

TESIS DE LICENCIATURA

José Raul Mulino Quintero

EL SALARIO EN LA LEGISLACION LABORAL
PANAMEÑA

Director Ponente: Dr. CESAR MARTANS

UNIVERSIDAD SANTA MARIA LA ANTICUA
DEPARTAMENTO DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

1982

A mi buen amigo
y maestro, con
todo aprecio y amistad.
Joe 26/4/82

TESIS DE LICENCIATURA

JOSE RAUL MULINO QUINTERO

EL SALARIO EN LA LEGISLACION LABORAL PANAMEÑA

DIRECTOR PONENTE: Dr. César Martans

UNIVERSIDAD SANTA MARIA LA ANTIGUA
DEPARTAMENTO DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

1982

DEDICATORIA

A mis padres, José y Nelly,
a quienes debo todo cuanto he llegado
a ser en mi vida, gracias a sus desve
los y sacrificios por dejarme la prin
cipal y más sólida de todas las heren
cias: mi completa educación.
A ellos mi eterno e incalculable amor
y agradecimiento.

A mi único hermano, José Javier,
con profundo cariño y admiración
fraternal.

A todos mis buenos amigos, que
alentaron espiritualmente la
consecución de esta meta.

AGRADECIMIENTO

Al Dr. César Martans, por la incondicional ayuda brindada en el asesoramiento y dirección de este trabajo. Para él mi sincero agradecimiento y reiteración de mi amistad.

A mis amigos Chicho y Manolo de la Firma Arellano y Cupas, por las facilidades que me brindaron en poner a mi disposición sus oficinas para trabajar en la elaboración de este trabajo.

A todos los profesores que durante cinco años de carrera supieron brindarnos su dedicada atención para contribuir así a nuestra preparación académica.

Gracias a todos, los que directa o indirectamente me ayudaron a sacar adelante mi Tesis.

AL FINAL DE UNA ETAPA

Existen momentos en la vida de todo ser humano que marcan ocasiones trascendentales. Cuando éramos niños, veíamos con ilusión la llegada del mes de diciembre, para romper la curiosidad de saber qué contenían los regalos del Niño Dios. Más tarde llegamos al primer grado de nuestra escuela primaria y luego al primer año de bachillerato, pero viendo siempre muy lejano el día en que culminaríamos nuestros estudios en el Colegio, ya que era esa ocasión algo muy decisivo en nuestras vidas adolescentes.

Hoy, finalizamos una etapa que nos sitúa en un nivel superior de capacidad, que nos permitirá desenvolvernos profesionalmente, satisfechos de trabajar de acuerdo a la vocación que nos inspira y en beneficio de la sociedad a quien tanto debemos.

Pero en estos años se han acumulado en nuestras vidas recuerdos imborrables, amistades invariables y un cúmulo de experiencias agradables unas, desagradables otras, que nos han permitido madurar y aprender a vivir y a ver la vida desde un ángulo diferente que sólo se logra a través de las experiencias, que quizás no sean muchas, pero relacionándolas a nuestra edad, si son suficientes para hacer cambiar y orientarse hacia rumbos sólidos y positivos.

Llevaremos grabado en nuestras mentes, la sensación de haber conocido a un grupo de amigos en las aulas universitarias que serán en un futuro colegas pero también amigos en quienes podre-

mos tener la seguridad de encontrar una mano amiga, dispuesta a servirnos cuando sea necesario. Dentro de ese grupo, agradeceremos siempre la dicha que fue el haber encontrado unos en especial que a parte de la amistad que conlleva el convivir diariamente en el salón de clases, se pusieron de manifiesto la afinidad de caracteres y en quienes vimos muchas veces reflejados al amigo incondicional, al consejero necesario en momentos difíciles y al hermano que compartía las alegrías, tristezas y sobresaltos que traía la tensión del estudio, la espera de las calificaciones, la incertidumbre anterior a un examen, el regocijo de cada uno de los éxitos y las alegrías de una fiesta.

Aparte de estas experiencias, conocimos amigos fuera de la Universidad con los cuales vivimos momentos grandiosos y supimos siempre darles el sitio merecido dentro de nuestro aprecio y simpatía, por haber sido también, partícipes de muchas cosas de las que nos sucedieron y por haberse portado con mi persona como si me conocieran desde mucho tiempo atrás y a los cuales siempre agradeceré el haberme permitido gozar de su amistad, escuchar sus sanos consejos, compartir juntos alegrías y tristezas y sobre todo por tener hoy, personas a mi lado a quienes poder llamar, "amigo".

No puedo dejar de hacer un alto y reflejar en estas palabras la felicidad que me proporcionó el haber conocido a una persona en especial, quien hoy por rumbos inciertos del destino, se encuentra muy alejada pero seguro de que si algún día lee estas palabras sabrá que tácitamente la menciono con la gratitud y aprecio que se mereció y merece. Fueron años vividos intensamente, días de complacencia infinita y de agradecimiento eterno por haber sido un pilar fundamental de aliento y de apoyo espiritual en mi vida y que no por el hecho de su ausencia en la hora de saborear el triunfo, pueda yo pasar desapercibido lo relevante que fue su existencia y lo mucho que significó su compañía, su amistad y cariño incomparable, desde los primeros años de estudios, hasta casi el final de los mismos. Solía decir una frase cuando era una fecha significativa en el calendario, hoy la conjugo en pasado, pero con la satisfacción que causó en mi, cuando la pronunciaba en presente: "Gracias, por haber participado en mi vida".

Complacido por todas estas experiencias, por la seguridad que me brindó mi hogar, por las enseñanzas recibidas en mi querida Alma Mater Chiricana, el Colegio San Vicente de Paúl, por la dedicación y esmero de cada uno de los profesores de la Universidad Santa María La Antigua que hicieron de mi un profesional y por la ayuda espiritual de Nuestro Señor, veo culminadas mis

tareas, inicio mi vida en el desempeño honesto y digno de mi profesión, y con la seguridad y el orgullo de saber y creer en el Derecho como máxima directriz de mi vida, procurando situar a Dios, a la Justicia y a la Patria, en el primer orden de mis actuaciones y pudiendo, cuando llegue el momento, cumplir con satisfacción el último de los mandamientos de todo abogado que dice:

"Ama a tu profesión, trata de considerar la abogacía de tal manera, que el día en que tu hijo te pida consejo sobre su destino, consideres un honor para tí, proponerle que se haga Abogado".

J. R. M. Q.

Marzo 2, de 1982

INDICE GENERAL

II

	Página número
INTRODUCCION	
CAPITULO I: VISION HISTORICA DEL SALARIO	1
A. Sigificado etimológico e histórico del término "salario"	2
B. Antecedentes históricos	4
1. Edad Antigua	5
Grecia.....	6
Roma	8
2. Edad Media	10
3. Edad Moderna	16
4. Edad Contemporánea	19
C. Antecedentes históricos a nivel internacional	22
1. Tratado de Versalles	22
2. Declaración de Filadelfia	25
3. Carta de las Naciones Unidas ...	26
4. Conferencias Panamericanas	28
a. Conferencia Panamericana de Santiago de Chile.....	28
b. Conferencia de La Habana-1928	29
c. Conferencia de Montevideo-1933	30
ch. Conferencia de Chapultepec-1945	30
d. Conferencia de Bogotá-1948 ..	30
CH. Antecedentes en la Legislación Panameña	32

II

	Página número
INTRODUCCION	
CAPITULO I: VISION HISTORICA DEL SALARIO	1
A. Sigificado etimológico e histórico del término "salario"	2
B. Antecedentes históricos	4
1. Edad Antigua	5
Grecia.....	6
Roma	8
2. Edad Media	10
3. Edad Moderna	16
4. Edad Contemporánea	19
C. Antecedentes históricos a nivel internacional	22
1. Tratado de Versalles	22
2. Declaración de Filadelfia	25
3. Carta de las Naciones Unidas ...	26
4. Conferencias Panamericanas	28
a. Conferencia Panamericana de Santiago de Chile.....	28
b. Conferencia de La Habana-1928	29
c. Conferencia de Montevideo-1933	30
ch. Conferencia de Chapultepec-1945	30
d. Conferencia de Bogotá-1948 ..	30
CH. Antecedentes en la Legislación Panameña	32

III

	Página número
1. Panorama Constitucional	33
CAPITULO II: EL SALARIO COMO FIGURA JURIDICA ..	49
A. Concepto de Salario	52
B. Naturaleza Jurídica	60
C. Teorías sobre la fijación del salario	62
1. De la Oferta y Demanda	63
2. Ley de Bronce del Salario .	64
3. Fondo de los Salarios	65
4. De la Plusvalía	65
5. Del Salario Político	66
6. Del Justo Salario	67
CH. Clases de Salario	68
1. Por unidad de tiempo	68
2. Por unidad de obra	70
3. Por tarea o pieza	71
D. Formas de Remuneración	73
1. Concepto de Remuneración ...	73
2. Formas	74
1. Por unidad de tiempo	74
2. Por hora	75
3. Por semana	75
4. Por quincena	75
5. Por mes	76

IV

	Página número
6. Por tareas o piezas	79
3. Modalidades de pago	82
a. En dinero	82
b. En especie	84
c. Mixto	89
E. Formas Indirectas de Remuneración ...	90
1. Generalidades	90
2. Formas Indirectas	91
a. Propinas	91
b. Gratificaciones	98
c. Aguinaldo	103
ch. Comisión	109
d. Viático	112
e. Primas	116
f. Honorarios	118
g. Participación en las utilidades	120
F. Salario Mínimo	127
1. Concepto	127
2. Ventajas y Desventajas	130
3. Salario vital mínimo y vital mínimo móvil	132
4. Fijación del Salario Mínimo	133
CAPITULO III: EL SALARIO EN EL CODIGO DE TRABAJO DE 1972	137

	Página número
INTRODUCCION	138
A. Concepto de Salario en el Código ...	141
1. Definición	141
2. Aplicación de las Leyes Salariales	145
3. Qué considera el Código como Salario	149
4. Qué no considera el Código como Salario	165
5. El Salario como Obligación del Empleador	178
B. Modos de Fijar el Salario	187
1. Por unidad de tiempo	188
2. Por tareas o piezas	191
3. Prohibiciones	193
C. Obligatoriedad del pago completo del Salario	197
Ch. Determinación del monto del Salario en el pago de indemnizaciones u otras prestaciones	202
D. Violación al principio de igualdad de Salario	205
E. El Salario Mínimo	207
1. Concepto General	208
2. Formas para fijarlo	210
3. Factores para su determinación	211

VI

	Página número
4. La Comisión Nacional de Salario Mínimo	213
5. Principales leyes que rigen el Sa- lario Mínimo en Panamá	217
F. Décimo Tercer Mes	226
1. Concepto General	226
2. Análisis de la legislación que lo crea como figura jurídica	227
3. Es considerado o no como Salario ..	232
4. Asimilación con el aguinaldo	234
CAPITULO IV: NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO EN EL CO- DIGO DE TRABAJO DE 1972	236
Generalidades	237
A. El Principio de "a igual trabajo, igual salario".	237
B. Pago del Salario por Servicios no con- cretados	239
C. Libre disposición del Salario por par- te del trabajador	242
CH. Forma de pagar el Salario	243
D. Lugar y horas de realizar el pago	245
E. A qué personas debe hacerse el pago ..	246
F. Pago del Salario en caso de muerte del trabajador	248

VII

	Página número
G. Nulidad en la cesión del Salario	250
H. La prohibición para efectuar reducción en el salario	251
I. Retenciones y descuentos permitidos	253
I. Cantidades embargables e inembargables	256
J. La no compensación del Salario	257
K. Deudas y anticipos del empleado con relación al empleador	259
L. Prelación del Salario sobre otros créditos en caso de insolvencia del empleador	262
M. Mora o falta de pago del Salario ...	263
CONCLUSIONES	267
RECOMENDACIONES	272
BIBLIOGRAFIA	279

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

Al decidirnos por realizar un Trabajo de Graduación vinculado con el Derecho Laboral, nos fue un poco difícil la escogencia de un tema, especialmente debido a la importancia y trascendencia que esta rama del Derecho tiene en la vida jurídica no solo de las relaciones laborales, sino también en las relaciones de la sociedad en que vivimos y nos desenvolvemos.

El Salario, tema escogido para su estudio, es quizás el más unido a la naturaleza del trabajo y ocupa un lugar preponderante dentro del Derecho Laboral ya que es el resultado que obtiene todo aquel que trabaja como contraprestación de los servicios que presta. Su anexión casi directa a la acción de trabajar, es la causa generadora de la actividad laboral, sirviendo a la vez para proporcionar la seguridad de mantener un nivel de vida humano y digno a todo aquel que presta sus servicios a otra persona.

En nuestro trabajo, hemos tomado al salario y lo hemos analizado desde sus inicios, que lógicamente va surgiendo con la historia del trabajo y siendo motivo de siglos de lucha, esclavitud y sufrimiento, hasta lograr alcanzar la protección y consideración legislativa con que cuenta en la actualidad. La evolución que hemos mencionado incluye su consideración en el seno de importantes conferencias internacionales en América, así como la evolución que ha sufrido en la vida constitucional y republicana de nuestro País desde 1903 hasta 1972 y la aparición de su concepto y protección

en el Código de 1947.

Siguiendo con el estudio del tema, en el Capítulo II, vemos al salario como figura jurídica, analizando su estructura, naturaleza, condición retributiva, con la ayuda doctrinal de reconocidos juristas en el plano laboral, así como la concurrencia de legislaciones extranjeras que nos permiten ver lo que es para nosotros y lo que otros países, en especial México, Costa Rica y Argentina, tienen en sus Leyes Laborales con relación a la figura del salario.

Adicional al salario como pago de los servicios que se prestan al empleador, incluimos el estudio pormenorizado de algunas figuras o formas de remuneración que brindan al trabajador beneficios económicos por razón de su trabajo y que nuestra legislación considera como salarios en virtud de lo que establece el Código de 1972.

En el Capítulo III, exclusivamente dedicado al estudio del salario en el marco del Código de 1972, su conexión con la Constitución del mismo año y las decisiones de algunos Tribunales de Justicia de Panamá. El propósito de esta exclusividad es ver esta institución del Derecho del Trabajo, en nuestro actual ordenamiento positivo laboral; conocer y profundizar sobre lo que es y lo que no es salario para efectos de las normas del Código, el ámbito de aplicación de sus disposiciones, las formas como se fija, las prohibiciones a este respecto y en fin todas las características

principales del salario dentro de la consideración legal que le da la codificación de 1972.

A parte de la condición del salario para el Código, analizamos de una manera generalizada la figura del Salario Mínimo, garantía establecida para todo aquel que trabaja, pero su estudio se limita solamente a sus aspectos fundamentales ya que es éste motivo suficiente y amplio para escribir un tratado a propósito de esta figura. De igual modo vemos la institución del Décimo Tercer Mes, como algo propio de nuestro Derecho, por lo menos en cuanto a su denominación se refiere, viendo las particularidades más esenciales y la condición jurídica que le han atribuido.

Terminamos nuestro trabajo, incluyendo en el Capítulo IV, las normas que garantizan y protegen el salario de los trabajadores, incluyendo también jurisprudencias relacionadas con el tema, que creemos es fundamental conocer ya que si se crea legislativamente el salario como algo propio del trabajador, es muy importante conocer y comprender las principales normas que lo protegen y garantizan en nuestra Ley.

Esperamos con esta introducción haber expuesto de manera concisa los aspectos fundamentales de nuestra Tesis para obtener el Título de Licenciado en Derecho y Ciencias Políticas, con la esperanza de que la misma sea fuente de ilustración y conocimiento para todas aquellas personas que en algún momento la consulten.

CAPITULO I

VISION HISTORICA DEL SALARIO

A. Significado etimológico e histórico del término "salario".

Al iniciar nosotros el estudio de esta figura jurídica, que significa uno de los elementos más importantes en las relaciones de trabajo, tanto en el pasado, como en nuestros días, tenemos que partir de la base etimológica para descubrir debido a qué o por qué se utiliza la palabra salario.

La voz salario proviene del término latino *salarium* que de manera directa proviene de *sal*, debido a una costumbre que existía en la antigüedad por medio de la cual los patronos pagaban con una cantidad fija de sal a sus domésticos, por los servicios que éstos prestaban a aquellos.

La palabra salario, aunque se encuentre algo en crisis por la aparición del término *sueldo*, tiene una gran cantidad de sinónimos que de una forma u otra vienen a significar el pago que hace el empleador por el trabajo que a su cuenta realiza el trabajador. Dentro de esta gran sinonimia de vocablos encontramos términos como: dietas, sobresueldo, haber, quincena, jornal, mensualidad, mesada, acostamiento, viático y otros muchos que en el fondo coinciden con los comúnmente usados que son: *sueldo*, remuneración, derechos, emolumentos, honorarios, etc.

A este respecto, la Academia de la Lengua define el salario como "El estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de un servicio o trabajo."¹

Creemos, que la definición antes citada carece un poco de amplitud jurídica, ya que circunscribe el término salario solo al pago hecho a los criados, cosa que no es así ya que no solo los criados o domésticos se consideran como trabajadores para los efectos del pago del salario, sino que dicho término es la expresión generalizada de la remuneración que recibe todo trabajador, desde el más humilde hasta el más alto en cuanto a calidad de trabajo, por los servicios prestados a quien los ocupe.

Dentro de los significados etimológicos, encontramos no solo el del término salario, sino también el de su sinónimo más utilizado. Nos referimos a la expresión sueldo, que viene del antiguo francés soulde, hoy sou, raíz ésta de donde se derivan las palabras soldado y soldada. Estas se les ubica su origen en la palabra sueldo, que era la antigua moneda que equivalía a la vigésima parte de una libra y que era el pago que se le hacía a los

¹ OSORIO, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Pág. 685, Edit. Heliasta S. R. L., Buenos Aires, Argentina. 1978.

soldados u hombres de armas que integraban o formaban parte de la hueste medioeval de un rey o de un señor.

No queremos en esta primera parte extendernos en las diversas definiciones y conceptos que al término salario le han atribuido a lo largo de la historia, ya que hemos dedicado una parte en el segundo capítulo de este trabajo, donde analizaremos de manera general varias definiciones que colocan al salario en el mundo jurídico de las relaciones laborales.

B. Antecedentes Históricos.

Al estudiar lo antiguo que resulta en nuestro mundo, la historia del trabajo, no como derecho, sino como condición subordinadora, tenemos, que la historia del trabajo va íntimamente ligada, con el surgimiento histórico del hombre, como su compañero inseparable.

Es así que evoluciona el tema que hoy nos ocupa, y Cabanellas, citando a Pérez Leñero, nos indica que:

"El trabajo, inherente como actividad en el primer hombre, deviene el obje-

to de una prestación en beneficio de otro hombre."²

El estudio jurídico de nuestro trabajo amerita un conocimiento histórico, lo bastante amplio para comprender a cabalidad y con base suficiente, los caracteres esenciales de la materia y poder llegar a un estudio del fenómeno con amplitud de ideas y de conocimientos, que coadyuvarán para poder desarrollar nuestro tema de manera conciente.

1. Edad Antigua:

En la evolución histórica del salario, tenemos que los primeros preceptos positivos que hacen mención del salario, los encontramos en el Código de Hamurabi, más o menos unos dos mil años antes de la era de Cristo, grabados por él cuando era Rey de Babilonia. Aparecen en el mencionado cuerpo de leyes, disposiciones que establecían el salario mínimo para los jornaleros, tejedores, carpinteros, albañiles y otros oficios, al igual que la forma de aplicarlo.

²CABANELLAS, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral. (2 Vol.) Vol. I. Edit Bibliográfica. Buenos Aires, Argentina. 1960. Pág. 39.

Durante esta época, el trabajo adquirió esencialmente una forma servil. Los trabajadores eran sometidos a una implantación humillante y denigrante de lo que era el trabajo. Se considera por esto que esta manera inhumana de concebir el trabajo, era la nota distintiva del Mundo Antiguo y es también por esta razón que difícilmente se encuentren, dentro de las legislaciones de la época, normas que vayan destinadas a dignificar en algo al trabajador o a defenderlo contra la clase gobernante de la época. Vemos pues, como el concepto social que hoy existe del trabajo, era en la antigüedad un concepto de explotación y miseria para el trabajador, basados en el principio de la "explotación del hombre por y para el hombre."

Grecia:

El concepto predominante en este Estado, era el de que el trabajo no era bajo ningún punto de vista, ocupación del hombre libre. De manera que los asuntos públicos eran reservados a los ciudadanos y el trabajo lo realizaban los esclavos y artesanos, los cuales no tenían a su haber ningún tipo de derecho, ya sean políticos, civiles y mucho menos un derecho social.

Se puede decir que durante la esclavitud reinante en el mundo antiguo, el concepto salario era algo soñado quizás por algunos, pero que en la realidad se traducía, si es que se podía considerar como una clase de remuneración en especie, la comida

y el alojamiento que se le proporcionaba y asignaba al esclavo luego de finalizar sus labores. En Atenas en cambio el concepto que mencionamos en el párrafo anterior, se ve un poco atenuado ya que la esclavitud es consecuencia de la guerra victoriosa. El comercio de esclavos era tal que la proporción era de cinco esclavos por cada hombre libre.

Las retribuciones de las familias griegas hacia sus esclavos, si bien no se especifica si era en dinero, por lo menos el trato dado era mucho más suave, el esclavo formaba parte de la familia, asistía a sus cultos religiosos y adoptaba por ende la religión del amo. Quedaba incorporado a la familia aun luego de su muerte ya que lo sepultaban en el lugar de sepultura de la familia.

Por todos estos motivos tenemos en Grecia una forma más humana de trato para con los que les servían. Definitivamente si bien no les remuneraban el trabajo en forma de salario, existía si, una remuneración de tipo social o humana que aliviaba en parte la suerte de haber nacido siendo esclavo.

Roma:

Al igual que en Grecia, el pueblo romano conoció en lo laboral, la esclavitud, el régimen de las corporaciones, el colono, la servidumbre y el trabajo libre o asalariado.

Se consideraba el concepto o concepción jurídica del trabajo como una cosa material enfocando así el aspecto trabajo como una mercancía susceptible de vender o canjear a discreción de los ciudadanos.

En idéntica forma que los otros países de la época, Roma tenía la esclavitud como base del trabajo. Las grandes y exitosas guerras de expansión que sostuvo Roma y que luego hicieran de ella la dueña del mundo antiguo, desarrollaron enormemente esta institución de la esclavitud, debido al enorme número de prisioneros que fueron vendidos y destinados al trabajo, en provecho de sus amos. Este hecho tuvo influencia en la condición de los artesanos libres y los campesinos, cuyos salarios sufrieron una ruinoso y considerable disminución.

Se puede decir que el concepto de remuneración salarial, ni siquiera se perfilaba una idea de lo que sería. El amo solamente tenía como único deber para con el esclavo proporcionarle alimentación y esto definitivamente que no era como pago del trabajo realizado, ya que ellos lo hacían con el único propósito de

mantenerlos vivos y continuar día tras día en su explotación, aunque si lo vemos desde el punto de vista objetivo e indirectamente puede equipararse a lo que sería una remuneración en especie.

Con altos costos sociales de severidad, los esclavos van adquiriendo ciertos derechos como el del peculio o caudal pequeño, con el cual podían dedicarse al comercio, a la banca, a la mecánica y a través de ellos algunos logran enriquecerse, lograban la manutención y alcanzaban la ciudadanía. Pero los que podían lograr esto, llegaron a ser aun sin ser libres, señores de otros esclavos.

Poco a poco disminuían las guerras y con ellas también la esclavitud, la manumisión, se propaga el cristianismo proclamando la libertad del hombre. El trabajo se robustece realizado por hombres libres y con el Emperador Trajano se organizaron nuevos colegios de oficios. Luego Alejandro Severo organiza estos colegios, les da libertad para idear sus estatutos pero impone la intervención del Estado para su vigilancia y dependencia. Se crea en estos colegios la obligación solidaria de ayuda entre los compañeros cuando uno de ellos no asistía a sus labores.

Se puede decir que los colegios de oficios tuvieron más bien un carácter religioso, ejerciendo funciones asistenciales a socios y familiares y descuidaron la función de defensa de los

intereses profesionales.

Podemos concluir, diciendo que en realidad todas estas corporaciones fueron aceptadas y reconocidas en el Imperio con el único fin de poner el trabajo de cientos de hombres al servicio del Estado, estableciéndose así un régimen de trabajo servil y lo que más nos interesa conocer, muy lejos de proteger los derechos de los trabajadores que las integraban.

2. Edad Media:

Se caracteriza esta etapa de la historia por la decadencia del Imperio Romano y con ello la liberación paulatina de los esclavos que fue dando como resultado regímenes de trabajo que se pueden agrupar a nivel de ciudades como corporaciones y en el campo las llamadas servidumbres.

Al producirse la declinación del régimen de esclavitud, aparece con un sentido menor en cuanto a la sujeción personal y más riguroso en cuanto a la adscripción de tierras, lo que se denominó servidumbre de la gleba, o servidumbre feudal.

Los siervos de la gleba no podían ser dueños de tierras y solo las podían cultivar para beneficio del Señor. Esta transformación cambia al amo en señor y al esclavo en siervo pero con la diferencia de que el primero no disponía del segundo como una cosa, o sea que no tenía disposición en la vida del siervo ni

sobre su persona. De tal suerte que el siervo y su familia vivían y trabajaban la tierra del Señor Feudal, a cambio de un diezmo en los productos, como retribución y el pago de impuestos al Señor Feudal.

Por otra parte el Señor Feudal, era la máxima autoridad ya que a parte de lo que ya hemos dicho, impartía justicia, tenía un ejército propio, una pequeña corte, etc. Existe una característica muy especial en la época feudal. El siervo estaba ligado a la tierra que trabajaba, no tenía libertad en cuanto a poder trasladarse de una parcela a otra, él y su familia tenían que estar en su porción de terreno casi a perpetuidad.

Luego en el feudalismo surge lo que se denominó el "colonato" que según Cabanellas es: "el colonato medioeval es un sistema de explotación agrícola mediante cultivadores permanentes."³

Consistía esta institución, cuyo origen venía de la época bizantina, en la adscripción de un colono a una determinada finca que debía labrar obligatoriamente y que de cierta manera, formaba parte. El colono seguía teniendo libertades de tipo per-

³CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Edit. Bibliográfica OMEBA. Buenos Aires, Argentina. 1968. Pág. 105.

sonal y jurídico. Tenía derechos y deberes, de los cuales el de mayor importancia era el de pagar una renta a su Señor, quien no podía aumentar ni desposeer a su servidor.

Nace luego otra institución conocida con el nombre de "vasallaje" en donde en términos generales era más o menos parecida a las anteriores, lo único que el vasallo debía al Señor fidelidad, homenaje, dependencia y hasta servidumbre personal; en tanto que el Señor Feudal quedaba obligado, si acaso, a respetar la vida y propiedad del vasallo.

Se consideraba que el vasallaje constituye una forma de feudalismo que se originó en España y que se diversificó tomando en consideración el reino donde se aplicaba en los tiempos de los Reyes Católicos, subsistiendo hasta su abolición por las Cortes de Cádiz en 1811.

Como vemos, en esta etapa del feudalismo, no se consideraba por ninguna parte derechos que favorecieran a los obreros de la época. En mi concepto, se atenúa la esclavitud, imperando una desigualdad jurídica muy marcada entre siervos, colonos y vasallos para con el Señor Feudal. El trabajo era una obligación y no un derecho de la persona, al cual se le brindaba beneficios económicos solo para el Señor y en lo absoluto para el obrero, quien a pesar de todas las desventajas de esa mísera condición tenía que ser fiel, atento y dependiente del Señor en tanto que

el trato por la otra parte de la relación, era totalmente opuesto.

Durante la Edad Media, pasada la época del feudalismo con toda sus desventajas para la clase obrera, surge lo que muchos consideran como el Mejor Régimen de Trabajo que hasta entonces había conocido el hombre. Me refiero en esta ocasión a las Corporaciones de Oficio, cuyos antecedentes se remontan a las asociaciones de agricultores, pastores y artesanos de la India primitiva y con una proximidad mayor a los colegios romanos y a las gildas germánicas.

Buscando una definición que reúna los elementos necesarios para identificar tal institución, encontramos la que el tratadista Juan D. Pozzo enuncia, que dice:

"Puede definirse a la corporación como una asociación de artesanos del mismo oficio residentes en una ciudad y que ejerce el monopolio riguroso de la fabricación y ventas de productos, monopolio ejercido como consecuencia de la homologación de sus estatutos por la autoridad política, ya sea real, del Señor o del municipio."⁴

⁴POZZO, Juan D. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. t. I (de 2ts.) Segunda Edición. Edit. Ediar. Buenos Aires, Argentina. 1967. Pág. 11.

Surge de aquí un sistema llamado corporativismo, de organización político-social que tiene como fundamento la agrupación de las personas conforme a la comunidad de sus intereses naturales y sus funciones sociales.

En las corporaciones, el obrero encontraba siempre trabajo y no corría el peligro de la desocupación que tanto afecta hoy día la economía mundial.

Existían en cada grupo corporativo un régimen jerárquico que establecía tres diferentes clases de trabajadores, a saber: aprendices, artesanos y maestros.

Los aprendices eran aquellos que trabajaban a órdenes del maestro quien tenía la obligación de enseñarles el oficio, recibiendo el aprendiz como contraprestación la instrucción para la profesión.

Estos tenían el último grado jerárquico en la agrupación. Una vez él estuviese inscrito en el registro de la corporación, y luego de pasado un tiempo relativamente largo, rendía un examen de competencia, que si lo aprobaban, pasaban a la categoría de artesanos.

Los artesanos eran un grupo superior de trabajadores al cual se ingresaba luego del aprendizaje. Se les consideraba los verdaderos trabajadores del taller.

Transcurrido un período de tiempo, por lo general exten-

so, podían rendir un examen de competencia ejecutando lo que se llamaba una obra maestra ante los miembros de la corporación, si la obra era aprobada, inmediatamente eran reconocidos como maestros o patrón en la organización.

Los maestros eran pues, los jefes máximos del taller. Eran las personas que fijaban las condiciones de trabajo e ideaban y dirigían los trabajos que se iban efectuando.

En materia de salarios, las reglamentaciones variadas de las corporaciones establecían el monto de los salarios de los artesanos en oficiales, al igual que prohibían el trabajo de noche y en días festivos. El propósito de estas reglamentaciones era el de evitar la competencia desleal entre los patronos o maestros, e igualmente mantener su margen de producción para mantener el nivel de precios.

Pero así como este sistema floreció de manera positiva, también llegó a su etapa decadente, debido a una política de nepotismo que se introdujo en las corporaciones y comenzó a dificultar la entrada como aprendices a todo aquel que no era familia del patrón o maestro. Por tal motivo, y debido al nepotismo ya bien infiltrado, a los hijos y parientes de los maestros se les facilitó la labor para poder escalar rápidamente las posiciones jerárquicas de artesanos y maestros. Lo que produce esta política, es opuesto a lo que tenía de ventajas el sistema

corporativo. Aumentó el desempleo de muchos artesanos que por no ser familia de los maestros se veían desplazados por los parientes de aquellos. Con esta política negativa y sectarista, se inicia la decadencia de este sistema, que sin duda alguna le dio mucho auge a las relaciones laborales durante la Edad Media y que sí marcó una línea divisoria muy notoria con relación a las formas de trabajo anteriores.

3. Edad Moderna:

Luego de declinar la institución de las corporaciones, agotada ya desde 1500, pero cuya decadencia duró hasta por dos siglos más, marca esto una necesidad de un proceso renovador de ideas y de hechos que iban a redundar en beneficio del progreso humano y a marcar nuevos rumbos en la historia del Derecho Laboral.

En esta época surgen ideas de tipo económico que serían elementos generadores de riqueza que no se vislumbraban en el sistema anterior, y que desembocaron en una incrementación masiva de las actividades comerciales entre productores y fabricantes, que dejó atrás toda idea que no fuese cónsona con el pensamiento imperante.

En el año de 1776, en Francia y debido a las desastrosas condiciones económicas en que la nación estaba en la segunda mitad del siglo XVIII, el Ministro Turgot, promulgó un edicto que llevaba su nombre, el cual abolió por completo las corporaciones, e implantó el ejercicio libre del trabajo u oficio que cada quien escogiese. El edicto fue revocado por la reacción adoptada por el grupo de privilegiados, logrando así desplazar al Ministro Turgot. Se implantaron nuevamente las corporaciones pero el intento fue en vano ya que continuaban en igual decadencia.

No fue hasta marzo de 1917 cuando la Asamblea Nacional Francesa promulga una ley que fue la terminación definitiva del régimen corporativo. La mencionada ley establecía la libertad que tenía todo hombre para realizar o negociar la profesión, arte u oficio que a su consideración eligiese, lo único imperativo era el tener una patente y pagar los impuestos que causare el negocio, trabajo u oficio sometiéndose eso si, a los reglamentos de policía que regían y que regirían.

Mas tarde se promulga el 18 de junio de 1791 una ley presentada por un diputado a la Asamblea Francesa, con el nombre de Ley Chapelier que ponía fin en su totalidad a las corporaciones.

La Ley Chapelier en su parte inicial expresaba:

"Se debe, sin duda, permitir a los ciudadanos de un mismo oficio o profesión celebrar asambleas, pero no se les debe permitir que el objetivo de esas asambleas sea la defensa de sus supuestos intereses comunes; no existen corporaciones en el Estado y no hay más interés que el particular de cada individuo y el general; no puede permitirse a nadie que inspire a los ciudadanos la creencia en un interés intermedio que separe a los hombres de la cosa pública por un espíritu de corporación."⁵

Al igual que Francia, otros países europeos logran la eliminación del régimen corporativo. En Italia se logra en 1771 en Lombardía, en 1786 en Sicilia y en 1801 en los Estados Pontificios. En Inglaterra se inicia a fines del siglo XV y finaliza en el XVIII. En Alemania fue a partir del siglo XVI, cuando empieza a perder auge este régimen.

Definitivamente que el paso decisivo lo dio Francia con la ley de 1791, la cual sintetizando sus ideas podemos decir que:

⁵CABANELLAS, Guillermo. Op. Cit. Pág. 108. (Compendio)

- a) Garantiza totalmente la libertad de trabajo;
- b) No puede ninguna asociación intervenir en su regulación; y
- c) Situa a trabajadores y patronos en un plano de condiciones de igualdad, pero teniendo cada quien su libertad.

Es de esta forma como el Derecho Laboral avanza notablemente en esta época, dando un sentido más amplio en las relaciones laborales y sobre todo otorgando la libertad en el trabajo y la facultad a cada hombre a trabajar en lo que le gusta y a negociar un trabajo en forma equitativa.

4. Edad Contemporánea:

Se inicia esta época con el auge del pensamiento de la Revolución Francesa que había absorbido a la mayoría de los países europeos. Se buscó por todos los medios posibles la liberación del individuo y su igualdad ante los demás hombres.

En tanto, en Inglaterra se había pasado a la era del maquinismo, que trajo como resultado otra revolución, nos referimos a la revolución industrial. Se considera a Inglaterra como el lugar donde nace el movimiento obrero, organizado en centros que agrupaban a centenares de trabajadores. Pero lógicamente, al ir avanzando la técnica y reemplazándose la mano de obra por las máquinas,

viene un desempleo enorme, sobre todo en Francia e Inglaterra, teniendo los trabajadores que trabajar a cambio de raciones de mísera cantidad. El estado no interviene en las relaciones económicas ni mucho menos en las de trabajo. Se implanta la doctrina del "Laissez faire, Laissez passer", que venía de las conversaciones sostenidas entre parlamentarios y empresarios, cuyo fin era el de reconocer la libertad del individuo.

Con todas estas transformaciones, con la no asociación de trabajadores, el desempleo como resultado de la utilización de la máquina, el capitalismo, etc., se avecinaba un desmejoramiento económico perjudicial y en gran escala. La reacción de los ciudadanos era hostil e intranquila. Adoptaron la decisión de no trabajar, realizándose con esto, una gran cantidad de huelgas que llevaron a una inestabilidad política y económica desastroza.

La asociación era un delito, lógicamente la huelga también y todo aquel que participase en una u otra, se le castigaba penalmente. Esta represión trajo como consecuencia que obreros de todas partes se unieran al desastre, y vinieran las famosas huelgas por solidaridad en donde debido a la paralización total de los factores de producción no hubo otra alternativa que aceptar otra vez las asociaciones obreras, como único medio de solución y poder así, entablar conversación con los empresarios. Marca esto el origen de lo que hoy conocemos como las negociaciones o convenciones

colectivas de trabajadores. Con estos movimientos, la política del individualismo inicia su descenso, sus ideales los rechaza el conceso general de los trabajadores. A través de esta repudiación, logran que se legalicen las asociaciones obreras, que desaparezca su tipificación penal como delito, se incrementa la huelga como institución del Derecho Laboral y se nota un avance marcado, tanto en lo político, social como en lo económico.

Desde la segunda mitad del Siglo XIX, a raíz de los acontecimientos, se inicia un desarrollo en el plano laboral que procura ir hacia un Derecho social, que coloca a obreros y patronos en un plano de equidad y justicia. Se elimina el comercio del trabajo y se establecen principios fuertes para la remuneración salarial.

Se llega luego de siglos de lucha, desarrollo y espera, hasta nuestro actual sistema del Siglo XX, que si bien no es del todo bueno por lo menos conoce al trabajador, procura beneficios económicos y sociales muy satisfactorios. El plano legislativo es amplio y reconoce al Derecho Laboral como un Derecho Social en donde se beneficie a obreros y empleadores y por lo tanto se castigue a todo aquel que viole sus normas, evitando así los abusos y las penosas situaciones que se vivieran a través de los siglos anteriores.

C. Antecedentes históricos a nivel internacional.

1. Tratado de Versalles:

Toma este punto a tratar, una importante situación histórica en cuanto al Derecho del Trabajo a nivel internacional se refiere. Con este tratado suscrito el 28 de junio de 1919 entre las naciones aliadas y Alemania y completado con el de Saint Germain con Austria y el de Neuvilly con Bulgaria, se pone fin a la guerra mundial de 1914.

Resalta el preámbulo del Tratado, en la parte que integra la Carta Constitutiva de la Organización Internacional del Trabajo, comprendida esta última, por la parte XIII del Tratado y de los Artículos 387 al 427, entre otros puntos los siguientes:

"Que la justicia social está reconocida como una condición de paz universal. Que existen condiciones de trabajo que implican, para gran número de personas, la injusticia, la miseria y las privaciones, lo que engendra tal descontento, que la paz y la armonía universales son puestos en peligro. La no adopción, por una nación cualquiera, de un régimen de trabajo realmente humano pone obstáculos a los esfuerzos de las demás naciones deseosas de mejorar la suerte de los obreros."⁶

⁶CABANELLAS, Guillermo. Op. Cit. Vol. II. Pág. 350.

Vemos en este Tratado de Paz, que además de no permitir más violencias a nivel mundial, se preocupa por el Derecho del Trabajo, crea un Organismo Internacional especializado, compuesto de diferentes Órganos administrativos, y sobre todo enuncia principios, como los antes citados que marcan una definitiva preocupación mundial para que los derechos sociales, sean respetados, para lograr convivir así en paz entre las naciones. Esto, en mi opinión, no es otra cosa, que la búsqueda de una estabilidad socio-económica entre las naciones, para no tener que soportar las manifestaciones de violencias e intranquilidades políticas que a través de la historia del derecho del trabajo se han suscitado, como consecuencia de factores como, desempleo, bajos salarios, desigualdades jurídicas entre obreros y patronos, etc.

Existe en el Tratado un artículo que recoge las máximas aspiraciones en materia laboral. Me refiero al Artículo 427 que sin querer transcribirlo, anotaremos algunos de los principios de ineludible aplicación al tema que nos ocupa.

El mencionado artículo pone de manifiesto ideas renovadoras, en donde consideran que el bienestar físico, moral e intelectual de los trabajadores asalariados es muy importante en el plano internacional. También considera que el trabajo no debe ser considerado como una mercadería, todas las naciones deben esforzarse para establecer dentro de sus ordenamientos jurídicos, pro-

cedimientos para reglamentar las relaciones de trabajo.

Dentro del Artículo 427, al enumerar varios principios y procedimientos, creo conveniente extractar dos, que tienen una gran importancia con el salario; los principios son los que contienen los ordinales 3o. y 7o. que dicen:

"3o. El pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente tal como se comprende en su tiempo y en su país.

7o. El principio de un salario igual, sin distinción de sexo, por un trabajo de igual valor."⁷

Como vemos, el tratado en estos principios consagra la necesidad de una retribución justa para mantener un nivel de vida decente y digno, a la vez que establece que debe haber una relación pareja entre el trabajo que se presta y el salario que se paga.

Hay que resaltar el hecho, de que por vez primera en un Tratado de Paz, se incertan ideas que proclaman un verdadero Derecho Laboral, ajeno a todo tipo de intereses personales y pro-

⁷POZZO, Juan D. Op. Cit. Pág. 37.

curando un beneficio común.

Nuestro país, aprobó el Tratado de Paz de Versalles mediante la Ley 3 de 1920, uniéndose de esta forma al cierre de un período que según ciertos autores denominan como humanitario en las relaciones laborales y comienza a vivir en una etapa diferente, una etapa jurídica del Derecho del Trabajo, concebido este Derecho con sujetos que gozan de planos de igualdad y equidad ante la ley.

2. Declaración de Filadelfia:

Fue ésta, la 26a. Conferencia Internacional del Trabajo, reunida en la ciudad de Filadelfia, Estados Unidos de América en el año de 1944, en donde se renovó si se quiere la fe universal en la O.I.T. Ratificó y amplió los principios del Tratado de Versalles, en dicha reunión se formuló una Declaración que se considera como un nuevo evangelio de la política y de la filosofía social internacional, y que fue incorporada oficialmente como un Anexo a la Carta Constitutiva de la O.I.T.

Entre los principios que reafirma, hemos tomado dos que consideramos son tema de nuestro estudio:

- "1) El Trabajo no es considerado una mercadería.
- 2) La lucha contra la necesidad debe emprenderse con constante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional, continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleados, colaborando en pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participan en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común."⁸

Ambos principios recogen de manera indirecta una forma de justicia salarial adecuada y justa, tratando de darle al trabajo un valor que traspase los fines comerciales y de lucro, y al derecho de cada trabajador de poder negociar con sus gobiernos políticos justas para el beneficio económico-social de los grupos obreros de las naciones.

3. Carta de las Naciones Unidas:

Se suscribe este documento el 20 de junio de 1945, en San Francisco (E.U.A.), por los representantes de los países aliados en guerra con Alemania.

⁸ POZZO, Juan D. Op. Cit. Pág. 38.

En materia de Derecho Laboral, pone de manifiesto el acierto en la creación de la O.I.T., como organismo regulador del trabajo a nivel internacional. Establece principios de igualdad social y justicia en iguales términos para mujeres y para hombres, sin distinciones de raza, color, credo, nacionalidad; igualdad jurídica entre las naciones grandes y las pequeñas; promover el nivel de vida dentro de un progreso social en un marco más amplio de libertades.

En materia salarial establece la Carta como una de las tantas solemnes obligaciones de la O.I.T. de fomentar entre todas las naciones del mundo programas que permitan alcanzar, entre otros:

- a) La plenitud del empleo y la elevación de los niveles de vida;
- b) La disposición, en materia de salarios y ganancias, duración del trabajo y otras condiciones de trabajo;
- c) Medidas calculadas a fin de asegurar, a todos, una justa distribución de los frutos del progreso; y
- d) Un salario mínimo vital para todos los que trabajen y necesiten tal protección.

Tenemos pues, que en esta Conferencia se perfilan más y mejores derechos en beneficio de los trabajadores, procurando siempre buscar la cooperación de las naciones, para juntos avanzar e ir aminorando los problemas de tipo social y económico de cada pueblo.

4. Conferencias Panamericanas:

a) Conferencia Panamericana de Santiago de Chile:

Celebrada en esa ciudad en el año de 1923. Se considera como la primera reunión donde se incluyeron temas relativos al trabajo, a nivel de Hispanoamérica.

Tuvo significativa relevancia en esta reunión el estudio de problemas sociales de la región y emitieron recomendaciones que van paralelas a las de las conferencias a nivel internacional en materia de trabajo.

Entre las recomendaciones, producto de la reunión, hemos extractado las más importantes y relacionadas con nuestro temario como son:

- a) La no consideración del trabajo humano como una mercancía sujeta a la realización del comercio.

- b) Medidas encaminadas a establecer una armonía entre el capital y el trabajo.
- c) Una fijación clara de las condiciones de trabajo, en especial el que tenga que ver con mujeres y niños.
- d) El establecimiento de fondos de ahorro y seguro social.

Son estas algunas de las más importantes recomendaciones; como se aprecia el Derecho Laboral se enriquece de principios sociales que van favoreciendo las relaciones de trabajo.

b) Conferencia de La Habana:

Realizada ésta, en La Habana. Cuba en el año de 1928. Como nota característica de la reunión, fue la aprobación del Código de Derecho Internacional Privado y la Declaración de la Territorialidad con relación a la legislación de protección social al trabajador.

Se sancionó como principio de orden público internacional la prohibición de contratar el trabajo de una persona a perpetuidad. Se aprueba lo que hoy día se conoce como fuero de maternidad, o sea el descanso remunerado de las madres trabajadoras, antes y después del parto.

c) Conferencia de Montevideo:

Celebrada en esta ciudad en el año de 1933. Hay que resaltar que en esta conferencia se aprobó un voto que a juicio de varios juristas significa la dignificación del trabajo en todas sus formas y el deseo de mejorar su retribución salarial. Con el voto antes mencionado se sancionó una recomendación referente a seguros sociales y también se adoptaron medidas para combatir el problema de la desocupación de los trabajadores.

En realidad, son estos los aspectos primordiales que nos interesan de esta conferencia, pero también quiero anotar que es en esta reunión donde se hace el estudio para la creación del Instituto Panamericano del Trabajo, que sería el Organismo Central en el mundo Panamericano para velar por el fortalecimiento de las relaciones laborales entre los trabajadores de cada uno de los países miembros.

ch) Conferencia de Chapultepec -(México):

En 1945 se aprueba en el transcurso de este cónclave la Declaración de Principios Sociales de América, que encuadrarían los puntos principales en que deben destacarse las relaciones de trabajo.

Para efecto de nuestro trabajo, como puntos relacionados con política salarial se reconocieron:

- a) La necesidad de implantar una legislación que regule el salario mínimo vital;
- b) Protección de la maternidad mediante la organización de hospitales para los trabajadores y familiares; y
- c) El incremento y ampliación del Seguro Social, como protección preventiva para el grupo obrero, etc.

Aparte de la Declaración de Principios, se crea un organismo de carácter permanente que trabajaría junto a la Unión Panamericana y que se denominó Consejo Económico y Social Interamericano, cuya función primordial era desarrollar el nivel de vida de los pueblos americanos y tratar a toda costa de incrementar su progreso social.

d. Conferencia de Bogotá:

En el año de 1948 y en conjunto con la O.I.T. y el Comité Jurídico Interamericano se aprueba en esta reunión, la conocida Carta de Bogotá, que contiene los principios que amparan al trabajador en los Estados Americanos con derechos susceptibles de ampliación en el futuro.

Nuevamente nos encontramos con enunciaciones de principios que más o menos reafirman los muchos otros promulgados en anteriores reuniones. Por ejemplo, en ésta se consagra el trabajo como una función social bajo la protección estatal; de igual forma se reitera el principio de que a trabajo igual equivale una remuneración igual sin distinciones de raza, color, credo o nacionalidad del obrero.

Habla también sobre el contrato de trabajo, convenios colectivos, salarios mínimos y otras normas protectoras al salario y al trabajador que avanzan aún más los pasos de sus predecesores.

5. Antecedentes de la Legislación Panameña:

Es necesario recalcar en esta ocasión, que el propósito nuestro de incertar en este capítulo un estudio sobre la evolución del Derecho Laboral en materia salarial a nivel constitucional y luego a nivel del Código de Trabajo anterior al actual de 1972, es con el fin de exponer la manera como evoluciona este Derecho en nuestro país desde su independencia hasta nuestros días y sobre todo para conocer la transformación de ideas sociales que se fueron desarrollando con el tiempo y que fueron haciendo de nuestro

Derecho del Trabajo, un derecho más social e indiscutiblemente protector de la clase trabajadora.

1. Panorama Constitucional.

Al producirse en nuestro país el 3 de noviembre de 1903 la independencia de Panamá de la República de Colombia, regía en el territorio la Constitución Colombiana de 1886 y que definitivamente fue la de mayor influencia en la preparación de nuestra primera Carta Magna de 1904.

Debido a las ideas que sirvieron de base para la realización de la Constitución Colombiana de 1886 y que luego fueron el preámbulo para confeccionar la nuestra en 1904, se veía en ambas el carácter totalmente individualista y por supuesto contrarios de manera definitiva a la intervención estatal.

Hay que recalcar que durante esta etapa constitucional, por virtud del Decreto Número 4 de 4 de noviembre de 1903, del Artículo 47 de la Constitución de 1904 y de la Ley 37 de 1904, se mantenían en vigencia todos los Códigos Colombianos que regían en nuestro país al momento de la independencia. Debido a tal circunstancia toda la materia laboral relativa al contrato de trabajo, se regulaba por el Código Civil Colombiano, en el título referente al arrendamiento de obras y servicios.

Regresando a la Constitución de 1904, bajo el Título de Derechos, Individuales, en su Artículo 29, expresa:

"Toda persona podrá ejercer cualquier oficio u ocupación sin necesidad de pertenecer a gremio de maestros o doctores. Las autoridades inspeccionarán las industrias y profesiones en lo relativo a la moralidad, la seguridad y la salubridad pública. Es preciso poseer títulos de idoneidad para el ejercicio de las profesiones médicas y de sus auxiliares."

El artículo antes citado fue modificado por Actos Legislativos de 1917 y 1918, pero en realidad en su contenido no sufrió ningún cambio de naturaleza sustancial. En realidad lo que se refleja es que dicha norma sí garantiza libertades de comercio, trabajo e industrias, rechaza el régimen de las asociaciones de trabajadores y establece o permite una mínima intervención estatal ya que solo permite inspeccionar lo relativo a moralidad, salubridad y seguridad.

Aparte del Artículo 29, si analizamos el Artículo 48 podemos percatarnos de que la Constitución no contenía leyes que protegieran a la clase obrera ni tampoco facilitaba los medios para dictarlas. Las relaciones de trabajo continuaban bajo influencias colombianas, se canalizaban por el Código Civil, independientemente de que Panamá fuese ya República independiente.

Para efectos del comentario anterior, el Artículo 48 de la Constitución de 1904 dice:

"Es prohibido a la Asamblea Nacional dictar leyes que disminuyan, restrinjan o adulteren cualquiera de los derechos individuales consignados en el presente Título sin reforma previa a la Constitución, salvo las excepciones que ésta establece."

Constitución de 1941:

Se encuadra nuestra materia en el Título III bajo el nombre de "Derechos y Deberes Individuales y Sociales."

En esta constitución se amplía el concepto individualista que contenía la anterior de 1904. Es en esta nueva Carta que se inicia la consagración de Derechos Sociales que coadyuban a cambiar la tendencia existente hasta el momento en que se promulgó.

Prueba de lo anterior, basta con enunciar los Artículos referentes al trabajo y su libertad de ejercicio.

"Artículo 43:

Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad y reglamentar el ejercicio de las profesiones. Las autoridades inspecciona-

rán las profesiones y los oficios en lo relativo a moralidad, seguridad y salubridad públicas."

Como se puede apreciar, en comparación con el Artículo 29 de la Constitución de 1904, no se declara ya la libertad de ejercicio de cualquier oficio u ocupación, sino que se establece el derecho a escoger una profesión u oficio; además da más amplitud a la intervención del Estado en la reglamentación de las mismas, procurando con esto la incorporación jurídica de un derecho diferente que va a estar sujeto a los designios de la Ley.

Anteriormente dijimos, que se introducía un concepto de Derechos Sociales que era nuevo en materia legal en Panamá, pues bien, esta constitución declara al trabajo como obligación social bajo la tutela del Estado, éste puede intervenir para reglamentar las relaciones entre el capital y el trabajo, derivándose así una protección al obrero un poco más amplia que las existentes hasta la fecha.

El Artículo 53 corrobora lo antes dicho, en la siguiente forma:

"El trabajo es una obligación social y estará bajo la protección especial del Estado. El Estado podrá intervenir por Ley, para reglamentar las relaciones entre el capital y el trabajo a fin de obtener una mejor justicia social en forma que, sin inferir agravio

injustificado a ninguna de las partes, asegure al trabajador un minimum de condiciones necesarias para la vida, y las garantías y recompensa que se le acuerde por razones de interés público y social, y al capital la compensación justa de su inversión.

El Estado velará porque el pequeño productor independiente pueda obtener de su trabajo o industria lo suficiente para sus necesidades, y, de modo especial, por el bienestar y progreso de las clases campesinas y obreras."

Incluye este artículo constitucional la preocupación del Estado por proteger al pequeño productor independiente, con el propósito de que él pueda vivir llenando los requisitos indispensables de subsistencia, sin ser o poder ser objeto de una explotación por parte de los grandes productores.

Existe dentro de este período constitucional de 1941, la incorporación de algunas leyes que vienen a incrementar lo expuesto en la Constitución. Nos referimos, entre otras, al Decreto Ley Número 38 de 1941, que se le considera como un Decreto muy especial en la evolución del Derecho Laboral, ya que es la primera manifestación del Estado en tratar de regular de manera sistematizada y amplia todo lo relacionado con las relaciones laborales. Contiene el mismo, aspectos relativos al descanso semanal, trabajo de mujeres y niños, jornada de trabajo, etc.

Mediante los Decretos Números 155 y 313 de 1941 y 1942 se dictan normas relativas al proceso laboral. Se organiza y se crea el Ministerio de Trabajo, Previsión Social y Salud Pública y se estructura dentro del mismo la Sección de Supervigilancia y Arbitraje que se encargaba de resolver los juicios laborales, excepto accidentes de trabajo que competía al Órgano Judicial.

En ese mismo año de 1941 nace en Panamá bajo el amparo de la Ley Número 23, la Caja de Seguro Social, institución esta que vela por el bienestar y salud de los obreros panameños. Con este gran avance se instituye obligatorio el seguro para trabajadores tanto de la empresa privada como del gobierno nacional.

Constitución de 1946:

Tiene esta Constitución como fuente, la anterior de 1941 y 1904, sirvieron también como modelo la de Cuba de 1940 y la de la República del Uruguay. En lo referente al trabajo, consagra más detalladamente los Derechos Sociales dedicando en el Título III un capítulo exclusivo para el Trabajo.

En su Artículo 63 consagra al trabajo como un derecho y un deber del individuo, amparado bajo la tutela del Estado quien pondrá todo su empeño para proporcionarle trabajo a todo aquel que carezca de éste, garantizándole eso sí, unas condiciones económicas suficientes para mantener un nivel de vida digno.

Con relación al salario, aparece la primera norma constitucional que expresamente declara la garantía de un salario a cambio del trabajo prestado tanto a empleados públicos como privados:

El Artículo 64 dice:

"A todo trabajador al servicio del Estado o de empresas públicas o privadas o de individuos particulares, se le garantiza un salario o sueldo mínimo."

Tenemos así, que en materia salarial aparecen normas efectivas que van encaminadas a una identificación de las leyes con el trabajador.

De la misma forma como garantiza una remuneración a cambio de la prestación de un servicio, también dicta una disposición que se puede considerar como la máxima protección salarial a nivel constitucional de manera clara y expresa.

El Artículo 65 establece que es la ley quien tomará las medidas para realizar el ajuste del salario o sueldo mínimo, tratando con esto de elevar el nivel de vida del obrero y tomando en consideración la zona donde se encuentre y el tipo de actividad que realiza.

Así mismo, se contempla la obligación de establecer un salario mínimo por jornada de trabajo en el caso de trabajadores por

ajuste o precio alzado y estipula también una protección del salario frente a terceras personas, o sea que constitucionalmente se declara inembargable el salario mínimo de todo trabajador, dando preferencia únicamente a las pensiones alimenticias atendiendo a las proporciones dictadas por la ley. Declara inembargable también y de manera absoluta, los instrumentos que utilicen los trabajadores en la realización de sus trabajos.

Existe un último artículo en materia salarial dentro de esta Constitución que tiene todo trabajador en recibir una remuneración proporcionada o equivalente con relación al trabajo o función que desempeñe, no distinguiendo el sexo o la nacionalidad del trabajador.

En el Artículo 66 que consagra el principio de que a igual trabajo, igual salario, diciendo:

"A trabajo igual, en idénticas condiciones, corresponde siempre igual salario o sueldo, cualesquiera sean las personas que lo realicen, sin distinción de sexo o de nacionalidad."

Es de esta manera como a nivel constitucional aparece el término salario, sus garantías y su principio rector de igualdad, claramente expresado, iniciando así su vida jurídica para sus futuras consideraciones.

Constitución de 1972:

A raíz de un cambio político sufrido en nuestro país en 1968, con motivo del movimiento revolucionario del mes de octubre, que finalizó con el derrocamiento del Dr. Arnulfo Arias M., el nuevo Gobierno Revolucionario logra a través de esta Constitución adquirir su status de Gobierno de Derecho. Con tendencias reformistas de índole sociales, políticas y económicas, va transformando poco a poco el sistema legislativo anterior y enmarca en esta Constitución una preocupación del legislador hacia una política de bienestar social adecuadas para el momento y lugar en que se encontraba el pueblo panameño.

En cuanto a los derechos y deberes individuales es mucho más extensa que la de 1946. Esta abarcaba de los Artículos 19 al 94, mientras que la de 1972 se extiende desde el Artículo 17 al 117. En realidad, en lo referente a este tema, los artículos que comprenden al trabajo, son copiados casi iguales unos y otros, sino idénticos a los de la Constitución de 1946, aunque sí advertimos de que hay cambios y adiciones de artículos que consagran derechos fundamentales para la clase obrera.

El Artículo 59 que establece el trabajo como un deber y un derecho del individuo, aunque así lo decía la de 1946, ésta, la de 1972 obliga de manera más precisa al Estado a la creación de políticas económicas, asegurándole al trabajador las condiciones para llevar una vida decorosa. Aunque esto, debido al sistema económi-

y al problema mundial que es el desempleo, es de por sí un tanto difícil; este artículo es un poco menos ilusorio ya que permite una intervención del Estado y lo obliga a preocuparse en solucionar en parte el problema.

Por lo tanto, mientras que en 1946 la Constitución establecía que el Estado emplearía los medios a su alcance para realizar tales fines, la Carta Magna de 1972, obliga al Estado a crear políticas económicas que aseguren el bienestar social del trabajador.

Con relación a disposiciones de tipo salarial el Artículo 60 de la Constitución de 1972 en su primera parte, al igual que el Artículo 64 de la de 1946, garantiza la retribución salarial por lo menos en un mínimun por la prestación de sus servicios. En su segunda parte, agrega, el derecho de participar los trabajadores en las utilidades de las empresas que la ley así determine, dependiendo esto, de la situación económica del país. Procura de esta manera, aumentar el ingreso de los trabajadores mediante la participación en las utilidades que no será algo obligatorio ni general. Las condiciones económicas del país y la ley establecerá el procedimiento.

En lo que concierne a la forma de ajustar el salario o sueldo mínimo periódicamente el Artículo 61 con relación al Artículo 65 de 1946, básicamente no se producen cambios sustanciales. El Artículo 61 de 1972 agrega que "el ajuste periódico es con el fin

de cubrir las necesidades normales de su familia".... y en la parte final estipula que la ley "podrá determinar así mismo el método para fijar salarios o sueldos mínimos por profesión u oficio...."

En el segundo párrafo sustituye el término trabajos por ajuste o precio alzado del Artículo 65 de la de 1946, por el término trabajo por tarea o pieza, con relación a la obligación de asegurar un salario mínimo por jornada a estos tipos de trabajadores.

Protege en su parte final al salario mínimo, declarando su inembargabilidad, excepto cuando se trate de pensiones alimenticias y en la forma que la ley lo establezca, al igual que protege la inembargabilidad de los instrumentos de trabajo del obrero.

Por último, el Artículo 62 consagra el principio de igualdad de salarios en proporción al trabajo prestado y extiende un poco más la equidad del principio con relación al Artículo 66 de la de 1946 ya que ésta sólo habla, que no habrá distinción de personas ni por sexo o por nacionalidad; el Artículo 62 es más amplio y agrega a los dos conceptos anteriores los siguientes: edad, raza, clase social, ideas políticas o religiosas.

Con esto equipara a todos los trabajadores ante la igualdad de su retribución sin peligro a una interpretación literal del artículo.

Con este breve recorrido a través de los períodos constitucionales de la República, consideramos haber dado un panorama generalizado de la evolución de nuestro tema de trabajo, partiendo de las raíces o inicios, hasta llegar a las normas amplias, claras y justas, que sobre el salario se han creado en el plano del Derecho del Trabajo a nivel Constitucional.

2. Código de Trabajo de 1947.

En el año de 1945, mediante el Decreto Número 31, artículo 66 ordinal 5o., se impone como deber del Departamento de Investigación, Cultura y Legislación Social, del Ministerio de Trabajo, Previsión Social y Salud Pública, la preparación del Proyecto de Código de Trabajo.

En el mes de agosto de 1946 el Lic. Hermógenes de la Rosa, Jefe del Departamento antes mencionado, tenía preparado el proyecto, el cual fue presentado a una comisión revisora que estaba compuesta por distinguidos juristas panameños, quienes analizaron el proyecto, y en julio de 1947 lo presentaron al Organo Ejecutivo acompañado de un informe para que éste lo presentara ante la Asamblea Nacional.

La Comisión revisora del Organo Legislativo, estudió a fondo el Anteproyecto presentado y luego de largas discusiones se presentó ante la Asamblea para su aprobación, lo que fue resultado de varios días de estudio y análisis, hasta que finalmente se aprobó el

Código de Trabajo mediante la Ley 67 de 11 de noviembre de 1947, la cual establecía en su Artículo 645 que entraría en vigencia el día 1 de marzo de 1948.

Tiene como base este Código principalmente, el Código de Trabajo de Costa Rica, el cual a juicio de la Comisión Revisora era un poco extremista y decidieron debido a esta razón, atenuar un poco, sin lograr mucho, ciertas normas que consideraban que no se ajustaban a la realidad nacional de la República.

En realidad es que comparando de una manera generalizada la Ley 67 con el Código de Costa Rica, ambos son, salvo raras excepciones, el mismo tipo de codificación referente a su articulado y orden de exposición.

Existe en el Código de 1947, una situación que es de mucha importancia hacer notar en nuestro trabajo. Se trata de la incongruencia que tenían algunas disposiciones del Código con la Constitución de 1946. Esta Constitución contiene normas de Derecho Social a la vez que posee cierta política intervencionista del Estado para regular la actividad laboral, que no la tipifica el Código de Trabajo, ya que éste es tomado del Código Costarricense y por esa razón no aparecen disposiciones relativas al trabajo, de concepción constitucional, como el trabajo como derecho y deber del individuo; tampoco contiene normas que traten de obligar al Estado a proporcionar ocupación al desocupado; de igual forma no

responde en su totalidad el Código a las disposiciones de justicia social como proporcionar condiciones económicas normales al trabajador y la compensación equitativa de la inversión del capital; y así otras tantas que sin duda carecen de congruencia.

Como bien dice el jurista panameño Jorge Fábrega a este respecto:

"Si en cierto sentido el Código responde a esa exigencia, ello se debe a que el propósito responde a esa exigencia, ello se debe a que el propósito general del Derecho del Trabajo es idéntico en todos los países del mundo, tanto en Costa Rica como en Chile, Panamá, México, etc. Pero no sucedió así por un propósito consciente del legislador, en el sentido de acatar el sistema de la Constitución vigente."⁹

Debido a las razones antes expuestas la Corte Suprema de Justicia, declaró la inexecutable de los Artículos 5 y 39 (párrafo 2), 154 (párrafo 3), 158, 321, 561 y 643 del Código de Trabajo por considerar que no coincidían con los principios que sobre esa materia disponía la Constitución Política de 1946, como compendio sustantivo y primer ordenamiento jurídico del país.

⁹FABREGA, Jorge. Apuntes de Derecho del Trabajo. Vol. I. Imprenta Nacional. Panamá. 1970.

En materia de salario, el Código en cuanto a su definición del concepto, considero es un poco vaga, debido a que considera al salario en el Artículo 179, como :

"retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo."

Definitivamente considero, que salario no es sólo lo que el trabajador reciba por virtud de un contrato de trabajo, ya que puede suceder de que a parte de la retribución salarial fijada, el trabajador reciba otros ingresos que se derivan de su trabajo y que no creo que exista razón alguna para no considerarlos como salario. Es el caso de las comisiones, propinas, gratificaciones, participaciones, o cualquier otro beneficio económico que reciba el trabajador como consecuencia de su trabajo. Además no es necesario que exista un contrato de trabajo para que haya una prestación de un servicio a cambio de una remuneración. Lo que prevalece es la relación de trabajo, independientemente si hay o no contrato de trabajo, ya que es la relación, cualquier acto que de origen a la prestación de un servicio en condiciones de subordinación jurídica o de dependencia económica. En realidad no es que sean excluyentes ambos términos, sino que el contrato se manifiesta a través de la relación de trabajo.

Como vemos, en cuanto a su definición, es el Código un poco restringido al definir lo que considera como salario ya que no permite esa amplitud que ese término posee en caso de una interpretación.

En cuanto a la forma de remunerar si contempla diversas formas de pago, estipulando en su Artículo 181 que se podrá pagar por tiempo, por pieza, por tarea o en dinero, en dinero y en especie e incluye la participación de utilidades, ventas o cobros que haga el patrono. Es más amplio y permite al empleador y al trabajador mayor autonomía para fijar las formas de pago del salario.

Este Código incarta el principio que garantiza un salario mínimo por lo menos en toda relación. O sea que en su Artículo 180, estipula que ninguna relación será retribuida con una suma inferior al mínimo legal establecido. Es una norma protectora al trabajador que sí va a tono con los principios sociales que establecía la Constitución de 1946.

Podemos decir que este Código posee en materia de salarios disposiciones que garantizan y protegen la remuneración del trabajador. Luego de haber estudiado la norma sobre el salario encontramos algunos de estos principios que enunciaremos de manera general, ya que hemos dedicado un capítulo de este trabajo a estudiar las normas que protegen al salario, y que básicamente, a excepción de unas cuantas que no están en el Código de 1947, en la

actualidad están en vigencia.

Establece la obligación de pagar el salario en moneda de curso legal en Panamá. El Artículo 182 lo estipula, así como restringe la posibilidad de pagar el salario en valores similares como fichas, vales, cupones o cualquiera otra forma que pueda sustituir al dinero o alguna de las formas de pago que el Código permite.

En el Artículo 186 obliga al pago completo del salario, o sea que no podía existir un pago fraccionado del salario. Obliga también al pago en el lugar donde se presta el servicio, el Artículo 187. lo establece así y prohíbe el pago en lugares de vicios o de recreo, de venta de mercaderías o de bebidas alcohólicas, al menos que coincidan estas últimas con el lugar de la prestación del servicio.

Consagra el Artículo 188 la obligación de pagar el salario a la persona del trabajador o a un familiar que él ordene por escrito.

Declara inembargable el salario que no pase de 8/60.00 mensuales, dice el Artículo 190, cuando se trate de un trabajador soltero y de 8/100.00 cuando sea padre de familia con hijos bajo su cuidado, dando siempre la excepción en cuanto a pensiones alimenticias se refiere.

CAPITULO II

EL SALARIO COMO FIGURA JURIDICA

Prohíbe la posibilidad de que el empleador devengue algún interés en los pagos por anticipos que haga por razón del salario. No puede verificarse, según el Artículo 192 la cesión del salario en favor de terceras personas bajo ninguna forma de cesión.

Consagra en el Título XV el salario mínimo, el cual lo estipula como el derecho de todo trabajador a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades para una existencia decorosa. El fin social de esta institución es el mejoramiento del nivel de vida del trabajador, atendiendo a la región y la actividad que realice.

Es con estas disposiciones fundamentales sobre el salario que nace en un código panameño esta figura jurídica, y que se ha ido modificando por las exigencias del tiempo y de la época, procurando ir siempre en un beneficio equitativo tanto para empleados como para empleadores.

No trataremos aquí el salario en el Código Vigente, ya que en el Capítulo III de este trabajo, lo dedicaremos exclusivamente a esta institución en el momento actual de nuestro derecho positivo laboral.

Para poder nosotros llegar a un conocimiento concreto y específico sobre lo que el salario constituye como figura jurídica en las relaciones laborales en nuestro Derecho Positivo, hemos creído conveniente en este capítulo, analizar el concepto salario de una manera técnica y generalizada, viendo los aspectos más fundamentales del mismo, para luego de haberlo realizado, poder circunscribirnos en el tema, desde el punto de vista de nuestra actual legislación laboral y estudiar la materia teniendo a nuestro favor el conocimiento que a través de los distintos autores consultados, hemos podido adquirir a propósito de la figura del salario en el campo del Derecho Laboral.

A. Concepto de Salario.

En un tema tan amplio como este, definitivamente encontraremos una gran cantidad de definiciones que abarcarán algunas los aspectos más sobresalientes de esta figura jurídica, otras se quedarán un poco cortas en su concepción y no faltarán también definiciones que de manera restringida apliquen el término a uno u otro sector en las relaciones de trabajo.

Por los motivos antes expuestos, hemos tratado de agrupar un número no muy extenso de definiciones de diferentes autores y legislaciones para luego tratar nosotros definir en nuestra humilde opinión lo que consideramos como salario.

Como expresamos en el Capítulo I, para la Academia Española de la Lengua salario es:

"el estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de un servicio o trabajo."¹⁰

Esta definición la considero como una forma muy restrictiva del concepto salario. Digo esto, porque actualmente el salario no sólo se refiere al servicio doméstico sino que abarca a todos los trabajadores que de una forma u otra prestan sus servicios a cambio de una remuneración, sea ésta de la manera que sea.

Para la doctrina laboral, se entiende por salario,

"la retribución del trabajador, lo que el hombre percibe por un trabajo."¹¹

En forma generalizada este es el concepto de salario, por cuanto estipula que es el resultado obtenido por el trabajador luego de que presta sus servicios.

¹⁰ OSORIO, Manuel. Op. Cit. Pág. 685.

¹¹ CABANELLAS, Guillermo. Op. Cit. Pág. 571.

Por su parte Rodolfo Napoli establece dos clases de salarios, uno de carácter jurídico y otro de carácter social.

"El primero no es más que el precio de la contra prestación del patrono por el trabajo realizado en su beneficio por el trabajador. El segundo, además del ya señalado, es lo que el empleador debe pagar, en orden a los principios de justicia social, sin consideración alguna al servicio prestado, v.gr. los salarios por enfermedad, participación en las ganancias, etc. Es un salario compensatorio."¹²

Es la anterior definición sumamente amplia ya que en realidad abarca dos tipos de salarios que si bien son ambas retribuciones, uno viene de la prestación de un servicio y el otro nace de la función social protectora al trabajador que tiene el Derecho del Trabajo.

Para Ernesto Krotoschin, el salario no lo define categóricamente, sino que lo considera como la

"principal obligación del empleador, de igual forma que lo es para el trabajador la prestación del servicio pactado."¹³

¹² NAPOLI, Rodolfo. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Edit. La Ley. Buenos Aires, Argentina. 1969. Pág. 191.

¹³ KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. 2a. Ed. Edit. Depalma. Buenos Aires. Argentina. 1968. Pág. 448.

Igualmente Juan D. Pozzo, no define al salario expresamente pero da su opinión al respecto y si la encuadramos en términos generales, encontramos en ella aspectos que coinciden con las anteriores definiciones. Dice Pozzo que,

"el pago de la remuneración del trabajador por el empleador constituye una de las obligaciones esenciales del contrato de trabajo, se trabaja, para obtener por lo menos, lo necesario para lograr el cumplimiento de las necesidades del individuo y de su familia."¹⁴

Algunas legislaciones que hemos consultado brindan definiciones muy interesantes en relación a nuestro tema.

La Ley Federal del Trabajo de la República de México en su Artículo 82 dice:

"salario es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo."

La Ley Española de Trabajo en el Artículo 2o. del Decreto de 21 de septiembre de 1960 dice:

"salario o sueldo es la remuneración en dinero o en especie que percibe el tra

¹⁴POZZO, Juan D. Op. Cit. Pág. 225.

bajador por cuenta o bajo dependencia ajena, bien por unidad de tiempo o de obra, por plazos determinados o por duración indefinida, como contraprestación directa y por razón exclusiva del esfuerzo que realiza y del resultado que con él se obtiene."¹⁵

Considero oportuno detenernos un poco y analizar rápidamente la definición de la legislación española. Tenemos aquí una definición sumamente completa, en donde equipara la ley los términos salario y sueldo; especifica que la remuneración puede ser en dinero o en especie, cosa que otras definiciones dejan tácitamente; establece también las diferentes formas como se puede pactar la realización de una obra, ya sea por unidad de tiempo, por obra, a plazos fijos o a plazos indefinidos y establece una relación directa entre lo que se gana como salario y el esfuerzo prestado en el trabajo. Agrupa esta definición muchos conceptos en uno solo, que como veremos son motivo de estudios separados en otras legislaciones incluyendo la nuestra. Pero no le quita trascendencia jurídica ya que con su amplitud, abarca las muchas manifestaciones que pueden suceder en una relación de trabajo, en cuanto al pago de remuneración se refiere.

¹⁵ HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. Tratado Elemental del Trabajo. 10a. Ed. Instituto de Estudios Políticos. Madrid. 1969. Pág. 383.

El Código de Trabajo de Costa Rica, en su Artículo 162 define el concepto salario diciendo:

"salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo."

Es esta una definición que a mi juicio es muy restrictiva, ya que deja sin proteger a aquellos trabajadores que establecen una relación de trabajo carente de un contrato. Considero que para los efectos de una mayor claridad interpretativa, el término contrato de trabajo se debió haber sustituido por el de relación de trabajo, ya que existen servicios pactados sin un previo contrato, del cual se generan remuneraciones para el trabajador. Además el concepto relación de trabajo es más amplio ya que puede existir un contrato de trabajo en una relación de trabajo, pero ésta puede existir con o sin la existencia del contrato. Lo que determina la calidad del trabajo prestado no es el contrato existente sino el servicio prestado y una vez se haya realizado por cuenta de otro, existe la relación de trabajo y por consiguiente la obligación de pagar la remuneración al trabajador. Con esto podemos decir que entre el contrato de trabajo y la relación de trabajo, la segunda es el todo y el primero es la parte. Dentro de la esfera de la relación de trabajo, el contrato es un medio para establecer la relación, pero no de manera exclusiva.

Luego de haber anotado ciertas definiciones de autores y legislaciones en torno al concepto salario, nosotros intentando dar una definición, creemos que para los efectos del Derecho del Trabajo,

"salario es todo tipo de remuneración que reciba el trabajador como consecuencia de la prestación de sus servicios a otra persona, en virtud de una relación de trabajo."

Creo con esta pequeña definición abarcar de manera general lo principal en cuanto a la remuneración, ya que al incluir el término "todo tipo de remuneración", dejo el paso abierto para que se pueda incluir las diferentes formas en que puede un trabajador aumentar su caudal económico en virtud de la prestación de un servicio, estableciendo que ésta es producto de una relación de trabajo, no circunscribiéndola a la existencia de un contrato, convenio o cualquier otro medio lícito de contratación obrera. Para mí lo fundamental es que el servicio sea prestado de manera efectiva para que esto produzca una relación de trabajo y el pago de una remuneración por la persona que recibe el beneficio del servicio o trabajo prestado.

Concordante con mi opinión, la Junta de Conciliación y Decisión número siete del Ministerio de Trabajo, en Sentencia del 5 de abril de 1979 establece:

"Antes de concluir el Tribunal le aclara por su parte al representante judicial del demandante que la relación de trabajo no está amparada por presunción alguna de derecho. Afirmar esto es anti-nómico con la realidad. Lo que está amparado por la Ley es que acreditada la prestación del servicio o la ejecución de de la obra se presume la relación de trabajo..."¹⁶

Con esto creo aclarar mi posición y también mi comentario con relación a la definición que sobre salario emitía el Código Laboral de Costa Rica al restringir el pago de la remuneración solo al existir un contrato de Trabajo.

¹⁶Jurisprudencia Laboral. Centro de Investigación Jurídica. Universidad de Panamá. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Panamá 1981. Pág. 136.

B. Naturaleza Jurídica:

En principio, el salario y su naturaleza jurídica la tenemos que ubicar desde dos puntos de vista. En primer lugar, con relación al trabajador, es la equivalencia existente entre lo que él ha producido como resultado de su trabajo y lo que le retribuyen económicamente por el esfuerzo brindado. En segundo lugar, con relación al empleador o patrono, es la compensación del producto recibido por el trabajo prestado y el precio pagado.

El salario proviene como resultado de una prestación de servicios en una relación de trabajo. Visto en forma contractual, ya que puede producirse una relación de trabajo como consecuencia de un contrato de trabajo, éste se le considera como un contrato sinalagmático y a título oneroso, debido a que ambas partes obtienen o procuran obtener una ventaja y a parte de eso la responsabilidad es recíproca en cuanto a las obligaciones de ambos.

Si bien, el salario o el pago del mismo se le considera como la primera y principal obligación del empleador, visto esto desde otro punto de vista jurídico, existiendo o no contrato de trabajo, es la contraprestación del empleador respecto del trabajador como resultado de la relación de trabajo, en donde el trabajador presta sus servicios y recibe su remuneración.

Estableciendo una relación entre los términos trabajo y salario, creo que su relación va de causa a efecto, respectivamente uno del otro. Aunque el salario económicamente hablando es o puede ser el medio de subsistencia del trabajador, jurídicamente es solo la contraprestación por parte del empleador debido a la actividad o trabajo puesta a su disposición por parte del trabajador.

Se considera que el empleador o patrono debe el salario al trabajador una vez pactado el acuerdo o contrato de trabajo, cuando el trabajador pone a disposición del empleador su actividad laboral, aunque este último, no la utilice. Una vez el trabajador esté a disposición del empleador para ejercer la actividad laboral, existe la obligación de abonarle su salario, aunque el trabajo no se produzca por razón imputable al empleado. Si no existe esta disponibilidad del trabajador para con el empleador, no existe relación de trabajo y por lo tanto no hay que abonar ningún tipo de remuneración. Lo que califica la remuneración es la disposición que exista del empleador para con el trabajador en la realización de un trabajo, independientemente si se realiza el trabajo; basta solamente que exista esa subordinación jurídica entre uno y otro para que genere la obligación de abonar salario. Si no existe tal relación, no hay actividad laboral a su disposición y por lo tanto no hay trabajo que retribuir.

Podemos afirmar, que la obligación de pagar un salario está en la contraprestación real o potencial de la actividad laboral del trabajador, que tomando en cuenta otro móvil del salario, lo hace para subsistir vitalmente o para mejorar económicamente su nivel de vida. Por tal motivo el salario se sale también de los patrones jurídicos y penetra en el campo político-social de trascendencia mundial, pero como tal, no es problema de nuestro estudio jurídico, pero no por eso hay que desvincularse de la importancia social del mismo.

Son estos pues, los principales principios que determinan la naturaleza jurídica del salario, como figura que surge como resultado de una simple relación laboral o como consecuencia de la previa contratación del trabajador en un contrato de trabajo.

C. Teorías sobre la fijación del salario.

Hemos querido incertar en este capítulo, este punto que nos brindará una forma de conocimiento con relación al salario, tomando en consideración concepciones de ciertos autores que formularon estas teorías que son del mundo de la economía política pero ligadas muy de cerca con el Derecho Laboral. Cada sistema responde a su ideología propia y cada uno ve al salario desde diferentes ángulos. Veamos pues las más importantes.

1. Teoría de la oferta y demanda:

Los términos, ampliamente conocidos en el mundo económico, no dejan de ver al salario muy apartado de la economía. Los propulsores de esta teoría fueron los Economistas de la Escuela Liberal. Para ellos el precio o pago del salario es regulado como toda cosa que tiene un valor en el mercado. Según esta teoría los salarios suben o bajan en razón inversa de la cantidad de trabajo disponible.

Los defensores de esta concepción dicen que existe un nivel mínimo del cual el salario bajo ninguna razón puede descender, o sea lo que es indispensable para permitirle al trabajador y su familia una existencia decorosa. Pero de igual forma como hay un mínimo indispensable, hay un máximo imposible de rebasar por el salario, que ellos llaman el valor del producto. Si en un momento el salario rebasa este máximo los centros generadores de empleo perecerían.

Es pues dentro de estos límites de mínimo y de máximo que varían los salarios debido a la ley de oferta y demanda.

Quiero hacer un breve comentario a este respecto porque creo que esta Teoría Económica totalmente, ataca directamente el concepto de trabajo en cuanto es éste un derecho y un deber del individuo, y que este principio social del trabajo costó mucho tiempo implantarlo y ellos retroceden al considerar al trabajo

como una mercadería susceptible a leyes económicas que rigen a los actos de comercio.

2. La Ley del Bronce del Salario.

Expuesta por el economista Lasalle, basándose en las teorías económicas de Marx, traduce a través de esta teoría una suerte de fatalidad, dando a entender que esta ley gravitaba sobre los trabajadores asalariados, de la misma forma que el "factum de bronce" en el mundo antiguo, condenándolas para siempre a una vida miserable.

El trabajo es una mercancía que se vende en el mercado y el salario es su precio. Lo vende el trabajador, lo compran los patronos y el salario es el precio. Como todo comerciante trata de adquirir al precio de costo su mercancía, el patrono compra el trabajo y ve que el precio mínimo corresponde al costo de las necesidades mínimas del obrero y considera que el salario reducido al mínimo basta estrictamente a proporcionar, en un determinado lugar, los medios de vida indispensables de existencia y reproducción del obrero.

Rebaja esta Teoría al trabajador a una categoría subhumana, negándole así la oportunidad de participar en los goces y placeres de una sociedad civilizada.

3. Teoría del Fondo de los Salarios.

Dentro del grupo economista de la pasada centuria se destacó Stuart Mill como proponente de esta teoría. Lo fundamental en ella se basa en que a la oferta de trabajadores para buscar su sustento, corresponde la demanda de los patronos para buscar el rendimiento de sus inversiones por medio de la producción.

Dice Mill, que la cuantía del salario va vinculada dependientemente a dos factores muy importantes que son: la oferta y la demanda de trabajo. La relación de uno con el otro determina la cuantía del salario, reflejando las variaciones que tiene la oferta y la demanda. Para conocer cuál es el promedio del salario correspondiente a cada trabajador en un país solo se divide la cifra a que asciende el fondo de los salarios por el número total de trabajadores dispuestos a trabajar. Como resultado, tenemos que si el fondo sube o disminuye el número de trabajadores, los salarios sufren o un alza o en caso contrario una caída.

4. Teoría de la Plusvalía:

Revoluciona Marx el Siglo XIX cuando frente a las interpretaciones capitalistas elabora esta teoría. Para ella, al trabajador no se le entrega la totalidad del producto obtenido con motivo de su trabajo sino solo una parte, la más pequeña. Se llama plusvalía entonces, a la diferencia de lo que gana con lo que recibe por su trabajo.

Esta teoría ha sido fuertemente combatida por ser unilateral e inexacta, ya que solo considera el valor-trabajo producido por el trabajador, sin tomar en cuenta otros elementos como el capital, dirección técnica, perfección de las instalaciones, ordenamiento del trabajo, etc., que pueden influir y definitivamente influyen de una manera considerable en la prosperidad y engrandecimiento del negocio y como consecuencia directa, en la elevación de los salarios.

5. Teoría del Salario Político:

Esta idea considera que la remuneración del trabajador debe quedar excluida de los factores económicos, de los acuerdos individuales o colectivos del trabajo, para que sea establecido por el Estado sobre bases equitativas y de acuerdo al interés general.

En principio suena algo justo, pero en la realidad suele desconocerse debido al interés partidista de los políticos y por la tiranía sindical. Hay autores que opinan, que para los salarios políticos no hay límites económicos ni naturales ya que se fija el servicio exclusivo de los intereses electorales de los partidos que gobiernan. De esta manera, encontramos que el salario político sobrepasa rápidamente el valor total del trabajo.

6. Teoría del Justo Salario:

Hemos visto que cada una de las teorías precedentes fundan su razón en el concepto de su propia justicia, unos la ven desde el punto de vista económico, otros desde el político y otros desde lo social. La teoría del justo salario encuentra su fundamento en la fuerte posición de la Iglesia Católica.

El máximo defensor de esta teoría fue el Papa León XIII que en su Encíclica "Rerum Novarum" proclamó que entre los deberes principales de cada patrono estaba el de proporcionar a cada quien un salario conveniente. La justicia y la equidad son las bases en que se afirma el concepto de retribución del trabajo.

La teoría católica sobre el trabajo, encuentra un fundamento muy valioso, se trata de la opinión de Santo Tomás que al respecto del derecho de tener un salario cada trabajador, en una sociedad equilibrada todo hombre capaz y laborioso podrá vivir de su trabajo, cumplir con las obligaciones para con los suyos y poder tener suficientes ahorros para cuando se le presenten épocas malas.

Esta doctrina condena de vil, aquel salario que no sea suficiente para cubrir las necesidades humanas más apremiantes que tiene todo ser humano.

Por lo tanto, encontramos en esta teoría el inicio de ideas sociales protectora al trabajador y que toman al trabajo desde el

punto de vista humano para que el mismo brinde a cada trabajador condiciones humanas de vida y un nivel decoroso y digno que brindar a sus dependientes.

Ch. Clases de salarios:

En esta parte, hemos tomado solamente las clases de salarios más importantes ya que diferentes autores aunque agregan algunos otros, coinciden siempre en estas tres clases, que creo son las de mayor importancia.

1. Por unidad de Tiempo:

Es el salario que percibe el trabajador o empleado cuando está a disposición del empleador por un tiempo determinado. En este tipo de salario la retribución que se paga se hace sin tomar en cuenta la producción del trabajador. De manera que para efectos del pago se toma en consideración el tiempo en que el trabajador se encuentre a disposición del empleador para prestar su trabajo, de modo que aún, cuando no haya producción y exista disposición del trabajador a la actividad laboral, el empleador deberá abonar su salario.

En el salario por unidad de tiempo encontramos ciertas definiciones muy importantes, que creemos necesarias incertar.

Para De la Cueva, al definir este tipo de salario, entrelaza la definición de salario por tiempo con la del Artículo 58 de la Ley Federal de Trabajo de México que se refiere a la jornada de trabajo:

"Salario por unidad de tiempo es aquél en el que la retribución se mide en función del número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para prestar su trabajo."¹⁷

Lo que cuenta pues para el pago, es la disponibilidad en que se encuentra el trabajador para prestar sus servicios, independientemente de la producción que resulte.

Cabanellas considera el salario por tiempo como:

"el percibido por el obrero o empleado que cede o arrienda a su patrono sus energías laborales o conocimientos durante un período determinado, con independencia de la cantidad de trabajo que ejecuta."¹⁸

¹⁷DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 5a. Ed. Edit. Porrúa. México. 1978. Pág. 305.

¹⁸CABANELLAS, Guillermo. Op. Cit. Pág. 596.

Citando a estos dos autores, encontramos una coincidencia de ideas que es general en los otros autores consultados, a propósito del salario fijado por unidad de tiempo.

2. Por unidad de obra.

Se conoce también como trabajo a destajo en donde tiene mucha importancia el rendimiento del trabajador. El salario fijado de esta forma será variable ya que es el esfuerzo del trabajador el que determina el monto final de remuneración.

Se le considera como un trabajo no subordinado ya que es el propio trabajador quien se pone sus condiciones. Existe como en toda las cosas ventajas y desventajas. Algunas ventajas que proporciona este tipo de salario son: aumento de la producción ya que el trabajador se estimula en producir más y ganar más; el obrero procura mayor perfeccionamiento profesional para alcanzar mejores resultados; exige menos vigilancia por parte de la empresa; ambas partes obtienen mayores beneficios; etc.

Entre las desventajas que se pueden enumerar tenemos: desgasta físicamente al trabajador; origina mayor competencia provocando una disminución salarial; puede violar los principios relacionados con la jornada de trabajo pudiendo rebasar los límites permitidos para horas extraordinarias; podría disminuir la calidad del producto por la cantidad que se produce; etc.

Produce esto un problema, que es la obtención del salario mínimo por lo menos, en una jornada de ocho horas de trabajo. Siendo un salario pagado por productividad del trabajador, correría el riesgo de que se vea afectado en alcanzar el mínimo vital para su existencia, debido a las desventajas antes fijadas. Con relación a esto se plantea la figura de un salario a destajo mixto, o sea aquel garantizado con un mínimo de salario como retribución normal, siempre que el trabajador asegure un mínimo de rendimiento que compense la retribución normal de garantía.

En nuestra legislación laboral no se permite este tipo de remuneración ya que atenta contra principios establecidos, además de que en la ley se garantiza un salario mínimo en toda actividad laboral que se realice. En nuestro capítulo III, tocaremos más a fondo este problema cuando estudiemos el Código de Trabajo.

3. Por tarea o pieza:

Se establece en este tipo de salario, la obligación por parte del trabajador de cumplir con una cantidad determinada de tarea en el tiempo o jornada establecida. De esta forma se fija un tiempo y un rendimiento determinado que debe cumplir el trabajador.

Con este sistema existe un doble aseguramiento para las partes en la relación laboral. Para el empleador se asegura un rendimiento fijo y uniforme dentro del tiempo estipulado y para el obrero se le asegura un salario al que tendrá derecho luego de cumplir con la tarea encomendada.

Consideran algunos juristas que este tipo de remuneración podría generar un problema y es que no toda la producción es la misma, e igualmente el rendimiento del trabajador hoy puede variar con relación a ayer o a mañana, dependiendo de condiciones como materia prima, clima, maquinarias, etc.

La idea de fijar una remuneración por tarea o piezas es más que nada para garantizar al trabajador la tranquilidad de saber que cuenta con su salario fijo determinado por tiempo y que el mismo puede incrementarse si el trabajador aumenta su rendimiento.

En cuanto a su autorización en nuestra ley, sí la contempla el Código de Trabajo como una de las maneras de remunerar el trabajo, que veremos, con detalles en el próximo capítulo.

Con estos tres tipos de salarios, que a mi juicio son los principales porque abarcan dentro de sus conceptos otras varias formas de salario, me limito por el momento a su explicación, ya que tanto en la forma de remuneración como en las diferentes formas de salario que a continuación estudiaremos, daremos una visión

más pormenorizada de cada uno y las opiniones de autores y legislaciones al respecto.

D. Formas de remuneración.

1. Concepto de remuneración:

Como uno de los elementos esenciales en el contrato de trabajo, la remuneración significa la contraprestación que se paga por el servicio que se presta. Con esta simple pero amplia definición queremos iniciar ahora el estudio de las diferentes maneras que existen en la doctrina para remunerar el trabajo que se realiza por parte del trabajador, aclarando siempre que si bien la remuneración es un elemento en la contratación de trabajo, no necesariamente tiene que haber contrato para que se produzca la remuneración; lo que se tutela y protege es la prestación del servicio en favor de otra persona por parte del trabajador.

Quiero también aclarar, que si bien el término remuneración lo equiparan con el salario, sinonimia esta a la que me uno, en esta parte he decidido utilizar el mencionado término para designar con él, el acto por medio del cual se hace efectivo el pago del salario, o sea que remuneración en esta ocasión se referirá a la manera de pagar el salario exclusivamente.

2. Formas.

1. Por Unidad de Tiempo.

Como mencionábamos en el punto anterior, el pago del salario por unidad de tiempo se basa en el tiempo en que el trabajador presta su actividad laboral independientemente de la productividad en su trabajo. O sea que lo que se toma en cuenta para la remuneración es el tiempo que a disposición del empleador ha permanecido el trabajador ejecutando o no un trabajo determinado.

Existen en la doctrina y en la práctica diferentes formas de pagar el salario por unidad de tiempo, que mencionaremos a continuación.

Trataremos de ir mencionándolas en una escala de menor tiempo disponible a mayor tiempo disponible, teniendo en primer lugar:

2. Pago del salario por hora:

Se establece tal pago al convenir el trabajador y el empleador la ejecución de un servicio basado en el pago por hora de trabajo. En ningún caso tal pago debe ser inferior al mínimo legal por hora que establece la ley.

3. Pago por día:

Se le denomina en la doctrina a esta forma de pago como jornal. Esto sucede en trabajadores de industrias o de la construcción, pero en realidad hoy por el carácter que tiene el Derecho Laboral, rara vez se da. En esta forma de remuneración hay una situación curiosa. Solo se paga el tiempo que el trabajador esté a disposición del empleador para realizar un trabajo, no teniendo la obligación de computar para el pago del salario los días de descanso o de feriado obligatorio.

4. Pago por semana:

Se entiende por semana el período de tiempo que comprende siete días de duración. Claro está que no por esto el pago por semana comprende los siete días, normalmente de estos siete se laboran cinco y en algunos casos hasta seis. En sentido amplio es la periodicidad semanal en la que el trabajador recibe la remuneración por los servicios prestados, determinándose un salario fijo para cada período.

5. Pago por quincena:

Como su nombre claramente lo dice, es el pago que se establece al trabajador cada quince días de trabajo. En realidad tanto el pago por semana como el quincenal tiene que ver con trabajos que generan una producción material como lo son talleres,

fábricas y construcción.

6. Pago por mes:

Genera esta forma de pago la utilización del término sueldo o sea la retribución que se fija por un mes calendario. Normalmente se remunera de esta forma a los trabajadores que desempeñan tareas en donde no se realice una producción material. Es el caso de los oficinistas, técnicos, serenos, auxiliares en general, etc.

Aparte de la clasificación general que hemos dado, a los altos dirigentes o ejecutivos de empresa se les fija una retribución que puede ser por año o cada seis meses como una participación en los beneficios, la cual analizaremos en el momento oportuno.

Dentro del cómputo del salario por unidad de tiempo, sabemos que el factor para su determinación es el tiempo por servicios prestados o a disposición del empleador. Pero nace con este tipo de remuneración el problema que se suscita cuando se laboren horas adicionales al tiempo previsto. Cuando se produzca esta situación es obligación del empleador remunerar el tiempo extra que el trabajador ha laborado atendiendo a lo que estipula la ley sobre la materia o el acuerdo entre él y el trabajador. Lo único es que la ley regula la cantidad de horas extra-

ordinarias que pueden ser laboradas y por lo tanto sanciona a todo aquel empleador que se exceda del límite establecido.

Con relación a esto, el Código de Trabajo de 1972 en su Artículo 33 fija la tasa de remuneración de horas extraordinarias con relación al tipo de jornada en que se realice, con un 25% sobre el salario cuando sea en período diurno; con un 50% cuando sea en período nocturno o prolongación de la jornada mixta iniciada en el período nocturno.

El Artículo 36, ordinal 4o. prohíbe el trabajo extraordinario mayor de 3 horas por día y de 9 a la semana. Si se viola este principio el recargo adicional será de un 75% sobre el salario.

La Ley Federal de Trabajo de México en su Artículo 67 en su párrafo II:

"Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada."

Con relación a la limitación de las horas extraordinarias, la Ley Federal tiene el mismo concepto que nuestro Código al referirse al límite y a la forma de retribución al trabajador.

En su Artículo 66 dice:

"Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana."

En su Artículo 68 dice:

"La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley."

En Argentina de acuerdo a la Ley 11.544, Artículo 5 establece:

"aparte de la remuneración convenida, puede resultar que se trabajen horas extras fuera de la jornada legal, o en días domingos o feriados, en cuyo caso la remuneración será aumentada suplementariamente con el 100% o el 50% según se trate de feriados o días hábiles."

Como vemos, varias legislaciones consideran en el cómputo del salario por unidad de tiempo el pago también de las horas extras que el trabajador labore, variando claro está la cantidad sujeta a recargo.

Sin embargo, no todas las horas extraordinarias dan derecho a una retribución adicional. Hablamos del caso de que se susciten siniestros o accidentes en el centro de trabajo, o cuando se requie-

ra tiempo extra para completar el trabajador que debía terminar en las horas hábiles. Con relación al pago del día de descanso semanal, se considera que no se paga sino se trabaja. Si se trabaja se le remunera como un día ordinario más el recargo adicional sin perjuicio de que se le de otro día libre en el resto de la semana. En nuestro Código se estipula un recargo sobre el salario ordinario de un 50% (Art. 41).

Por lo demás legislaciones, en México se le paga un recargo de un 25% sobre el salario ordinario por lo menos.

En Costa Rica se pagará con un recargo del 50% sobre el salario ordinario.

Analizaremos, este punto más detenidamente cuando veamos el concepto salario en el Código de 1972.

6. Por tareas o piezas.

Como ya hemos explicado es el sistema de remuneración en donde se le fija una cantidad de trabajo determinado dentro de una jornada de trabajo, con base en una remuneración fija sujeta a ese determinado rendimiento. Asegura al trabajador un salario mínimo que puede ser incrementado si aumenta su rendimiento.

A este tipo de remuneración se le conoce también como salario con primas, o sea que a parte del resultado prefijado, puede haber una prima que se puede fijar con relación al tiempo inverti-

do o al rendimiento y en relación al resultado del trabajo.

Nuestra Legislación estipula esta forma y la anteriormente enunciada como únicas formas de poder fijarse el salario. Con relación al trabajo por tareas o piezas, es obligación establecer el mínimo legal por unidad de tiempo.

Es nuestro Código mucho más restringido en cuanto a la fijación del salario, procurando con ésta garantizar siempre al trabajador una remuneración fija que podrá variar en su beneficio pero nunca podrá ser disminuida.

La legislación Mexicana por su parte es mucho más amplia y deja la manera de fijar los salarios, sujeta a varias modalidades.

El Artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo dice:

"El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera."

Aunque esta Ley estipula una amplitud en materia de fijación, hay que recalcar de que a pesar de que utiliza el término "de cualquier otra manera", no quiere decir que no existe reglamentación en cuanto al mínimo obligatorio.

El Artículo 85 en su primera parte lo asegura diciendo:

"El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley."

Igualmente el Código de Trabajo de Costa Rica es más amplio que el nuestro al determinar en su Artículo 164 lo siguiente:

"El salario puede pagarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora), por pieza, por tarea o a destajo; en dinero; en dinero y en especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono."

A pesar de su gran variedad de formas para fijarlo protege también el salario mínimo del trabajador.

El Artículo 163 establece:

"El salario se estipulará libremente, pero no podrá ser inferior al que se fije como mínimo, de acuerdo con las prescripciones de esta Ley."

Por último quiero agregar que la intervención del legislador panameño en omitir como forma de fijar el salario el trabajo por obra o a destajo es únicamente para proteger la salud del trabajador, ya que como dice el comentario que se hace a propósito del Artículo 142 de nuestro Código de Trabajo, "no siempre ha sido un real incentivo para la producción." Las razones del por qué no lo es, creo que quedaron explicadas bastante bien cuando dentro de las clases de salario, nos referíamos al salario por obra o a destajo.

3. Modalidades de pago.

a. En dinero:

Es la forma más generalizada de pagar el salario. Se entiende que el pago de esta forma es toda prestación realizada por el empleador que se traduce en dinero. En la generalidad de las legislaciones este es el concepto más aceptado.

La palabra dinero se extiende a considerar el pago en iguales circunstancias cuando se ejecuta a través de cheques o transferencias bancarias u otra forma que represente seguridad para el cobro por parte del trabajador. Por lo tanto quedan excluidas de esta forma, la posibilidad de que se pueda pagar el salario a través de fichas, vales, cupones o cualquier signo representativo que sustituya la moneda de curso legal.

El Código de Trabajo de 1972 en su Artículo 151, establece lo antes dicho así:

"El salario deberá pagarse en dinero de curso legal en la parte estipulada en dinero, que por lo menos deberá corresponder íntegramente al mínimo fijado por la ley. Queda prohibido los pagos en mercancías o en vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo, con que se pretende sustituir la moneda."

Con relación al pago a través del cheque, el mismo Artículo establece dos situaciones para que se pueda producir:

- "1. Tratándose del personal de oficina siempre que el cheque se entregue en horas en que el respectivo banco se encuentre abierto y den facilidades para cambiarlo dentro de la jornada de trabajo; o
2. Cuando así se acuerde en una convención colectiva."

En esta segunda parte, limita el uso del cheque sólo al personal de oficinas, quedando por exclusión de la norma la obligación de pagar en dinero a todos los otros trabajadores que no sean de oficinas, excepto que se pacte en una convención colectiva.

La Ley Federal de Trabajo de México establece en su Artículo 101 con más o menos iguales términos el concepto que enuncia el Artículo 151 del Código Panameño. No menciona la ley mexicana de manera expresa la prohibición o autorización del uso del cheque, pero tomando en cuenta el tenor literal de la norma cuando dice:

"El salario en efectivo debera pagarse precisamente en moneda de curso legal..."

creemos en nuestra opinión que la utilización del termino "precisamente" excluye la posibilidad del uso del cheque.

El Código de Trabajo de Costa Rica, en su Artículo 165, reformado por la Ley No. 31 de 24 de noviembre de 1943, establece una variante que le da un carácter propio a tal disposición.

De igual modo que las normas antes citadas obliga al pago del salario en moneda de curso legal. Prohíbe el pago mediante mercaderías, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

La excepción a la que hacíamos mención se trata de lo siguiente:

"Se exceptúan de la prohibición anterior las fincas dedicadas al cultivo del café donde en la época de recolección de las cosechas se acostumbra entregar a los trabajadores dedicados a esa forma, 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."

La razón de la excepción en realidad no la sabemos, sobre todo, por qué sólo con las fincas de café, quizás por la permanencia indefinida de los trabajadores en el lugar de la cosecha, en realidad no nos interesa, lo que vale recalcar es que permite solo en esos casos el pago en esta forma con la condición que establece.

b. En especie.

Se considera este tipo de remuneración como todo aquel que se haga efectivo en valores que no sean dinero.

Dice Krotoschin:

"que por natura todo salario que no

es salario en dinero, es salario en especie."¹⁹

Es quizás la forma más antigua de retribución del salario, ha consistido en ofrecer al trabajador alimentación, habitación y vestido. Suele darse el caso también en que el empleador da una concesión al trabajador de recibir prestaciones remunerativas de terceros, quienes son servidos por el trabajador en virtud de un contrato de trabajo de éste con el empleador. Esta figura es la denominada propina, que analizaremos más adelante, determinando si es o no salario.

No se trata de un salario en especie cuando el trabajador paga la prestación que se le ofrece, aunque lo haga a precios ínfimos. La regla es que el trabajador no pague al recibir la prestación.

Las modalidades principales son: alojamiento, manutención, vestido, y el uso de algún predio rústico.

El alojamiento es la incorporación del trabajador al seno de la familia del empleador, proporcionándole habitación en su residencia o bien la entrega al trabajador de una vivienda aislada de la del empleador. Ambos casos tienen que estar sujetos a con-

¹⁹KROTOSCHIN, Ernesto. Op. Cit. Pág. 477.

diciones de higiene y salubridad para garantía del bienestar del trabajador y su familia cuando la tenga. En el caso de la alimentación puede consistir en darle la comida ya preparada al trabajador o entregarle los productos para que él mismo se la prepare. Este tipo de remuneración atiende muchas veces a la buena fe del empleador.

Cuando se entrega un predio rústico, se refiere al caso de que se le asigne al trabajador una parcela u hortaliza para que sea cultivada por él pudiendo hacerlo libremente mientras dure la relación de trabajo. El dar vestido es ya una parte integral del salario, ya que en el caso de los domésticos, porteros, choferes, etc., el patrono da uniforme al trabajador, evitándole gastos innecesarios, y por lo general al término de la relación laboral, los vestidos vuelven a poder del empleador.

Se considera ésta, según varios tratadistas como una remuneración indirecta o complementaria.

El Código de Trabajo nuestro, en su Artículo 144 da una idea de lo que es salario en especie:

"Por salario en especie se entiende Únicamente la parte que recibe el trabajador o su familia en alimentos, habitación y vestidos que se destinan para su consumo personal inmediato."

En Panamá se puede pactar el salario en especie pero solo en adición a lo que el trabajador reciba en dinero, que según vimos en el Artículo 151 nunca será inferior al salario mínimo.

Tampoco se toma como salario en especie los suministros gratuitos que de el empleador a sus trabajadores y tampoco podrá reducirlos del salario en dinero.

Establece nuestra ley laboral una proporción que le asigna un valor tope al salario en especie. Dice el párrafo final del Artículo 144:

"Para los efectos legales, mientras no se determine en cada caso concreto el valor de la remuneración en especie, se estimará éste como equivalente al 20% del total del salario que recibe el trabajador. En ningún caso el salario en especie pactado podrá ser mayor del 20% del salario total."

Como se deduce del precepto antes enunciado, en Panamá no puede remunerarse al trabajador solo en especie. Se garantiza un salario mínimo siempre pagado en dinero.

La Ley de Costa Rica en su Artículo 166 al enunciar lo que entiende por salario en especie, lo hace en idénticas condiciones que nuestro Código.

Agrega al concepto nuestro, el otorgamiento que hace el patrono al trabajador en las explotaciones agrícolas o ganaderas

de un terreno, para que sea cultivado y aproveche sus frutos.
Considera esto como un salario en especie.

Aumenta el Código de Costa Rica el porcentaje del valor del salario en especie a un 50% del salario que reciba en dinero el trabajador.

Con relación a las donaciones del empleador, mantiene el mismo principio, en cuanto no los considera salario en especie, ni deducibles en dinero ni tomando en cuenta para la fijación del salario mínimo.

No expresa con relación al salario en especie, la obligación de garantizar un salario mínimo pagadero en dinero. Pero tomando en cuenta su último párrafo el Artículo 166 menciona el salario mínimo y además el Artículo 163 garantiza que ningún salario podrá ser inferior al mínimo legal. Por tal razón creemos que sí lo considera, aunque tácitamente en la parte concerniente al salario en especie.

La Ley Federal Mexicana en el Artículo 102 al tratar las prestaciones en especie las define si bien no igual, si muy parecida aunque cambia solo los conceptos:

"Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razona-

blemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo."

Es una definición muy sintetizada con relación a las anteriores. A manera de comentario adicional al Artículo, el mismo legislador mexicano comenta que cuando el trabajador se le den las prestaciones en especies como habitación y alimentos, éstos corresponderán al 50% del salario que se pague en efectivo, para todos los efectos legales.

No habla directamente de un salario mínimo, pero sí de una prestación en efectivo, que aplicando el Artículo 85 de la propia Ley Federal, nunca será inferior al mínimo establecido.

Es así como se considera el concepto de salario o remuneración en especie, en estas tres legislaciones y en la doctrina.

C. Mixto:

Se llama retribución mixta la que se compone de metálico y especie. O sea la remuneración que tiene una calidad en especie (alimentación, habitación o vestido) y otra con una determinada suma en dinero.

Nos sirve para aclarar este concepto el análisis que hicimos en el punto anterior ya que creo nos excedimos un poco y entramos sin querer a hablar de una remuneración mixta.