para la fijación del salario y decía, cuando dos obreros corren detrás de un patrono, los salarios bajan y a la inversa, cuando dos patronos corren tras un obrero los salarios suben.

Ricardo, exponía la teoría del salario natural que dice: el trabajador no puede a la larga ganar más que el mínimo para su existencia, pues si gana menos, perecerá poco a poco la población obrera y sus familias morirían de hambre y la reducción de las ofertas de trabajo hará subir el salario, si el trabajador gana más del mínimo, su existencia aumentará como lo enseña la experiencia, en el número de matrimonios y de nacimientos, vendría entonces el aumento de brazos de trabajo que ocasionaría la rebaja del salario.

Esta teoría y todas las de la época, las regulaba la economía y creían algunos de sus autores apoyarlas en leyes de orden natural.

La teoría del fondo del salario, fundada también en la teoría de la oferta y la demanda. Establecía que si se tomaba de una parte del capital circulante en un país y de otra, el fondo de trabajadores y se divide la primera cifra por la segunda, el coeficiente dará el importe del salario.

La teoría de la productividad del trabajo seguida por Henry George, que asimila la tasa del salario con el precio del costo de la vida obrera, rechaza la ley de la oferta y la demanda, por no ser el obrero una mercancía, sino un instrumento de producción, por lo que el valor del trabajo depende de su productividad.

Leroy Beaulieu, considera la fuerza del trabajo de un obrero como un capital donde el salario sería más intereses.

La teoría del salario política elaborada por varios economistas, en el sentido que el salario no constituye el simple resultado de factores económicos, acuerdos individuales o componendas colectivas entre patronos y trabajadores, sino que debe de ser fijado por el Estado con el objeto de servir como mediador en cumplimiento de fines de interés general.

Contra los términos económicos del salario que ven éste como una mercancía, se pronunció el Tratado de Versalles de 1919, al conside-

rar de que el trabajo no debe de ser considerado simplemente como una mercadería o un artículo de comercio.

Este principio a influido sobre las legislaciones posteriores, modificando el concepto jurídico tradicional de que el salario es la remuneración de la colocación de servicios libremente contratada.

Los Estados Modernos desarrollan una política social de salarios, destinada a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores manuales o intelectuales por medio de salarios mínimos, subsidios, participación en los beneficios, cooperativas, etc.

Hablaremos ahora un poco acerca del salario mínimo, que en términos generales podríamos decir que es la renta del trabajador, porque como tal fija el nivel de vida del trabajador.

Para Guillermo Cabanellas, salario mínimo se designa así: es un límite retributivo laboral que no puede disminuir; la suma menor con que puede remunerarse un trabajo determinado en un lugar y tiempo fijado.

Puede decirse también, que el salario mínimo es el que cubre suficientemente las necesidades normales del hogar y del trabajo, en varios órdenes como el cultural, material, moral.

Como un ejemplo de como se toma el salario mínimo en otras legislaciones, tenemos la brasileña que lo entiende así: La contraprestación mínima debida y pagada directamente por el patrono a todo trabajador, inclusive a los trabajadores rurales, sin determinación de sexo, por día normal de servicio y capaz de satisfacer en determinada época y región del país, sus necesidades normales de alimentación, habitación, vestuario, higiene y transporte.

Para nuestra legislación, lo que se entiende por salario mínimo se encuentra plasmado en el Art. 144 del Código de Trabajo, al decir que todo trabajador, incluso el trabajador a domicilio, tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra suficientemente las necesidades normales de su hogar, en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente.

De estos conceptos de salario mínimo, entendemos que es un salario calculado en forma técnica, es decir, que es la cantidad que en moneda de curso legal recibe el trabajador como mínimo y se entiende también indispensable, para cubrir las necesidades vitales del trabajador como ser humano e integrante de un conglomerado social y que consecuentemente, debe ser pagada por el patrono al cual el trabajador presta sus servicios, este salario también es variable por su misma razón de ser en lo que a cubrir necesidades se refiere.

En nuestro medio, existe un Consejo Nacional del salario mínimo,

que es el que se encarga de fijarlo, este organismo depende del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual se encuentra integrado por siete miembros, así: Tres que representan al interés público; dos, el interés de los trabajadores y dos, el de los patronos.

Los representantes del interés público, son designados por el Poder Ejecutivo, así: uno por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; otro, por el Ministerio de Economía y el tercero, por el Ministerio de Agricultura y Ganadería; deben de ser funcionarios o empleados del Ramo, el Presidente deberá ser el miembro que designe el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Hablaremos ahora un poco sobre la protección del salario en nuestra legislación, en principio, en nuestra Carta Magna y seguidamente algunas disposiciones que tratan sobre el tema que se encuentra en el Código de Trabajo.

En el Art. 182, N° 3 de nuestra Constitución, 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 de carácter alimenticio, seguridad social, cuotas sindicales e impuestos.

Son inembargables los instrumentos de labor de los trabajadores, con este precepto se trata de proteger el mínimo necesario para la

subsistencia del trabajador y su familia.

En principio, el salario y las prestaciones sociales eran afectos a todos los créditos que puedan existir en contra del trabajador; pero, la cuantía del salario y las obligaciones sociales, que la ley determine solo podrá ser embargada, retenida o compensada, por obligaciones alimenticias, también podrán efectuarse retenciones sobre dicha cuantía, por obligaciones del trabajador como sociales, alimenticias, sindicales o impuestos.

La Constitución en ese numeral no dispuso su protección a la totalidad del salario y de las prestaciones sociales, solamente se limitó a proteger una parte de ellos. Entre el extremo de entregar al trabajador en manos de sus acreedores inescrupulosos y aquel otro de consagrar su irresponsabilidad ilimitada, la Constitución eligió el término medio, acordar una prestación relativa al salario y a las prestaciones sociales.

En ese caso, es el legislador secundario el que tendrá que establecer, si así lo estima conveniente, la protección de aquella parte del salario y de las prestaciones sociales que la Constitución dejó al descubierto, indicando las cosas en que, aún esa parte, no podrá embargarse ni retenerse.

El embargo únicamente puede hacerse si se trata de deudas alimen

ticias decretado por la autoridad competente en beneficio de la familia del trabajador, al consignar esta excepción, se tomó en consideración que el salario tiene por fin, la satisfacción de las necesidades de la familia. En el numeral 4º del mismo Art. 182 de la Constitución, dice que el salario debe de pagarse en moneda de curso legal. El salario y las prestaciones sociales constituyen créditos privilegiados en relación a los demás créditos que puedan existir contra el patrono.

En la primera parte, este numeral tiende a proteger el salario en contra de los abusos del patrono y cuando se refiere a que el salario y las prestaciones sociales constituyen créditos privilegiados tiende a proteger el salario y las prestaciones sociales en contra de los acreedores del patrono.

Con relación a la preferencia de los créditos de trabajo, es en el sentido de que los trabajadores no necesitan entrar en concursos, quiebras, suspensión de pagos o sucesiones para que se les pague su salario.

Por último, para cerrar el aspecto constitucional del salario, comentaremos brevemente el aguinaldo, el N° 5 siempre del Art. 182, dice: que los patronos darán a sus trabajadores una prima por cada año de trabajo y la ley establece la forma en que se determinará su cuantía en relación a los salarios.

La Comisión de la Asamblea, que elaboró el proyecto de la Constitución de 1950, en la exposición de motivos, manifestó que al referirse a la prima que se da al trabajador, a que antes nos hemos referido, éste es el llamado aguinaldo, que ya reconocen algunas empresas del país, principalmente las comerciales.

Por su carácter de sueldo complementario, la prima anual se devenga a lo largo de un año calendario y empieza a integrarse en cuanto se inicie la prestación de servicios en un año determinado. Por esa razón, un trabajador tiene derecho a la prima, aunque sólo haya trabajado una fracción del año calendario, pero desde luego, en la cuantía proporcional al tiempo trabajado. Por su carácter de salario diferido no puede reclamarse en cualquier época del año, debiéndose exigirse normalmente en época de navidad.

Por otra parte, el legislador secundario no ha querido limitarse a regular todo lo relativo al salario, en una simple indicación de la forma de determinarlo, ya que son tantos los recursos ilícitos que se pueden emplear para disminuir o afectar de algún modo el ingreso del trabajador que ha sido necesario crear disposiciones especiales que permitan hasta donde es posible, proteger el salario, que es el patrimonio del trabajador, estas medidas tomadas por la ley han dado resultado en la medida de lo posible.

En el Código de Trabajo, hay varias medidas que protegen al salario, como: La defensa de los salarios de los trabajadores contra los acreedores del patrono, la encontramos contemplada en el Art. 121 del Código de Trabajo; por su parte, en el Art. 133 del mencionado Código se encuentra la protección del salario de los trabajadores en contra de sus acreedores y hace referencia a un porcentaje del mismo que goza de inembargabilidad.

En el Art. 137, siempre del Código de Trabajo, protege los instrumentos de trabajo de los trabajadores.

El Art. 132, hace referencia de que el salario no se puede compensar, pero podrá retenerse hasta un veinte por ciento para cubrir en conjunto obligaciones alimenticias, cotización del seguro social e impuestos.

Cuando el trabajador sea deudor del 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.

En el caso que el trabajador contraiga deudas provenientes de créditos concedidos a Bancos, Compañías Aseguradoras y otras instituciones de crédito, puede autorizar a su patrono para que efectúe los descuentos necesarios de su salario ordinario para hacer los pagos --

correspondientes, pero esta autorización debe constar por escrito.

### CONCLUSIONES

En resumen técnico, el salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta, en una relación de subordinación laboral.

Integra el salario una prestación jurídica y una obligación de carácter primordial a cargo del empresario; el cual, se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquél.

Después del resumen técnico y breve sobre el salario, al estudiar éste hemos tratado de desarrollar el tema desde el punto de vista amplio, que incluye varios aspectos del mismo, como tratarle desde sus orígenes para seguir su evolución histórica que también podría decirse es la del hombre, ya que como miembro de un conglomerado social o grupo, forma parte de la clase trabajadora.

A medida que el hombre va alcanzando justas posiciones, en los campos políticos, social, económico y jurídico los conflictos surgidos de su misma actividad van tendiendo a tener soluciones que en definitiva beneficien a las partes que se encuentran en controversia.

Es decir, que el hombre al iniciar su proceso de desarrollo social, crea conflictos, encuentra soluciones y continúa su proceso de evolución y en un momento lo que eventualmente fueren soluciones a su problema, ya no lo son, por lo que tiene que buscar otras soluciones.

Esta forma de evolución, la ha tenido el derecho laboral y en consecuencia, el salario.

Es en el Código de Hammurabi, donde aparecían fijados los primeros salarios mínimos y desde esa época hasta nuestros días, se han dictado diferentes conceptos, hasta llegar a la Edad Moderna donde existen recopilaciones y modificaciones, sobre fijación de salarios, llegando en nuestros días al intervencionismo estatal y a las negociaciones obrero-patronales, por medio de convenciones colectivas, en las que se fijan los salarios, de acuerdo a planteamientos de ambas partes; ésta es la última solución a la problemática de la fijación de salarios, que deben de ser equitativos, que no afecten el capital y que alcance su monto a cubrir las necesidades vitales de subsistencia decorosa del trabajador.

Para esto, se deben de buscar soluciones que no dañen la relación de trabajo-capital, que se trate de minimizar los conflictos.

Por ejemplo, una de las soluciones que podría traer resultados positivos, es la distribución de utilidades entre los trabajadores,

ya que esto los motivaría a producir más y en mayor escala, pero se necesita una regulación legal adecuada, que trate sobre esta distribución, ya que al mejorar sus ingresos mejora su condición como individuo, su situación familiar, así como sus condiciones de vida, ya que es necesario incentivar al trabajador.

En nuestro sistema económico, debemos de tratar de encontrar respuestas que resuelvan problemas en momentos determinados, pero que también sean soluciones a largo plazo para evitar conflictos que se prolonguen por largos periodos.

I N D I C E

	PAG.
Introducción al tema . . . . .	1
Antecedentes Históricos . . . . .	3
Aspectos Doctrinarios del Salario . . . . .	5
Características y Clasificación del Salario . . . . .	9
Naturaleza Jurídica del Salario . . . . .	19
Conclusiones del Tema . . . . .	32
Bibliografía . . . . .	36

## BIBLIOGRAFIA

**GUILLERMO CABANELLAS**

Diccionario Enciclopédico de  
Derecho Usual.  
Tomo VI S-2

12a. Edición Revisada, Actuali-  
zada y Ampliada por Luis Alca-  
lá Zamora.  
Editorial Heliasta S.R.L.  
Buenos Aires, Argentina.

**MARTO DE LA CUEVA**

El Nuevo Derecho Mexicano del  
Trabajo.  
2a. Edición.  
Editorial Porrúa, S.A.,  
México, 1974.

Constitución Política de  
El Salvador de 1962.  
D.O. N° 10, Tomo N° 194 del  
1° de enero de 1962.

Código de Trabajo y sus  
Reformas de 1972.