

T
344.0121
V434P
1973
F.J.YCS
EJ:5



DEDICATORIA

A MIS PADRES

A MI ESPOSO

A MIS HIJOS

A MIS HERMANOS

A LOS HERMANOS DE MI ESPOSO
DE MANERA ESPECIAL A
BERTA Y OLGA ESTELA

A MIS FAMILIARES Y AMIGOS

25182
V484p
1973
F. J. y d. s.
E. J. O

061338

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR:

Dr. JUAN ALLWOOD PAREDES

SECRETARIO GENERAL:

Dr. MANUEL ATILIO HASBUN

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DECANO:

Dr. LUIS DOMINGUEZ PARADA

SECRETARIO:

Dr. PEDRO FRANCISCO VANEGAS CABAÑAS



TRIBUNALES QUE PRACTICARON LOS EXAMENES GENERALES
PRIVADOS Y APROBARON ESTA TESIS DOCTORAL

CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL:

PRESIDENTE: Lic. CARLOS ABARCA
PRIMER VOCAL: Dr. GERARDO LIEVANO CHORRO
SEGUNDO VOCAL: Dr. JOSE ARCADIO SANCHEZ VALENCIA

MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS:

PRESIDENTE: Dr. ROMAN GILBERTO ZUNIGA VELIS
PRIMER VOCAL: Dr. TOMAS GUERRA RIVAS
SEGUNDO VOCAL: Dr. CARLOS FERRUFINO

MATERIAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES:

PRESIDENTE: Dr. ROBERTO OLIVA
PRIMER VOCAL: Dra. ANITA CALDERON DE BUITRAGO
SEGUNDO VOCAL: Dr. JOSE GUILLERMO ORELLANA OSORIO

ASESOR DE TESIS:

Dr. CARLOS FERRUFINO

CALIFICACION Y APROBACION DE TESIS:

PRESIDENTE: Dr. MARIO ANTONIO SOLANO RAMIREZ
PRIMER VOCAL: Dr. MAURICIO ROBERTO CALDERON
SEGUNDO VOCAL: Dr. OSCAR GOMEZ CAMPOS

I N D I C E

	<u>Página N°</u>
<u>I N T R O D U C C I O N</u>	1
<u>C A P I T U L O I</u>	3
A - <u>TEORIA Y SIGNIFICADO DEL SALARIO</u>	3
1. <i>Concepto de Salario</i>	3
2. <i>Distintas Teorías y Doctrinas de los Salarios</i>	4
2.1 <i>Teoría de la Subsistencia</i>	5
2.2 <i>Teoría de la Fuerza de Contratación Colectiva</i>	6
2.3 <i>Teoría del Fondo del Salario</i>	7
2.4 <i>Teoría de la Utilidad de la Pobreza</i>	8
B - <u>SIGNIFICADO DEL SALARIO PARA EL OBRERO</u>	9
C - <u>SIGNIFICADO DEL SALARIO PARA EL EMPRESARIO</u>	10
<u>C A P I T U L O I I</u>	11
A - <u>FORMAS DE PAGO</u>	11
B - <u>FORMAS DE PAGO DEL SALARIO</u>	11
C - <u>PAGO DEL SALARIO POR INCENTIVO</u>	12
D - <u>ARGUMENTOS EN PRO Y EN CONTRA DEL PAGO POR INCENTIVOS</u>	13
E - <u>REMUNERACIONES ESPECIALES</u>	13

	<u>Página N°</u>
F - <u>DETERMINACION DEL SALARIO</u>	18
1. Oferta de Trabajo	19
2. Demanda de Trabajo	20
G - <u>DETERMINACION DEL SALARIO</u>	20
H - <u>¿DE DONDE PROVIENEN LOS AUMENTOS DE LOS SALARIOS?</u>	24
<u>C A P I T U L O I I I</u>	27
A - <u>MEDIDAS DEFENSIVAS CONTRA LA CUANTIA INSUFICIENTE DEL SALARIO. SALARIO MINIMO</u>	27
B - <u>ARGUMENTOS EN PRO Y EN CONTRA DEL SALARIO MINIMO</u>	30
1. Argumentos en Favor del Salario Mínimo	30
2. Argumentos en Contra del Salario Mínimo	31
C - <u>SALARIO MINIMO EN LA LEGISLACION LABORAL</u>	32
<u>C A P I T U L O I V</u>	35
A - <u>SALARIO JUSTO</u>	35
<u>C A P I T U L O V</u>	37
A - <u>PROTECCION DEL SALARIO</u>	37
<u>CONCEPTO</u>	37
a) Protección Contra los Abusos del Patrono	37
b) Protección Contra los Acreedores del Trabajador	38

c) Protección Contra los Acreedores del -
Patrono.

38

C A P I T U L O V I

65

DERECHO COMPARADO

65

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

El trabajador, como un factor determinante de la producción, su-
puesto el sistema económico en que le toca desenvolverse, sus po-
sibilidades de subsistencia por lo general están condicionadas al
mayor o menor grado de percepción económica que logra como contra-
prestación al trabajo que realiza; es decir, que el trabajador ge-
neralmente no dispone de otro medio de subsistencia más que el tra-
bajo remunerado. De ahí que es ético que en toda legislación se -
dicten normas esencialmente protectoras de esa contraprestación -
que se llama salario, por cuanto que si éste es indispensable para
satisfacer las necesidades mínimas del trabajador y concurren en
el mismo factores alimenticios, es necesario e impostergable legis-
lar adecuadamente y garantizar al máximo el elemento sine-quantum y
más importante del contrato de trabajo como es el salario.

Si atendiendo esa necesidad es que en todas las legislaciones se
ha llegado hasta fijar remuneraciones mínimas, a fin de asegurar
la subsistencia material del trabajador y de los que económicamen-
te dependen de él; con mucha más razón se deben dictar normas en-
caminadas a proteger al máximo el salario para materializar así
una justicia más o menos distributiva.

Tomando en consideración toda esa gama de elementos que concurren
en la determinación del salario, es que me decidí a abordar el te-
ma objeto de esta breve introducción, teniendo para ello, desde -
luego, que incorporar muchas ideas y conceptos expuestos por maes

tros o autoridades de esta nueva disciplina que es el Derecho Laboral.

Que sirvan estas sencillas palabras, como preámbulo al tema elegido como trabajo de Tesis Doctoral.

C A P I T U L O I

A - TEORIAS Y SIGNIFICADO DEL SALARIO

1. Concepto de Salario

Nuestro Código define el salario como: ""la retribución - que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo.""

Doctrinariamente, encontramos otros conceptos o definiciones de salario. Entre ellas, la que nos dice que... ""Salario, es la retribución de lo trabajado, pero que abarque la satisfacción de las necesidades vitales del trabajador, determinando, tanto por razones personales (cargas familiares) como por el estado económico de la empresa, sin olvidar finalmente, el interés supremo del bien general."" Esta definición es amplísima pues abarca tanto el aspecto económico como el social, tanto del patrono como del trabajador.

Salario: ""es la totalidad de los beneficios que obtenga el trabajador por los servicios u obras, no sólo lo que recibe en metálico o especie como retribución directa o inmediata de su labor, sino también, las indemnizaciones por espera, impedimentos, o interrupciones del trabajo, así como el obtenido por el uso de casa, habitación, agua, luz, -

manutención, siempre que se obtenga por razón o virtud del trabajo o servicio prestado.""" Vemos, que esta definición también es amplia y se aleja de la limitada concepción materialista de considerar el salario exclusivamente como la retribución en dinero por el trabajo realizado. Cabe señalar, que nuestro Código de Trabajo, al darnos una definición de salario, lo hace siguiendo una línea materialista.

Si nos remontamos en la historia, notamos que a través de - todas las sociedades, siempre ha existido lo que se podría llamar la "clase obrera"; unas veces con un nombre y otras veces con otro, pero con algo en común: la realización de las tareas arduas. Tenemos entonces, que con distintos nombres y a través de las distintas etapas históricas, el artesano y el siervo de la edad media, pasan a ser en la edad moderna, con la adopción de nuevos métodos de producción y múltiples inventos y, con la inversión de grandes capitales, el obrero asalariado de los primeros días del capitalismo, el cual pierde libertad real y a causa de su desorganización, se ve obligado a aceptar salarios y condiciones de trabajo inhumanas, surgiendo entonces la necesidad de unirse en sindicatos para defenderse y mejorar su situación.

2. Distintas Teorías y Doctrinas de los Salarios

Son conocidas las distintas teorías de carácter económico - que tratan de trazar cuadros o diagramas de la forma en que

los salarios se relacionan con otros precios y otras cantidades económicas, dándonos una imagen más o menos verdadera de lo que sucede en el mundo real.

2.1 Teoría de la Subsistencia

Esta teoría afirma que el precio del trabajo depende del nivel de subsistencia del trabajador. El salario es considerado igual a la cantidad de artículos necesarios para alimentar y vestir a un trabajador y su familia, lo cual es lo necesario para permitir a los trabajadores subsistir y perpetuar su raza (David Ricardo).

Esto implica, que lo que el trabajador recibe en un sistema capitalista, como asalariado, es igual a lo que recibía en la esclavitud y en la servidumbre, o sea, lo estrictamente necesario para vivir y poder seguir trabajando. La validez de esta teoría descansa en la famosa ley económica llamada : "LEY DE BRONCE", relativa a la población; si los salarios aumentaban por encima de lo necesario para mantener la oferta de mano de obra, los obreros se reproducirían más y la oferta de trabajo aumentaría. - Este nuevo aumento en la oferta hace que baje el salario hasta el nivel previo. Por el contrario, si los salarios disminuyeran hasta un nivel inferior al de subsistencia, se reduciría la fuerza obrera, por muerte o por control de la reproducción, bajando así la oferta de trabajo, -

lo cual hace subir nuevamente el salario a su nivel de subsistencia.

Considero que esta teoría merece crítica, que a la luz de la experiencia de los últimos años no hay evidencia de que la población aumente a medida que los ingresos suban, de hecho, hay ciertas pruebas en el sentido contrario, ya que una vez alcanzado cierto nivel de vida, la tendencia del ser humano es mantenerlo y mejorarlo, pero raras veces se trata de volver a un inferior.

2.2 Teoría de la Fuerza de Contratación Colectiva

Sabemos que el capitalismo encontró con Carlos Marx uno de sus más severos críticos. Sostenía Marx, que en el aspecto laboral, la forma en que se llegaba al precio del trabajo (salario) difería muy poco de la forma en que se llegaba al precio de otros artículos y que, la interacción de la oferta y la demanda era lo que básicamente les determinaba; la oferta de mano de obra tendería a ser superior a la demanda, fenómeno que surgía gracias a una característica especial del sistema capitalista de salarios, la fuerza especial de resistencia que se opone de diversas maneras a un nivel ascendente de salarios. Estos medios incluían: a) La sustitución de la mano de obra por las máquinas; b) Las crisis económicas periódicas; y -

c) El desplazamiento geográfico de las industrias a sitios donde haya mano de obra más barata. Según Carlos Marx, el costo de producción del trabajo podrá dividirse en: 1) Necesidades físicas del trabajador; y 2) Necesidades impuestas por el elemento "histórico-social" o patrón de vida tradicional al cual está acostumbrado éste.

La plusvalía es la diferencia entre el valor de la producción del obrero y lo que se le paga a éste; en la teoría que analizamos, todo valor era producido por esfuerzo humano, siendo éste el único factor a compensarse.

El pago de los bienes de producción es el pago al esfuerzo humano empleado en su producción; en el capitalismo, el capital explotaba al trabajador recibiendo una compensación injustificada.

2.3 Teoría del Fondo de Salario

Esta teoría nos lleva al plano matemático, ya que según ésta, el nivel de salarios podría cubrirse mediante una simple operación aritmética, dividiendo el monto del capital (el fondo de salarios) que los capitalistas estuviesen dispuestos a invertir en la forma de anticipos de salarios, entre el número de personas en busca de trabajo. Habría pues, una medida natural de salarios cambian-

tes, definida por una producción variable entre el capital y la población.

2.4 Teoría de la Utilidad de la Pobreza

Arthur Young, Economista inglés del Siglo XVIII, con un criterio que en nada favorecía a la clase desposeída de los trabajadores, sostenía una doctrina que se podría resumir en las siguientes palabras: ""todos, excepto los idiotas, saben que las clases bajas deben mantenerse pobres o nunca serán industriosos."" Según esta teoría, era medida prudente mantener los salarios bajos, arguyendo que estos salarios tendían a hacer industriosos a los obreros deseosos de trabajar más horas al día, basándose en el supuesto de que el hombre por naturaleza es un haragán y satisfecho con su patrón de vida; se creía que si los salarios subían, ésto iba a causar una reducción en las horas trabajadas en la semana o sea en la jornada semanal.

En contra de los conceptos de la anterior doctrina, encontramos a Adan Smith, quien sostenía en su doctrina de los salarios altos, que... ""donde encontramos salarios altos, encontraremos a los trabajadores más activos, diligentes y rápidos, que donde se pagan salarios bajos."" Si bien es cierto que los trabajadores pueden ser más fuertes e industriosos al ganar más, el obrero

es susceptible al desgaste físico, así como a una actitud negativa hacia el trabajo donde los salarios son bajos. Sin embargo, el bienestar y el incentivo de los salarios altos no es lo único que mueve a un hombre a trabajar. Es obvio que hay un límite en cuanto al grado de aumento en la productividad causada por un aumento de salarios.

Esta teoría influye en la Economía Nacional, ya que si se quiere mantener la economía funcionando en altos niveles de producción y máximo empleo, los salarios deben mantenerse altos a costa de que un alto nivel de consumo sea posible y sirva de estímulo a la industria, pero esto varía de un país a otro, ya que depende de la proporción de la producción nacional consumida dentro del mismo país.

B - SIGNIFICADO DEL SALARIO PARA EL OBRERO

Para el trabajador, podríamos decir que el salario es el precio del único bien que generalmente tiene para la venta, teniendo que llegar a una decisión entre dos intereses: a) El interés de vender sus horas productivas (unidad de medición del trabajo) al mayor precio posible, aunque esto último va en contra del criterio doctrinario que sostiene que el trabajo de las personas no puede considerarse objeto de comercio o de contrato de

compra-venta; y b) El interés de obtener un ingreso mínimo para sus necesidades básicas, ya que para el trabajador es más importante a veces el salario semanal, aunque sea producto de más horas de trabajo multiplicado por un salario por hora más bajo que dicho salario por hora.

C - SIGNIFICADO DEL SALARIO PARA EL EMPRESARIO

Un costo de producción como lo es el costo de la materia prima, combustible, contribuciones, etc., necesita éste saber, qué cuesta la mano de obra o la utilidad que está derivando de ella. En términos no económicos, es el pago por los servicios que el trabajador le presta con su esfuerzo físico e intelectual.

C A P I T U L O I I

A - FORMAS DE PAGO

El pago del salario, en sí, constituye un incentivo más o menos poderoso para el que lo recibe; una forma de compensación en la cual el salario a devengarse varía proporcionalmente a las horas trabajadas o a las unidades producidas, podríamos llamar regular o uniforme.

B - FORMAS DE PAGO DEL SALARIO

Las formas principales, son: el pago de salario por tiempo, en el que al trabajador se le paga en proporción al lapso de la ocupación, sin considerar la labor efectuada. El salario por pieza, en el cual se le abona la retribución de acuerdo con la obra realizada. Salario progresivo, es aquél que proporciona una motivación adicional para trabajar con mayores deseos después de cierto número de horas o de unidades producidas. Pago por incentivo, es el que consiste en pagar salarios más altos, según aumente la producción por trabajador o por toda la fuerza obrera. Salario por comisión, es aquél que se adapta con preferencia a ciertas actividades mercantiles referentes a la venta de productos terminados.

Se dice que en el sistema de salarios por tiempo, el obrero arrienda sus brazos al patrono por un período dado, con independencia de la cantidad de trabajo que ejecute; en el sistema

de salario por pieza, el obrero vende al patrono una cantidad especificada de trabajo, con abstracción del tiempo invertido en él.

En el sistema de salario por tarea, el obrero vende el trabajo que ejecuta en un período dado, con la expresa condición que la obra realizada no ha de bajar de un mínimo determinado.

En el sistema de los salarios progresivos, el obrero cuenta con la promesa de recibir más si desarrolla un grado especial de actividad.

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

El salario por obra o pieza se estila en ciertas industrias, principalmente para los trabajadores a domicilio; el salario por tarea, resulta propio de los trabajadores agrícolas.

C - PAGO DE SALARIOS POR INCENTIVO

En el método de incentivos, encontramos planes de pago incentivo regular y progresivo o una combinación de ambos.

Algunos patronos están de acuerdo con el pago de salarios por

medio de incentivos, por las siguientes ventajas:

Porque dan mayor estímulo a la producción, ya que el hecho de que el salario del obrero fluctúe directamente con su esfuerzo productivo, hace que el obrero trabaje con más esmero y dedicación; esto resulta beneficioso para él en la medida que aumenta sus ingresos. Al patrono lo beneficia, ya que sus gastos generales o fijos, son distribuidos entre una mayor producción, y aún más, puede ser beneficioso aun para la sociedad, ya que se logra alcanzar aumentos en el ingreso nacional de cada país.

Estos planes de incentivos dan la impresión de ser mucho más justos para el obrero, que el pago por tiempo, ya que, por ejemplo, si en una fábrica el obrero "A" trabaja más y mejor que el obrero "B", tiene derecho a recibir mayor compensación, es decir, que es una motivación para que el obrero se esmere en la producción de su trabajo.

En consecuencia, vemos que este sistema de incentivos beneficia tanto al obrero como al patrono, y esto se observa mejor en los lugares o regiones donde el desempleo no es un problema principal.

D - ARGUMENTOS EN CONTRA DEL PAGO POR INCENTIVOS

Una vez expuestos los argumentos que se pueden dar a favor de este sistema, pasamos a analizar las situaciones que pueden

surgir en contra de este método:

1. *El aumento de cantidad producida puede ir acompañado de una reducción en la calidad de lo producido, esto al final puede resultar costoso para el empresario, así como para la sociedad; para evitar una mala producción, el patrono tendría que pagar un personal adicional, tales como: inspectores, capataces, de lo cual resulta que pagando salarios de este personal adicional, los costos de producción aumentarían.*

2. *Vemos también, que los sistemas de incentivos pueden ser causa de esfuerzo excesivo por parte de los trabajadores; al respecto, Adam Smith escribió: ""Cuando los obreros son pagados liberalmente por unidades de producción, tienden a excederse en su trabajo y arruinan su salud y por ende su constitución física en pocos años; pero al trabajador, claro, esto no puede preocuparle gran cosa, ya que generalmente estos no piensan ni hacen planes para períodos tan largos como serían varios años; pero la sociedad sí debe estar vigilante e interesarse en los efectos que pueda tener a la larga cualquier forma de trabajo sobre la salud del obrero; la sociedad está también interesada en la producción que pueda dar el trabajador en un futuro y no sólo en la que pueda dar en escasos meses, días o años.*

Se añade que los métodos de incentivos pueden resultar difíciles en su aplicación. Estudios concienzudos de evaluación

de empleos pueden ser necesarios y hay que añadir la posibilidad de descontento de parte del obrero, cuando éste no comprende cómo funciona el sistema y cree que sus intereses son perjudicados.

Los sindicatos algunas veces se han opuesto a tal sistema, diciendo que éste tiende a crear la competencia entre los trabajadores, a reducir el número de obreros y a causar alzas y bajas (inestabilidad) en el salario de cada trabajador.

En nuestra legislación laboral encontramos los siguientes sistemas de salarios, expresados en el Art. 126 del Código de Trabajo, que a la letra dice: ""Las principales formas de estipulación de salarios son:

- a) **POR TIEMPO:** cuando el salario se paga ajustándolo a unidades de tiempo, sin consideración especial al resultado del **trabajo**;
- b) **POR UNIDAD DE OBRA:** cuando sólo se toma en cuenta la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizados, pagándose se por piezas producidas o medidas o conjuntos determinados, independientemente del tiempo invertido;
- c) **POR SISTEMA MIXTO:** cuando se paga de acuerdo con las unidades producidas o trabajo realizado durante la jornada de trabajo;
- d) **POR TAREA:** cuando el trabajador se obliga a realizar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada u -

otro período de tiempo, en cuanto se haya concluido el -
trabajo fijado en la tarea;

e) *POR COMISION:* cuando el trabajador recibe un porcentaje o cantidad convenida por cada una de las operaciones que realiza. Este salario se devenga desde el momento en que se hubiere perfeccionado la operación respectiva; pero si la operación diese origen a varios pagos en distintas fechas, podrán convenirse comisiones por determinado número de pagos en cuyos casos las comisiones se devengarán desde el momento en que tales pagos fuesen efectuados; y,

f) *A DESTAJO;* por ajuste o precio alzado: cuando se pacta - el salario en forma global habida cuenta de la obra que ha de realizarse, sin consideración especial al tiempo que se emplee para ejecutarla y sin que las labores se - sometan a jornadas u horarios."""

E - REMUNERACIONES ESPECIALES

Propina,

Comisiones,

Participación en las utilidades,

Viáticos.

1. *Propina:* *Thering* llama a la propina: "El arte de la mendicidad organizada por los usos y costumbres."

Considera este autor, que por razones de bien público hay - que poner fin a esta práctica. Esta palabra, que para los griegos era equivalente a obsequio o regalo, actualmente toma el carácter de dádiva caritativa, inmoral para quien la da y ofensiva para quien la recibe.

Barassi, dice que la propina obedece a la costumbre, al ejemplo ajeno que nos mueve a no cometer una descortesía.

A juicio de Cabanellas, la propina es una costumbre social establecida por algunos cuyo punto de partida se encuentra en la satisfacción o vanidad de gratificar, más que en el servicio prestado.

Generalmente, el trabajador percibe una remuneración directa del patrono y, además, las propinas de los consumidores.

2. Comisiones: En el trabajo sólo a comisión, la remuneración del trabajador es proporcional al éxito obtenido, bien en razón de las ventas realizadas o por la aceptación que la mercancía tiene en el público.

La comisión puede constituir la única retribución del trabajador, o ser complemento de un salario fijo.

3. Participación de las Utilidades: Es la convención libremente consentida en virtud de la cual el obrero o empleado recibe

una parte perfectamente determinada de los beneficios conforme a la equidad y a los principios esenciales del Derecho Positivo.

Consiste en el hecho de abonar al trabajador, además de su salario, una suma deducida y proporcional de las ganancias de la empresa, y cuya cuantía del total provecho obtenido en la producción por cada entidad y sin participación alguna del trabajador en las pérdidas.

4. Dietas o Viáticos: El viático o dieta que el trabajador percibe del patrono, integra un suplemento retributivo en razón de un mayor gasto por los viajes que debe realizar al servicio de la empresa; compensación que el patrono abona para que el trabajador haga frente a los aumentos presupuestarios originados al dejar transitoriamente la residencia.

El viático puede ser permanente y accidental; el viático que puede computarse dentro del salario, es únicamente el de carácter permanente.

F - DETERMINACION DEL SALARIO

- a) Oferta de Trabajo;
- b) Demanda de Trabajo.

1. Oferta de Trabajo

Los componentes de la oferta de trabajo, son: el número de trabajadores disponibles para determinada o determinadas tareas y la eficiencia o productividad con que éstos pueden trabajar.

Características: Las características de la oferta de trabajo, son:

- a) Es una mercadería muy difícil de transportar, ya que siempre tiene que ir acompañada por el vendedor al sitio en que se efectúe la venta;
- b) Es una mercancía perecedera: una hora no trabajada es una hora perdida para el vendedor; y
- c) Hay una gran necesidad de vender, puesto que el vendedor generalmente no tiene otro medio de subsistencia.

La productividad obrera, generalmente se define como la producción total dividida entre el número de trabajadores que han contribuido con su esfuerzo al proceso productivo.

Pero para la determinación de la productividad obrera, entran en juego también otros factores, tales como la fuerza motriz utilizada, maquinaria, utilización de procesos químicos, estandarización, mejores técnicas de producción.

2. Demanda de Trabajo

La demanda por trabajo es ejercida por los patronos. Esta es determinada por la necesidad que estos tengan por el factor trabajo y ésta, a su vez, es determinada por su producto, actual o futuro.

Podemos decir que la demanda de un producto depende de la utilidad para el consumidor y de su precio de venta.

La relativa existencia de sustitutos y el grado de urgencia con el que se necesite dicho artículo, determinarán la elasticidad de su demanda.

G - DETERMINACION DEL SALARIO

Al no haber organización entre los trabajadores de una empresa o industria, es probable que ocurra lo siguiente: Cuando el trabajador contrata en forma individual, es decir, sin que lo respalde ninguna asociación profesional, siendo el patrono económicamente más fuerte que el obrero y con mayores alternativas en cuanto al empleo de trabajadores, puede establecer condiciones de trabajo favorables sólo a él y onerosas para el trabajador, tales como condiciones relativas a jornada diaria, lugar de desempeño de las labores, salario, etc.

Sucede en estos casos que mientras mayor sea la oferta de trabajadores, mayores ventajas tendría el patrono y, el obrero, -

sólo tiene un arma de regateo: trabaja o no trabaja. La necesidad que el patrono tenga de sus servicios, le dará mayor o menor poder de regateo, para lograr mejores condiciones de trabajo.

En el campo laboral interviene mucho la economía con sus leyes de oferta y demanda, y es lógico suponer que en los lugares en donde hay gran demanda de trabajadores de cierto oficio y hay varios patronos disputándose sus servicios y al mismo tiempo escasea esa clase de trabajadores, los pocos que hayan se beneficiarán porque obtendrán una mayor retribución en dinero por los servicios prestados, o sea, que se les pagaría con un salario más alto. Distinto caso sería si hubiera menos oportunidades de empleo para cierta clase de trabajadores de determinado oficio, si sólo hubiera un patrono que ofreciera a éstos oportunidades de trabajo; este patrono se beneficiaría, porque pagaría salarios relativamente bajos.

El límite superior al que podría llegar el salario sería la utilidad que obtenga el patrono por los servicios que le da el trabajador, claro está, que el patrono no podría pagar mayor salario que los beneficios que con sus servicios obtiene del trabajador. El límite inferior sería aquel salario al cual el trabajador antes de aceptar, prefiere no trabajar o emigrar o buscar un empleo de menor categoría y menor responsabilidad, y es muy posible, que antes de llegar a este límite inferior, las

distintas legislaciones laborales, en apoyo a la masa desposeída que constituyen los trabajadores, pongan un límite a la explotación que de éstos hacen los patronos, legislando y estableciendo lo que se conoce con el nombre de SALARIO MINIMO.

Cuando el trabajador contrata por medio de una Asociación Profesional, el caso es distinto, pues aquí, la discusión sobre el salario no se hace con el obrero en forma individual, sino con un Sindicato que lo representa, es decir, que aquí estaremos ante un patrono fuerte y frente a una unión más o menos fuerte también, al menos, con mucha más fuerza de regateo que el obrero individual.

Ambos, el patrono y el obrero, se verán ante las dos mismas alternativas: aceptar o no aceptar las condiciones del otro; producir o no producir.

En este caso, también el salario es determinado por la interacción de las fuerzas económicas de la oferta y la demanda. Mientras más perfecta sea la organización obrera y mayor su fortaleza económica, mayores posibilidades hay de salarios relativamente altos dentro de los límites inferior y superior, antes mencionados.

Vemos que uno de los objetivos principales de las Asociaciones Profesionales, es controlar hasta cierto punto, la oferta de trabajo. Hay otros factores en la determinación de los salarios

y que afectan la demanda por salarios, uno de los cuales es de gran importancia y que antes ya se ha mencionado, es la competencia efectiva entre los compradores de trabajo o patronos. A mayor competencia, mayor será el nivel de los salarios.

Consideramos, qué para que se pueda mantener la oferta de trabajo, y siendo éste un objetivo de las asociaciones obreras, - se tiene que proteger el auge de las mismas, ya que hay un lema que dice: que la unión hace la fuerza; y el Sindicato, sitúa al obrero en favorables condiciones para contratar, resistiendo mejor la ambición de los patronos; ya que unidos los trabajadores, por medio de sus representantes obreros, una vez ofrecida la mano de obra, puede defenderla y alcanzar mayores salarios.

Es evidente que la organización obrera, por medio de las asociaciones profesionales, viene a ser el tercero que hacía falta para ofrecer protección al trabajador débil, ya que la fuerza que la unión otorga a éstos, tiende a nivelar las diferencias económicas que existían antes de llegar al movimiento obrero organizado.

Es decir, que si la organización obrera funciona más eficientemente, resultará más difícil "rendir por hambre" a la parte obrera, al obrero individual en el momento de discutir salarios, dando como resultado una negociación más libre de la influencia unilateral de la parte más poderosa, la parte patronal.

En este aspecto, nuestra legislación laboral ha dictado disposiciones pertinentes, legalizando las asociaciones profesionales, quienes, por medio de contrataciones colectivas con los patronos, tratan de obtener mejores condiciones de trabajo, tales como jornadas de trabajo, horarios, desempeño de las labores, etc.

H - ¿DE DONDE PROVIENEN LOS AUMENTOS DE LOS SALARIOS?

Económicamente hablando, ya que no se puede separar el campo económico al tratar el punto de los salarios, el empresario pasa al consumidor la carga adicional que representan para él los salarios más altos. Esto puede considerarse justo e injusto, dependiendo: 1) El empresario se ve obligado a ello debido a que los altos costos de producción hacen que sus ganancias sean ahora inadecuadas; 2) Si al aumentar el precio el empresario pretende prolongar una situación de ganancias excesivas o aún aumentar sus beneficios totales gracias al nuevo precio.

Si los empresarios responden a un aumento en salarios con el aumento de precios, dependerá de la elasticidad de la demanda de su producto (es decir, de las cantidades que al nuevo precio se vendan del producto) y si este aumento es permitido por las leyes correspondientes.

Pero qué pasa cuando al aumento de salarios sigue el alza de los precios?... Lógicamente, hay con el dinero menor poder -

adquisitivo, que viene a disminuir el aumento real del ingreso del trabajador.

Cuando el salario se aumenta porque han habido ganancias excesivas para el patrono, no hay alza del precio del producto, si no, que lo que pasa es que el patrono se estaba beneficiando desproporcionalmente, y el aumento de salarios es un paso hacia la mejor distribución de los beneficios.

El aumento del salario puede deberse a una mayor productividad en la cual han intervenido varios factores, a saber: un mayor grado de mecanización, mejores métodos empleados, aumento en la eficacia del obrero, etc.

Carlos Marx, quien no creía en la influencia de las leyes de la oferta y la demanda, ni en el alza de los precios para el aumento de los salarios, en el informe pronunciado en Junio de 1865, en las sesiones del Consejo General de la Asociación Internacional de los Trabajadores, entre otras cosas, dijo: - "...el propio desarrollo de la moderna industria contribuye por fuerza a inclinar la balanza cada vez más en favor del capitalista y en contra del obrero y, que como consecuencia de - ésto, la tendencia general de la producción capitalista no es elevar el nivel medio de los salarios, sino por el contrario, el hacerlos bajar, o sea, a empujar más o menos el valor del - trabajo a su límite mínimo. Pero si la tendencia dentro de este sistema es tal, quiere decir que la clase obrera debe renun-

ciar a defenderse contra las usurpaciones del capital y cejar en sus esfuerzos para aprovechar todas las posibilidades que se le ofrezcan para mejorar temporalmente su situación?. Si lo hiciese veríase degradada en una masa uniforme de hombres desgraciados y quebrantados, sin salvación posible. Creo haber demostrado que las luchas de la clase obrera por el nivel de salarios, son episodios inseparables de todo el sistema del asalariado, que en el 99% de los casos, sus esfuerzos por elevar los salarios no son más que esfuerzos dirigidos a mantener en pie el valor dado del trabajo y que, la necesidad de forcejar acerca de su precio va unida a la situación del obrero que le obliga a venderse a sí mismo, como una mercancía."

"Al mismo tiempo y, aún prescindiendo por completo del esclavismo general que entraña el sistema de salarios, la clase obrera no debe exagerar a sus propios ojos, el resultado final de estas luchas diarias. No debe olvidar que lucha contra los efectos pero no contra las causas de estos efectos; que lo que hace es contener el movimiento descendente, pero no cambiar su dirección. Debe comprender que el sistema actual aun con todas las miserias que vuelca sobre ella, engendra simultáneamente las condiciones materiales y las formas sociales necesarias para la reconstrucción económica de la sociedad. En vez del lema conservador de: "UN SALARIO JUSTO POR UNA JORNADA DE TRABAJO JUSTA", deberá escribir en su bandera esta consigna revolucionaria: "ABOLICION DEL SISTEMA DEL TRABAJO ASALARIADO"."

C A P I T U L O I I IA - MEDIDAS DEFENSIVAS CONTRA LA CUANTIA INSUFICIENTE DEL SALARIO.Salario Mínimo.

¿Cuál es el propósito del legislador al dictar leyes sobre el salario mínimo?. Es evitar que el libre juego de la oferta y - la demanda en el campo laboral, fije un precio que no responda a las condiciones de vida de una región determinada en relación también con la índole de las labores y las distintas zonas de producción.

Teniendo el salario carácter más que todo alimenticio, es natural que las legislaciones, de manera especial, traten de protegerlo contra todos los peligros, vengan de donde vengan y de - la naturaleza que fueren. El establecimiento del salario mínimo, es una de las primeras manifestaciones que se dan respecto a la protección del salario; históricamente, los primeros países que dictaron leyes sobre el salario mínimo, fueron: Australia, en el Estado de Victoria, en el año de 1894; y, posteriormente, Inglaterra, Alemania, Estados Unidos de Norte América, países que si bien es cierto fueron vanguardistas en este aspecto, también han soportado críticas por el carácter de supletorio que le imprimieron.

Para la fijación del salario mínimo, se han usado distintos - sistemas en los diversos países que sobre el mismo se ha legis-

lado; y, de acuerdo a las características propias de cada país; pero, de preferencia, se conocen dos sistemas:

- a) Aquél que encomienda al Estado la fijación de los tipos mínimos de retribución, por medio de leyes y reglamentos; y,
- b) El que recomienda esta misión a organismos especialmente creados al efecto.

Siendo el salario, como ya se dijo, de carácter alimenticio y el medio con que el obrero subsana sus necesidades y las de su familia, la primera condición que debe reunir el salario mínimo, es la de ser suficiente para llenar esta finalidad, tomándose además en cuenta, aspectos económicos, profesionales, y categoría laboral de cada trabajador; aspectos personalísimos como: el sexo y la edad; y geográficos, tales como: las zonas que resultaran afectadas.

El salario mínimo debe abarcar su protección también para los trabajadores a domicilio, a las mujeres y a los niños, así como también a los obreros que trabajan a destajo; y en relación a estos últimos, el salario mínimo no puede ser inferior al considerado como mínimo para la clase de trabajo de que se trate, verificada en la forma usual o sea el de jornal; pero en la realidad se observa que esta meta que se busca, con la implantación del salario mínimo, es imposible de llenar o cumplir en esta clase de trabajo, diciendo algunos versados en la mate-

ria del Derecho Laboral, que tal vacío de la ley debería suplirse con la costumbre de cada lugar y por principios de analogía.

Respecto al salario mínimo, en la Conferencia Internacional de Trabajo, celebrada en Ginebra en 1928, se dijo: "Para determinar las tasas mínimas de salarios que deben fijarse o establecerse, los organismos para la fijación de los salarios deberán tener en cuenta, en todo caso, la necesidad de asegurar a los trabajadores interesados un adecuado nivel de vida. Con este objeto, es desde todo punto conveniente; tener en cuenta las tasas de salarios pagados por trabajos similares en las industrias donde los trabajadores estén suficientemente organizados y hayan firmado contratos colectivos eficaces o, si no se dispone de este elemento de comparación, tener en cuenta el nivel general de los salarios en el país o localidad de que se trate."

Recomendaba la Conferencia Internacional, tener en cuenta para la fijación de los salarios mínimos, lo siguiente:

- 1) La necesidad de proporcionar a los trabajadores nivel adecuado de vida, en relación con el nivel general de los salarios del país o localidad; y
- 2) La comparación con los salarios que se paguen a los trabajadores sindicalizados.

B - ARGUMENTOS EN PRO Y EN CONTRA DEL SALARIO MINIMO

1. Argumentos en Favor del Salario Mínimo

1.1 Obliga a los empresarios a usar mejores y más eficaces métodos de producción.

1.2 Elimina toda industria vieja o parasitaria.

1.3 Aumenta el volumen de los consumidores, lo que repercute en la producción intensificándola y resolviendo todo problema del paro.

1.4 En el aspecto social, mejora la raza, limita la indigencia y beneficia al Estado, en el sentido de disminuir las cargas benéficas.

Pero el beneficio más importante y el cual persigue la legislación laboral tratando de proteger a la clase asalariada, es el hecho de que el salario mínimo le proporciona al obrero un nivel de vida moral, intelectual y físico, más alto, ayudando a la creación del poder de compra necesario para el mantenimiento ya en el plano de las leyes económicas de la demanda.

Además, viene a ayudar a uno de los principios y fundamentos del Derecho de Trabajo: reducir el descontento y buscar la armonía en las relaciones obrero-patronales.

2. Argumentos en Contra del Salario Mínimo

2.1 *Se dice que destruye la iniciativa y el respeto propio de los obreros y sus organizaciones, porque el peso de la lucha recae más bien sobre el Estado, destruyendo - además, el derecho de cada individuo a trabajar por la compensación que quieren aceptar.*

Creo yo, que estos argumentos en contra del salario mínimo, no son de peso, y es más, se debe perfeccionar la legislación al respecto, evitando los vacíos de la ley; todo, en pro del progreso y la protección de la clase trabajadora.

El Estado debe aceptar la responsabilidad que en esto le toca, porque hoy en día, individuos capaces de producir e industriales, padecen necesidades insatisfechas; en otros tiempos era casi imposible que una persona con esas cualidades, sufriera tantas privaciones. A medida que una sociedad se desarrolla, se vuelve compleja o interdependiente.

La inseguridad económica es cada vez menos producto de debilidad individual y cada vez más un producto de factores sociales adversos, si la sociedad, el Estado, son los responsables, son ellos los que deben de tomar medidas en contra de la inseguridad económica de la clase -

trabajadora, motor principal del progreso y de la economía de los pueblos. Recordemos al respecto las palabras de John Stuart Mill, cuando dijo: "No puede haber objeto de más legítima preocupación para el legislador que los intereses de aquellos que se sacrifican por el bien de sus conciudadanos y la posteridad."

C - SALARIO MINIMO EN LA LEGISLACION LABORAL

Nuestra legislación salvadoreña, respecto al salario mínimo, sostiene que todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra suficientemente las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, el cual fijará periódicamente, atendiendo al costo de la vida, índole de la labor, diferentes sistemas de remuneración y a las distintas zonas de producción.

Ha tratado, nuestro legislador, de proteger a todos los trabajadores, incluyendo al trabajador a domicilio y también a aquellos que tienen estipulado su salario por unidad de obra, por sistema mixto, por tarea o destajo, ajuste o precio alzado.

Nuestro Código de Trabajo, para la fijación del salario mínimo, ha seguido el sistema de encomendar esta misión a organismos - especialmente creados al efecto, como el Consejo Nacional de Salario Mínimo, regulándolo por medio de Decretos Ejecutivos, -

ya que dicho organismo es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Este Consejo, además de las distintas obligaciones que el Código le impone para el mejor cometido de su función, deberá revisar los salarios mínimos impuestos en los Decretos, por lo menos cada tres años, y ésto, debido a que las necesidades del medio ambiente pueden cambiar en forma profunda en ese lapso; elevarse el costo de la vida de tal manera que lo que antes se consideró como un salario que podía satisfacer las necesidades primordiales del trabajador y su grupo familiar, después resulta insuficiente hasta para las necesidades más elementales. Es pues, que por ello, resulta imposible fijar en forma definitiva tablas de salario mínimo, y con muy buen tino, el legislador ha fijado un tiempo prudencial para la revisión del mismo, ya que las condiciones económicas-sociales del ambiente, pueden cambiar, como ya se expresó.

En la vida práctica y dentro del ambiente de los Tribunales de Trabajo, no obstante la sana y plausible intención del legislador, de querer proveer al trabajador de una vivienda cómoda, alimentación que esté a nivel de seres humanos que le proporcione al obrero y a su grupo familiar energías suficientes, un vestuario que le proporcione abrigo y buena presentación; salud y educación que permitan el progreso cultural de la clase trabajadora; tristemente se observa que los patronos logran muchas veces burlar las disposiciones de la ley, y valiéndose

de la necesidad del trabajador, de las pocas fuentes de trabajo, al celebrar contratos de trabajo con éstos, los hacen aceptar salarios que están muy lejos de las cantidades fijadas en las tarifas de salarios mínimos, condicionando al trabajador de que a la hora de recibir su salario, firme planillas o recibos de pago por las cantidades que estén de acuerdo con dicha tarifa, para que en caso de una demanda de complemento de salario o de una inspección por parte del Ministerio de Trabajo, - poder dar al traste con los reclamos justos del trabajador, - presentando documentos firmados por aquél, valiéndose el patrono, como ya se explicó, de la imperante necesidad del trabajador de obtener, a cambio de su excesivo desgaste físico, a cambio de su explotación, un ingreso miserable para solventar a medias las necesidades de alimentación de él y de su grupo familiar.

Es por ello que observamos en el sistema capitalista cómo, en forma alarmante, existe el desempleo, pero no es como consecuencia de las leyes económicas en sus constantes ciclos que esto ocurre; no, es una medida mantenida por los empresarios para poder mantener grandes ofertas de trabajo y beneficiarse con ello, pues pueden pagar ésta con salarios de hambre, doblegando a la clase obrera y burlándose en esa forma de todas las disposiciones, que como las contenidas en nuestro Código respecto al salario mínimo, tratan de proteger a la clase obrera.

C A P I T U L O I V

A - SALARIO JUSTO

¿Qué es el salario justo?. Antiguamente se consideraba como tal, aquel que lograba satisfacer las necesidades del obrero de un modo conveniente.

La teoría del salario justo, es aquella que considera al salario no solamente en el aspecto material o sea como la simple retribución al trabajo realizado por el obrero en beneficio de un patrono, sino que lo considera en su aspecto de estimar los valores espirituales del trabajador y las necesidades peculiares de esta manera especial, las familiares; enfocando todas estas situaciones, se puede obtener la fórmula de lograr justicia en el salario; aun cuando la finalidad de esta teoría es loable, resulta difícil obtener una fórmula matemática exacta para acercarse a una justa retribución laboral, pero sí, es la que más se acerca a obtener fórmulas cada vez más exactas y justas.

La Encíclica Rerum Novarum, ha expuesto lo siguiente al respecto: ""Si obligado por la necesidad o dominado por el temor de un daño más grande, el obrero acepta condiciones duras que no puede rehusar, porque se las imponga el patrono o el que le ofrece el trabajo, sufre una violencia contra la cual protesta la justicia."" Pero sucede muy de otra manera, si al carácter personal se agrega el de la necesidad, del cual puede prescindir

dir con el pensamiento; pero que no es separable en la realidad. En efecto, conservar la existencia es un deber impuesto a todos los hombres, y al cual no pueden sustraerse sin cometer un crimen. De este deber deriva, necesariamente, el derecho de proporcionar las cosas indispensables para la subsistencia, que no puede adquirir el pobre más que mediante el precio de su trabajo. Que el patrono y el obrero convengan en las condiciones que les plazcan, que se pongan de acuerdo sobre el precio, poco importa; por encima de su libre voluntad hay una ley de justicia natural más elevada y más antigua, a saber: Que el salario no debe ser insuficiente para la subsistencia del obrero sobrio y honrado.

C A P I T U L O V

A - PROTECCION DEL SALARIO

CONCEPTO

Se entiende por protección al salario "Las diversas medidas y las normas que las regulan, que tienden a asegurar a cada trabajador la percepción efectiva de la remuneración que le corresponde por la prestación de sus servicios." #

La protección al salario comprende:

- a) Protección contra los abusos del patrono;
- b) Protección contra los acreedores del trabajador;
- c) Protección contra los acreedores del patrono.

Entre las medidas de protección contra los abusos del patrono, tenemos:

1. Obligación de pagar el salario del trabajador cuando éste se vea imposibilitado de trabajar por culpa del patrono;
2. Obligación de pagar el salario en efectivo;
3. Lugar de pago del salario;
4. Plazos para el pago del salario;
5. Prohibición de retener el salario por conceptos de multas;
6. Prohibición de efectuar descuentos en los salarios de los trabajadores;
7. Prohibición de reducir el salario de los trabajadores;

8. Prohibición de efectuar compensación con los salarios de los trabajadores;
9. Prohibición de hacer colectas en los centros de trabajo.

Protección del salario contra los acreedores del trabajador:

1. Nulidad de la cesión de salarios;
2. Obligación de pagar el salario directamente al trabajador;
3. Inembargabilidad del salario.

Protección del salario contra los acreedores del patrono:

Comentarios a las disposiciones pertinentes.

1. Obligación de Pagar el Salario del Trabajador Cuando Este se Vea Imposibilitado de Trabajar por Culpa del Patrono

La ley y la doctrina nos hablan de que el patrono tendrá derecho a no pagar el salario solamente en casos de suspensión del Contrato individual de Trabajo, y los Arts. 36 y 37 del Código de Trabajo, nos dice claramente por qué causas un contrato de trabajo deja de surtir sus efectos por un tiempo, en lo relativo a la prestación de servicios por parte del trabajador y el pago de salarios por parte del patrono, fuera de estos casos en todos aquellos en que el trabajador no desarrolle sus labores por culpa del patrono, éste tiene la obligación de pagar la cantidad correspondiente al salario pactado con el trabajador, durante el tiempo que dure esta situación anómala y si ésta dura por más del tiempo que la ley señala como límite para una suspensión, el trabajador puede iniciar un juicio de terminación de contrato con responsabilidad para el patrono en base

a la causal novena del Art. 53 y reclamar el pago de los salarios que desde la fecha en que el trabajador se encontró inhi-bido de realizar sus labores, dejó de devengar por causa del - patrono.

2. Obligación de Pagar el Salario en Efectivo

Esta medida de protección al salario y que encontramos incorpo-rada en casi todos los Códigos de Trabajo, tiene sus motivacio-nes históricas: En los lugares de trabajo que se encontraban - alejados de la ciudad y donde los trabajadores no tenían sitios donde adquirir artículos de consumo, el patrono proporcionaba a sus trabajadores las mercancías que a éstos hacían falta, esta-bleciéndose así un sistema de Trueque, mediante el cual el pa-trono pagaba con mercancías el servicio que le prestaba el tra-bajador.

En la ciudad era distinto, el patrono entregaba al trabajador, vales o bonos canjeables únicamente en establecimientos propie-dad de aquél; en ambos casos, el trabajador se encontraba total-mente ligado al patrono, porque a veces aquél llegaba a deber grandes cantidades al patrono, lo que hacía muchas veces, que se mantuviera en el trabajo aunque estuviera en condiciones in-humanas; por otra parte, el patrono siempre aprovechaba esta si-tuación, y alteraba los precios de las mercaderías en forma mu-cho más onerosa que los precios de mercado.

Fue entonces que el Derecho de Trabajo, en apoyo de uno de sus grandes principios de que el trabajador debe ser libre y su re-

lación con el patrono ha de circunscribirse únicamente al hecho de la prestación de servicios, trató de destruir ese sistema de pago, y por ello, como ya antes lo expresé, en casi todas las legislaciones de trabajo se prohíbe al patrono pagar el salario por medio de vales, fichas o cualquier signo representativo del dinero.

En nuestro país, desde el año 1920, se trató de evitar situaciones como las que hemos expresado, y en ese entonces, el Ministerio de Gobernación giró circulares por medio de las cuales se prohibió pagar el salario con fichas; es éste pues, el antecedente remoto del principio que ahora se consigna en nuestra Carta Magna y en los Arts. 30 N 9, y 120, del actual Código de Trabajo, que textualmente dicen: ""Se prohíbe a los patronos pagar el salario con fichas, vales, pagarés, cupones o cualquier otro símbolo que no sea moneda del curso legal."" ""El salario debe pagarse en moneda de curso legal.""

En forma breve haré referencia a la validez del pago del salario por medio de cheque en nuestra legislación. De todos es sabido que el cheque como medio de pago es liberador de obligaciones económicas; es decir, que por medio de dicho instrumento se facilita la liquidación de créditos y deudas entre varias personas; desde ese punto de vista, estimo que la retribución de su salario hecha a un trabajador por medio del cheque, debe de considerarse como válida y legal, - tomando además en consideración, las demás garantías que -

rodean a esta clase de título valor, como por ejemplo, los requisitos que en él deben de consignarse, la situación penal en que se coloca el librador cuando expide un cheque sin provisión de fondos y otras más que no son del caso mencionar y partiendo de que el cheque en sí asegura el derecho a todo poseedor del mismo, por cuanto es de su esencia respetar su literalidad, de tal suerte que el poseedor tiene la facultad de reclamar la cantidad en metálico que en el instrumento se consigna. Debemos aceptar la validez del pago al salario mediante cheques debidamente librados.

En otras legislaciones como la de Argentina, existen disposiciones por medio de las cuales se reprime con prisión al que dé en pago o entregue por cualquier concepto un cheque sin que éste tenga provisión de fondos; en nuestra legislación penal también tenemos disposiciones encaminadas a mantener el prestigio del cheque y a sancionar a los responsables que por cualquier concepto libraren un cheque a sabiendas de que no disponen de provisión de fondos, o de los que dieran contra-orden para el pago de un cheque librado por ellos, sin causa razonable.

Con todos estos elementos, no cabe la menor duda de que el cheque es un pago válido del salario y esa es mi opinión, aunque no debo de omitir en este comentario, algunos inconvenientes prácticos que podrían volver nugatorio los dere-

chos del trabajador en lo relativo a la satisfacción de sus prestaciones por medio del cheque; en efecto, el trabajador no goza de inmediato de la posibilidad de inversión o de gasto que le proporciona el dinero en efectivo. El portador de un cheque tiene necesariamente que cumplir con ciertos requisitos formales para hacer efectivo la cantidad amparada en el mismo, situación que se vuelve más engorrosa cuando el trabajador carece de medios de identificación. En resumen, considero que no obstante la validez del pago de salario por medio del cheque, es preferible cancelar el salario del trabajador por medio de dinero en efectivo, por la facilidad de disponibilidad que conlleva la moneda de curso legal.

3. Lugar de Pago del Salario

Para evitar lo que ocurría en tiempos anteriores, en los cuales los patronos muchas veces escogían como lugar una tienda o una cantina para efectuar el pago del salario del trabajador, y casi siempre si este establecimiento no era propiedad del patrono era socio del mismo, aprovechándose así de que al recibir los trabajadores su salario iban a invertirlo totalmente o en parte en la adquisición de mercaderías o alcohol; las diversas legislaciones incluyeron como prohibición expresa para el patrono que éste cancelara los salarios de sus trabajadores en lugares de recreo,-

centros de vicio, tiendas de venta al por menor, sancionando al patrono que contraviniera tal prohibición con no considerar como válido el salario que fuera entregado al trabajador en dichos lugares, evitando así, que los trabajadores malgastaren su salario.

Supongamos que el patrono "A" cancela su salario al trabajador "B" en una cantina o en una tienda de productos al por menor, y éste lo gasta consumiendo alcohol; qué acción tendría el trabajador para alegar la infracción cometida por el patrono al cancelar el salario en la forma prohibida? - Considero que el trabajador dirigiría su acción ante los - Tribunales de Trabajo, reclamando el pago del salario atendiendo la infracción cometida por el patrono para lo cual - aportará prueba de que invirtió todo o gran parte de su salario ingiriendo licor o comprando productos en el establecimiento donde recibió su pago; con esa prueba el Juez tiene que fallar condenando al patrono a repetir lo pagado; pero si en el caso planteado el patrono demuestra que el trabajador no ha invertido su salario en el establecimiento donde lo recibió o que las mercaderías que compró tenían los precios corrientes de mercado y que generalmente eran productos de los cuales se abastecía en otras tiendas, se declarará válido el pago, haciéndose acreedor el patrono infractor a una sanción administrativa por haber violado las disposiciones del Código de Trabajo. Hasta la fecha, ignoro

que en los Juzgados se haya tramitado un juicio por reclamo semejante.

Considero que también se debería legislar en el sentido de prohibir a los patronos que establecieran negocios como los indicados, en los lugares de trabajo, situación que se hace menos factible en la ciudad, pero que sí es frecuente en el campo.

Nuestro Código de Trabajo contempla tal medida de protección en los Arts. 128 y 129, que dicen: ""El salario debe de pagarse en el lugar convenido o en el establecido por el Reglamento Interno de Trabajo, y, a falta de estipulación, en el acostumbrado o donde el trabajador preste sus servicios.""

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

4. Plazo para el Pago del Salario

Considerado el salario como el único ingreso con que cuenta el trabajador, debe éste de tener seguridad de la época en que lo va a recibir; generalmente se estipula el pago a -

posteriori o por períodos de tiempo cumplidos, estableciéndose plazos que convencionalmente pueden ser semanales, quincenales, etc., sin que pueda estipularse el pago por plazos muy largos, esto en virtud del carácter del salario, ya que el perjuicio que la demora en el pago del mismo acarrea al trabajador es muy grande por ser ésta, como lo he mencionado, la única fuente de ingreso con que dispone el trabajador.

Es indudable que la falta de pago puntual del salario implica el incumplimiento de una obligación de parte del patrono, y el trabajador afectado perfectamente puede pedir al moroso, por medio del juicio correspondiente, el cumplimiento de su obligación, bien exigiéndole únicamente el pago de los salarios que le adeuda o pedir en base a la norma infringida la terminación del contrato individual de trabajo con responsabilidad patronal, pidiendo además el pago de dichos salarios.

Doctrinariamente, el pago del salario que es retardado por el patrono, da al trabajador el derecho de exigir en el juicio correspondiente el pago de los intereses legales por el tiempo que hubiere transcurrido.

En nuestros Tribunales de Trabajo, un porcentaje alto de demandas se refiere a reclamos de salarios adeudados que los trabajadores exigen a sus patronos, no habiendo jurisprudencia de casos en que se exija intereses al patrono por el -

tiempo que ha transcurrido sin cumplir la obligación.

5. Prohibición de Retener el Salario por Concepto de Multas

1. Entendiendo el término multa como la sanción que pueda imponerse al trabajador como consecuencia de la falta de cumplimiento de sus obligaciones.

Todas las legislaciones han insistido en que el patrono tiene facultades para sancionar únicamente con la suspensión temporal y la amonestación, pero no imponer multas que tiendan a disminuir el salario.

El Código de Trabajo Mexicano, expresamente y en forma clara, prohíbe la imposición de multas. Ya que tal facultad para el patrono implica de parte de éste, muchas veces, un comportamiento arbitrario que redundaría en un perjuicio económico para el trabajador.

Nuestro Código no regula nada respecto a las multas y la única sanción que permite a los patronos en contra de los trabajadores, es la suspensión disciplinaria hasta por un día, cuando éstos violen el Reglamento Interno de Trabajo que los rige, y en circunstancias especiales calificadas por el Inspector General de Trabajo, podrá conceder al patrono autorización para suspender al trabajador hasta por un plazo no mayor de treinta días. Art. 305, Código -

de Trabajo.

6. Prohibición de Efectuar Descuentos en los Salarios de los -
Trabajadores

Siendo el salario la única fuente de ingreso del trabajador, y teniendo un sentido vital para éste que le permite la satisfacción de sus necesidades fundamentales, es que se ha considerado que no puede ser objeto de descuento, salvo las excepciones legales. Una actitud contraria por parte del patrono, obliga al trabajador a exigir el reintegro de la cantidad que arbitrariamente le fuera desoontada.

Cuáles son las excepciones a que se refiere este estudio?

1. Las deudas que contraiga el trabajador con el patrono por anticipo de salarios, pagos hechos en exceso del salario pactado, deudas que provengan de artículos elaborados en la misma empresa y que no constituyen una violación a la prohibición del Truck System; en estos casos la doctrina considera que no es necesario acuerdo del trabajador para los descuentos, basta su conformidad al recibir el salario que le corresponde una vez hechos los descuentos, y en caso de que el patrono y trabajador no estén de acuerdo, bien pueden dirimir el problema ante una autoridad administrativa para que ésta pueda indicar el monto del descuento.

2. *Descuentos por Cuotas Sindicales.* - En estos casos la ley impone a los patronos la obligación de efectuar esos descuentos toda vez que tuvieren trabajadores afiliados a un sindicato, y que éstos le hayan comunicado a través del medio legal la nómina de trabajadores sindicalizados. La ley actúa de esta forma dando un apoyo a las asociaciones profesionales, considerando que el trabajador por el sólo hecho de asociarse acepta cumplir con las obligaciones que le imponen los estatutos del Sindicato a que pertenece, no siendo necesaria en este caso, la autorización del trabajador para efectuar estos descuentos, de lo contrario, sucedería que el trabajador únicamente gozaría de los beneficios que le concede la sindicalización sin cumplir con las obligaciones que le impondría la misma.

Nuestra legislación sanciona al patrono que no cumple con la obligación de efectuar los descuentos de cuotas sindicales, con una multa que varía según su capacidad económica.

3. Otra de las excepciones que nos regula la doctrina, es la relativa a los descuentos que pueden hacerse para la constitución de sociedades cooperativas y cajas de ahorro. En estos casos el trabajador debe de manifestar en forma expresa su consentimiento para tal descuento. En nuestra -

ley, tal situación está plasmada en el Art. 136 del Código de Trabajo.

4. Descuento para el Pago del Impuesto Sobre la Renta. - -
Siendo obligación de los ciudadanos contribuir por medio de los impuestos a los gastos públicos, es que se permite el descuento del salario, hasta un tanto por ciento. -
En estos casos, los trabajadores no tienen que dar autorización expresa para que el patrono efectúe tales deducciones, llamadas en términos tributarios "retención en la fuente"; o sea, que el pagador puede descontar al momento de pagar el salario, la cantidad que corresponde en concepto de impuesto.

En nuestro medio, la mayoría de los trabajadores están exentos de tales cargas, dado que los salarios por ellos devengados son tan exiguos que no llegan al mínimo que la ley requiere como para considerarlos sujetos con capacidad contributiva.

5. Descuento por Seguros Sociales. - La Ley del Seguro Social, como afirma Mario de La Cueva, autoriza una forma de descuento al salario de los trabajadores. Los fondos del Seguro Social están integrados por tres aportes: el patrono, el trabajador y el Estado.

Nuestra Constitución Política, en el Art. 186, considera

que la seguridad social constituye un servicio público de carácter obligatorio y que al pago de la cuota del seguro contribuirán los patronos, los trabajadores y el Estado.- Que, asimismo, el Estado y los patronos quedarán excluidos de las obligaciones que les imponen las leyes en favor de los trabajadores, en la medida en que sean cubiertas por el Seguro Social; en consecuencia, este descuento está basado en disposiciones dadas en la Ley Primaria y para efectuar éste, no se necesita autorización del trabajador.

En relación a la medida protectora aquí comentada, nuestro Código de Trabajo sólo se refiere a los descuentos - que se pueden hacer al trabajador en lo relativo a obligaciones alimenticias, cuotas sindicales, cotizaciones al Seguro Social e Impuestos, a tenor de lo dispuesto en el Art. 132.

6. Comentario al descuento relativo a la Ley del Fondo Social para la Vivienda. - En el presente trabajo haremos obligada referencia a la Ley del Fondo para la Vivienda, estatuto especial creado con la finalidad de resolver o paliar en alguna medida el problema habitacional que como un mal endémico azota a la clase trabajadora en forma inmisericorde. La referencia se contrae a citar algunos artículos relacionados con el principio de la irreductibilidad del salario.

En el Art. 182 Cn. N° 3, se dice que el salario puede retenerse por obligaciones de seguridad social, cuotas sindicales, e impuestos; hemos venido insistiendo a lo largo de este trabajo, en la integridad del salario como una forma de asegurar al trabajador y a su familia el elemento de subsistencia más indispensable que en beneficio de dichas personas regula la ley.

Por la vigencia de esos principios el trabajador ha sido intransigente y firme, pero también ha aceptado algunas situaciones que consideradas a la luz de la seguridad social son a largo plazo ventajosas, pese a la incidencia directa que tienen en su ya exigua percepción económica.

Es así como, además de los casos contemplados con anterioridad referente a las deducciones que por ley está permitido hacer al salario de los trabajadores, se enumera una nueva, cual es la originada en ese estatuto denominado Ley del Fondo Social para la Vivienda.

En el Art. 43 de la citada ley, se establece la obligación que tienen los patronos sujetos a la misma, de retener las cotizaciones de los trabajadores y las amortizaciones de las deudas que los trabajadores hayan contraído con el denominado "Fondo".

Las cotizaciones a que se refiere la ley en cuestión, -

están reguladas en el Art. 6 de dicho estatuto, fijándose en el literal b) las deducciones porcentuales a que estarán sujetos los patronos y los trabajadores.

Es obvio que con esta ley, recién aprobada y vigente desde el mes de junio del año en curso, se modifica o se altera en su esencia, aún más, el principio de la irreducibilidad del salario, huelga decir que el trabajador percibirá menos de lo que recibía antes de la vigencia de la aludida ley, en concepto de salario, pero le nace la perspectiva, hasta ahora inalcanzable, de tener algún día un techo digno en donde pueda alvergar a su familia.

Estimo que la ley en comento tiene base o asidero constitucional y las deducciones o cotizaciones legales están permitidas por nuestra Carta Magna, según tenor del ya mencionado Art. 182 Cn., cuando se refiere a las retenciones económicas por causas de seguridad social, lo cual está en armonía con el Art. 148 Cn., que declara de interés social la construcción de viviendas.

7. Prohibición de Reducir el Salario de los Trabajadores

Siendo el salario, como ya antes he expuesto, la única fuente de ingreso con que cuenta el trabajador, debe de evitarse que éste sea reducido por parte del patrono y a su arbitrio; es decir, que el trabajador debe de estar seguro de -

la cantidad que recibirá como contraprestación a los servicios prestados.

Considerando el contrato individual de trabajo como un verdadero contrato de adhesión, dadas las circunstancias en que se pacta, como son las de que el trabajador compelido por la necesidad de trabajar acepta incondicionalmente el contenido que el mismo patrono le imprime al contrato, es un imperativo buscar, por lo menos en lo que atañe al salario, un mínimo de garantías que hagan posible la irreductibilidad de la más importante de las condiciones del contrato de trabajo. La idea antes expresada está reoogida en los Arts. 30 No 10 y 53 No 1, del Código de Trabajo, vigente.

8. Prohibición de Efectuar Compensación con los Salarios de los Trabajadores

Es frecuente que el trabajador se vuelva deudor de su patrono, deudas que pueden surgir en virtud de la relación de trabajo o por hechos distintos a ésta, en ambos casos el salario del trabajador no puede compensarse, es decir, que el patrono por la deuda que exista entre ambos, no puede abstenerse de la obligación de entregar el salario devengado por el trabajador y extinguir con éste la obligación del trabajador para con él.

Nuestro Código de Trabajo, expresamente en el Art. 132, dice que el salario no puede compensarse y, asimismo, en el Art. 134, dice: ""Que cuando el trabajador sea deudor de su patrono por hechos ocurridos con ocasión o motivo de la relación de trabajo, el patrono sólo puede exigir el pago de tales deudas promoviendo el juicio laboral correspondiente.""

En páginas anteriores, hemos hecho alusión a los descuentos que pueden hacerse legalmente en el salario del trabajador.

9. Prohibición de Hacer Colectas en los Centros de Trabajo

Por las mismas razones que antes se han expresado al hablar de la prohibición de reducir el salario de los trabajadores, es que se prohíbe a los patronos hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre los trabajadores. Ya que en el fondo es un medio de reducir, aunque sea en parte mínima, los salarios de éstos. Tal prohibición se encuentra en el Art. 30 No 7, de nuestro actual Código de Trabajo.

Protección del Salario Contra los Acreedores del Trabajador

1. Nullidad de la Cesión de Salarios

Es principio fundamental de las medidas protectoras del salario, que la cesión de éste en favor de terceros es nula,

ya se haga por medio de recibos para su cobro o se emplee - cualquier otra forma. En caso de que un trabajador constituido deudor de una persona, pretenda cancelar la deuda y para ello le haga cesión de su salario, ésta es nula, y el patrono que, no obstante la manifestación de voluntad del trabajador al respecto, pague el salario del trabajador a otra persona distinta, se expone a repetir lo pagado.

La nulidad de la cesión del salario, es absoluta.

2. Obligación de Pagar el Salario Directamente al Trabajador

Con esta medida se pretende garantizar que sea el trabajador quien reciba su salario. Pero en caso de que éste se encuentre imposibilitado para cobrarlo personalmente, podrá recibirlo en su nombre únicamente su cónyuge o compañero de vida, alguno de sus ascendientes o descendientes, autorizados previamente para recibirlo. Es decir, que fuera de estas personas el patrono no puede entregar el salario del trabajador a ninguna otra y ni a éstas si no están autorizadas. Nuestro Código de Trabajo regula tal situación en el Art. 135. La disposición relacionada no contempla el caso de que el patrono infrinja la misma, por cuanto considera que éste, por seguridad, antes de hacer entrega del salario del trabajador a persona distinta de éste, se debe de cerciorar de la imposibilidad del trabajador de acudir a re-

cibirlo y de que la persona que lo recibe está comprendida entre los enumerados por la ley y está autorizado para ello.

En qué forma se puede dar esta autorización?

Considero que puede incluirse como cláusula en el contrato de trabajo, cuando éste fuere escrito; mediante presentación y comprobación personal al patrono que le haga el trabajador con anterioridad, cuando el contrato fuere verbal, de la persona que puede recibir el salario en su nombre; y, finalmente, mediante documento autenticado o legalización de la firma ante Notario, donde el trabajador faculta a cualquiera de las personas que dice la ley para que reciba su salario.

3. La Inembargabilidad del Salario

Respecto a la inembargabilidad del salario, hay distintos criterios; uno se refiere a la inembargabilidad total del salario; otro que declara la inembargabilidad hasta cierta cantidad, y, finalmente, el que señala un porcentaje progresivo sobre el monto de los salarios no sujetos a embargo, pero pudiendo embargarse la cantidad excedente.

Con la inembargabilidad del salario, con cualquier criterio que se siga, lo que se trata de proteger son los intereses patrimoniales del trabajador contra los actos del -

patrono o de cualquier otra persona con la que el obrero ha ya contraído deudas o cualquier otra obligación; protección que se amplía a la familia del trabajador, por cuanto que la única fuente de ingreso con que cuenta el trabajador para el cumplimiento de sus obligaciones, es el salario.

Nuestra legislación sigue el criterio de que la inembargabilidad del salario se permite hasta cierta cantidad porcentual del salario mensual, estableciéndose una tabla general de descuentos, en la cual se declaran inembargables los primeros cien colones del cómputo mensual de cualquier salario. En nuestro medio observamos que esta medida de protección se vuelve absoluta para más del cincuenta por ciento de los trabajadores, ya que el salario de éstos no sobrepasa el límite de noventa y seis colones mensuales.

El límite del veinte por ciento a que se refiere la ley, - sirve a veces para cubrir, no solamente las deudas del trabajador, sino que un conjunto de obligaciones de éste, incluyendo las alimenticias, cuotas sindicales, cotizaciones del seguro social e impuestos; de tales descuentos ya hemos hecho un análisis en páginas anteriores.

El Art. 133, del actual Código de Trabajo, nos señala la tabla en base a la cual se fijará la cantidad a descontarse, sobre la parte embargable, tal disposición dice: ""Son -

inembargables los primeros cien colones del cómputo mensual de cualquier salario.--- La cantidad a descontarse por embargo se calculará sobre la parte embargable del salario, de conformidad a la siguiente escala:

- a) Si la cantidad embargable ascendiere hasta ₡200.00, se descontará el 5%;*
- b) Si la cantidad embargable ascendiere hasta ₡400.00, se descontará ₡10.00 más el 10% sobre el excedente de ₡200.00;*
- c) Si la cantidad embargable ascendiere hasta ₡600.00, se descontará ₡30.00 más el 15% sobre el excedente de ₡400.00; y*
- ch) De ₡600.00 en adelante, se descontará ₡60.00 más el 20% sobre el excedente de ₡600.00.""*

Conclusiones

La medida adoptada por nuestra ley secundaria, de incorporar en sus preceptos el principio de la inembargabilidad del salario hasta cierto límite, considero que es más justa que si se hubiere declarado la inembargabilidad total, por cuanto que muchas veces los trabajadores adquieren deudas no sólo para cubrir necesidades fundamentales de la familia, sino para disfrutar de ciertos lujos; y volver incobrables tales deudas, resultaría oneroso para el acreedor y final-

mente para el propio trabajador, ya que nadie expondría su patrimonio volviéndose acreedor de la clase asalariada, por que de antemano sabría que en caso de mora o incumplimiento del deudor, no podría hacer efectivo su derecho.

Cabe preguntarse si el descuento autorizado por el trabajador en un porcentaje que exceda al legal, para el pago de una deuda contraída, sería violatorio a las reglas establecidas?

Considero que las medidas protectoras que regula la ley, son generales, en atención a lo que el salario como única fuente de ingreso constituye para el trabajador y lo que éste constituye para su familia; y si en un caso concreto un trabajador considera que deduciéndole un porcentaje mayor que el autorizado por la ley, puede aún solventar sus obligaciones propias o como jefe de familia (que fundamentalmente es a quien trata de protegerse), perfectamente puede hacersele la deducción por él indicada, ya que como dije, tal medida de protección se da únicamente en beneficio del trabajador, considerado como el eje de su familia, en contra de quien, por principio, no tomará medidas que le perjudiquen.

Protección del Salario Contra los Acreedores del Patrono

1. Comentarios

Esta clase de protección se da en los casos en que la mora de un patrono afecte sus deudas a los salarios de los trabajadores. Es pues aquí, donde las legislaciones no deben de desatenderse de la protección especial que se les debe de dar a los trabajadores en su carácter de acreedores por salarios. ¿Qué clase de protección se debe de brindar a los trabajadores que se encuentran en esta situación?. ¿Ofrecer una protección mínima o por el contrario, en virtud del carácter alimenticio que como ya se dijo tiene el salario, legislar y dar una protección máxima?

La mayoría de las legislaciones ha adoptado la posición de dar protección especial máxima a los acreedores por salario, en honor a la justicia y al carácter del trabajo como elemento decisivo de la producción; considerando que no obstante lo respetables que sean otras clases de crédito, ninguno o pocos, serán los que igualen al salario en esta jerarquía, basándose, además, en la necesidad que tiene el trabajador de contar siempre con este ingreso.

En el Código de Trabajo anterior al vigente, se seguía el criterio de dar al salario y a las prestaciones sociales, máxima protección. Antes de exponer el contenido de tal -

disposición, veamos qué se entiende por prestaciones sociales: ""Son todas aquellas ventajas que el trabajador tiene por ley, por contrato colectivo y que se dan con ocasión de un servicio y no como pago de servicio."" *

""Art. 102.- El salario y las prestaciones sociales constituyen créditos privilegiados en relación con los demás créditos que puedan existir contra el patrono.""

Esta disposición así concebida, fue una de las medidas de protección al salario que dentro del régimen de DERECHOS SOCIALES, aparecía en el Capítulo sobre Trabajo y Seguridad Social.

El actual Código, como un avance en la legislación laboral y con miras a proteger cada vez más a la clase trabajadora, ha venido a poner fin a las dudas y a los problemas que traía consigo la ya antes estudiada disposición contenida en el Art. 102 del Código de Trabajo anterior, y dice en el Art. 121:

""Sin perjuicio de la preferencia y privilegios que otras leyes confieren a los créditos hipotecarios sobre inmuebles y a los de prenda agraria, ganadera o industrial aún vigentes, el salario y las prestaciones sociales constituyen

* Trueba Urbina en su Opúsculo "Qué es una Constitución - Político-Social". México 1951.

créditos privilegiados en relación con los demás créditos - que puedan existir contra el patrono y ocuparán el primer lugar, excluyendo, por consiguiente, a los demás, aunque - estos últimos sean de carácter mercantil; afectarán todos los bienes del patrono o de su sustituto de acuerdo con lo que este Código dispone para el caso de sustitución patronal.

Los acreedores por razón de salarios o prestaciones sociales no estarán obligados a aguardar los resultados del concurso o quiebra, para proceder a ejercer sus acciones contra los bienes del concursado o quebrado; tampoco serán obligados en ningún caso por cualquier convenio celebrado por éste y los demás acreedores.

Las ejecuciones por razones de salarios o prestaciones sociales que haya pendientes contra el deudor, no se acumularán al juicio de concurso o quiebra ni figurarán en la venta de los bienes concursados las cosas que hayan sido embargadas para responder por el pago de dichos salarios o prestaciones. ""

Con esta disposición pues, se han ratificado las distintas tesis que con justicia, desde la redacción del Art. 102, - consideraron que el crédito laboral debe de ser privilegiado, pues atiende las necesidades elementales del trabajador

y por consiguiente debe serle cubierto con la prontitud que las mismas exigen, aunque antes este principio no tuviere la acogida necesaria dentro del derecho positivo, viene con esta disposición el legislador secundario a armonizar la - disposición constitucional y dice sobre qué bienes del deudor recaerá el privilegio del crédito laboral, poniendo en primacía en relación con todos los demás créditos que pueda tener el patrono.

Al legislar en la forma prescrita en el Art. 121, se ha dado un paso de avanzada, reconociéndose expresamente que si antes el salario del trabajador no había podido desplazar ni la prenda ni la hipoteca, hoy sí lo hará. Teniendo gran cuidado el legislador al declarar que el privilegio así establecido para el salario y las prestaciones sociales, ocupan el primer lugar, excluyendo por consiguiente a los demás.

2. Conclusiones

La redacción del Art. 121, del actual Código de Trabajo, es un avance en la legislación laboral, que se ha basado en el carácter alimenticio del salario, en las necesidades de la vida moderna y en la importancia que el trabajador y el trabajo ocupan en la producción; además, se ha tratado de hacer más viable el camino para que los trabajadores puedan hacer efectivos sus créditos por razón de salarios o prestaciones sociales con disposiciones como el Art. 421, del referido -

cuerpo de leyes. Y tratando de que el patrono con subterfugios no eluda la responsabilidad que le toca en el cumplimiento de sus obligaciones, la preferencia de los créditos laborales se dictó sobre todos los demás y RESPECTO DE TODOS LOS BIENES DEL PATRONO.

C A P I T U L O V IDERECHO COMPARADO

Estimo que es necesario mencionar en este trabajo de tesis, cómo se encuentran reguladas en otros países del área centroamericana, lo relativo a las medidas protectoras del salario; para ello he consultado los Códigos de Guatemala, Honduras y Costa Rica, y he encontrado disposiciones similares a las contenidas en nuestro Código, por ejemplo:

En Guatemala, en el título tercero, capítulo primero, que trata del "SALARIO Y MEDIDAS QUE LO PROTEGEN", encontramos el Art. 90, y dice: "El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal. Se prohíbe pagar el salario total o parcialmente en mercaderías, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las sanciones legales se deben aplicar en su máximo cuando las órdenes de pago sólo sean canjeables por mercaderías en determinados establecimientos. Es entendido que la prohibición que precede no comprende la entrega de vales, fichas u otro medio análogo de cómputo del salario, siempre que al vencimiento de cada período de pago el patrono cambie el equivalente exacto de unos u otros en moneda de curso legal. No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe

total de éste como *máximun* en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos. Asimismo, las ventajas económicas de cualquier naturaleza que sean que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, - salvo pacto en contrario debe entenderse que constituyen el treinta por ciento total del salario devengado."

El legislador guatemalteco, al igual que el nuestro, ha dictado disposiciones respecto al plazo para el pago del salario; asimismo, existen en dicho Código, los Arts. 93, 95, 96, 97, 98 y 100, - que a la letra dicen:

""Art. 93.- El salario debe de pagarse directamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo.""

""Art. 95.- Salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan.--- Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas u otros análogos salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos.""

""Art. 96.- Se declaran inembargables:

- a) Los salarios mínimos y los que sin serlo, no excedan de treinta quetzales al mes;
- b) El noventa por ciento de los salarios mayores de treinta quetzales o más, pero menores de cien quetzales al mes;
- c) El ochenta y cinco por ciento de los salarios de cien quetzales o más, pero menores de doscientos quetzales al mes;
- d) El ochenta por ciento de los salarios de doscientos quetzales o más, pero menores de trescientos quetzales al mes y
- e) El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más.""

"Art. 97.- No obstante lo dispuesto en el Art. anterior, son embargables toda clase de salarios, hasta en un cincuenta por ciento, para satisfacer obligaciones de pagar, alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo.""

"Art. 98.- Como protección adicional del salario se declara también inembargables los instrumentos, herramientas o utensilios del trabajador que sean indispensables para ejercer su profesión u oficios, salvo que se trate de satisfacer deudas emanadas únicamente de la adquisición o crédito de los mismos.""

"Art. 100.- Los salarios que no excedan de cien quetzales al mes

- a) *Los salarios mínimos y los que sin serlo, no excedan de treinta quetzales al mes;*
- b) *El noventa por ciento de los salarios mayores de treinta quetzales o más, pero menores de cien quetzales al mes;*
- c) *El ochenta y cinco por ciento de los salarios de cien quetzales o más, pero menores de doscientos quetzales al mes;*
- d) *El ochenta por ciento de los salarios de doscientos quetzales o más, pero menores de trescientos quetzales al mes y*
- e) *El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más.""*

"Art. 97.- No obstante lo dispuesto en el Art. anterior, son embargables toda clase de salarios, hasta en un cincuenta por ciento, para satisfacer obligaciones de pagar, alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo.""

"Art. 98.- Como protección adicional del salario se declara también inembargables los instrumentos, herramientas o utensilios del trabajador que sean indispensables para ejercer su profesión u oficios, salvo que se trate de satisfacer deudas emanadas únicamente de la adquisición o crédito de los mismos.""

"Art. 100.- Los salarios que no excedan de cien quetzales al mes

no pueden cederse, venderse, compensarse ni gravarse a favor de - personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador que vivan y dependan económicamente de él sino en la proporción en que sean embargables. Queda salvo las operaciones legales que se hagan con las cooperativas y con las instituciones de crédito que operen con autorización otorgada de acuerdo con la ley. ""

En el Código de Trabajo de Costa Rica, encontramos las siguientes disposiciones:

""Art. 165.- El salario deberá pagarse en moneda de curso legal siempre que se estipule en dinero. Queda absolutamente prohibido hacerlo en mercaderías, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.--- Las sanciones legales se aplicarán en su máximo cuando las órdenes de pago sólo fueren canjeables por mercaderías en determinados establecimientos.--- Se exceptúan de la prohibición anterior las fincas dedicadas al cultivo de café donde en la época de la recolección de las cosechas se acostumbre entregar a los trabajadores dedicados a esa faena, cualquiera de los signos representativos a que se refiere este artículo, siempre que su conversión por dinero se verifique necesariamente dentro de la semana de su entrega. ""

""Art. 168.- Las partes fijarán el plazo para el pago del salario, pero dicho plazo nunca podrá ser mayor de una quincena para los -

trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servidores domésticos. Si el salario consistiere en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se señalará una suma quincenal o mensual que debe recibir el trabajador, la cual será proporcionada a las necesidades de éste y al monto probable de las ganancias que le correspondieren. La liquidación definitiva se hará por lo menos anualmente.""

"Art. 169.- Salvo lo dicho en el párrafo segundo del artículo anterior, el salario debe de liquidarse completo en cada período de pago. Para este efecto y para el cómputo de todas las indemnizaciones que otorga este Código, se entiende por salario completo - el devengado durante las jornadas ordinarias y extraordinarias.""

"Art. 172.- Se declaran inembargables:

- a) Los salarios que no excedan de sesenta pesos mensuales y los que gocen de este privilegio por leyes especiales;
- b) Las siete octavas partes de los salarios, cuando éstos sean menores de treinta pesos y mayores de sesenta pesos mensuales;
- c) Las siete octavas partes de los primeros trescientos pesos y las tres cuartas partes del resto, si los salarios no excedieren de quinientos pesos mensuales. Si fueren superiores a quinientos pesos mensuales. Serán inembargables las tres cuartas partes de los salarios.--- Sin embargo, todo salario será embargable hasta en un cincuenta por ciento en concepto de pensiones alimenticias.""

Observamos que en la legislación costarricense, en forma concreta, la ley fija:

""Art. 134.- Una multa de cien mil pesos..."" para los infractores de las medidas protectoras del salario; en el Código guatemalteco ni en el nuestro no encontramos disposición semejante.

En el Código de Trabajo hondureño, al igual que los otros que he comentado, también contiene disposiciones que tienden a proteger el salario, y en los Arts. 365, 368, 369, 370 y 371, nos habla del plazo, del lugar y de la forma de pago del salario, textualmente dicen:

""Art. 365.- El salario deberá pagarse en moneda de curso legal.- Queda prohibido el pago con pagarés, vales, fichas, cupones o cualquier signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.""

""Art. 368.- Las partes fijarán el plazo para el pago del salario, pero dicho plazo nunca podrá ser mayor de una semana, para los trabajadores manuales ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servidores domésticos. Si el salario consistiere en participación de las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono se señalará una suma semanal o mensual que debe percibir el trabajador, la cual será proporcionada a las necesidades de éste y al monto probable de las ganancias que le correspondieren. La liquidación definitiva se hará por lo menos anualmente.

Salvo lo dispuesto en el párrafo anterior, el salario debe liquidarse completo en cada período de pago. Para el cómputo de todas las indemnizaciones o prestaciones que otorga este Código, se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinarias y extraordinarias o el equivalente de las mismas para los trabajos contratos por unidad de obra.""

"Art. 369.- Salvo convenio por escrito, el pago debe efectuarse en el lugar donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después de que éste cese. Queda prohibido y se tiene por no hecho, el pago que se haga en centros de vicios o en lugares de recreo, en expendios de mercaderías o de bebidas alcohólicas, a no ser que se trate de trabajadores del establecimiento donde se hace el pago.""

"Art. 370.- El salario se paga directamente al trabajador o a la persona que él autorice por escrito, ante dos testigos, o a quien se designe en acta levantada por una autoridad de trabajo.""

"Art. 371.- No es embargable el salario mínimo legal o convencional, la prestación en concepto de vacaciones ni los primeros cien lempiras del cómputo mensual de cualquier salario.

El excedente de cien lempiras del cómputo mensual de cualquier salario sólo es embargable en una cuarta parte.

No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, son embargables

toda clase de salarios en los siguientes casos:

- 1) Hasta en un cincuenta por ciento para el pago de pensiones alimenticias en la forma que establece la ley; y
- 2) Hasta en un cuarenta por ciento para pagar la habitación donde vive el trabajador o los artículos alimenticios que él haya comprado para su consumo o el de sus familiares y esposa o concubina que vivan y dependan únicamente de él.

Cuando concurren dos o más embargos en los casos a que se refieren los incisos 1 y 2 de este artículo, los embargos posteriores sólo podrán afectar en los porcentajes establecidos, la parte del salario no gravada por el primer embargo. ""

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

1. de La Cueva Mario
"Derecho Mexicano del Trabajo" - Tomo II
(México, Porrúa 1959)
2. García Oviedo Carlos
"Tratado Elemental de Derecho Social"
(E I S A - Madrid 1954)
3. Hernández Márquez Miguel
"Tratado Elemental de Derecho del Trabajo"
4. Krotochin Ernesto
"Tratado Práctico de Derecho del Trabajo"
(Depalma, Buenos Aires 1955)
5. Kaskel Walter y Dersh Hermann
"Derecho del Trabajo"
(Depalma, Buenos Aires 1955)
6. Linares Francisco Walker
"Nociones Elementales de Derecho del Trabajo"
(Nacimiento 1957)
7. Ortega Torres Jorge
"Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo"
(Temis, Bogotá D. E. 1959)
8. Revistas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social"
9. Marx Carlos
"Salario, Precio y Ganancia"
10. Códigos de Trabajo de las Repúblicas de Guatemala, Honduras y
Costa Rica.