

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS



Los Salarios en la Producción Algodonera y sus Efectos en la Economía Nacional

TRABAJO PRESENTADO POR
José Rigoberto Hernández Urrutia

PARA OPTAR AL GRADO DE
LICENCIADO EN ECONOMIA

Septiembre de 1973

San Salvador,

El Salvador,

Centro América

1
= 1, 2 0
H 3 3 + 6
1 1 7 :
F C A 4 4
2 5



1 - 10103875

UNIVERSIDAD NACIONAL
DE EL SALVADOR

R E C T O R

Dr. Juan Allwood Paredes

SECRETARIO GENERAL

Dr. Manuel Atilio Hasbun

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

DECANO

Dr. Carlos A. Rodríguez

SECRETARIO

Lic. Mario Edgar Larín

JURADO EXAMINADOR

Presidente : Lic. Jesús Arnoldo Flores

Primer Vocal: Lic. Fernando Heriberto Fuentes

Segundo Vocal: Dr. René Fuentes Castellanos.

I N D I C E

	página
1.- INTRODUCCION	-
11.- CAPITULO 1	
PARTICIPACION DE LOS SALARIOS EN EL COSTO DE PRODUCCION DEL ALGODON	1
1) Costos Agrícolas	
2) Costos Industriales	
111.-CAPITULO 11	
ANALISIS DE LA MANO DE OBRA	15
1) Tierras Propias y Arrendadas	
2) Mano de Obra Permanente o por Temporada	
3) Rentabilidad	
11V.- CAPITULO 111	
SALARIO MINIMO	29
1) Situación de la Mano de Obra antes la implantación del Salario Mínimo	
2) El Salario Mínimo de los trabajadores del campo y sus consecuencias	
V.- CAPITULO 1V	
SITUACION ACTUAL	38
1) Desempleo Estacional	
2) Nivel de vida de los grupos familiares de los campesinos	
3) Oferta y Demanda de Mano de Obra	
4) Capacidad de pago de los algodoneros	
V1.- CONCLUSIONES	50
V11.-RECOMENDACIONES	52
V11.- APENDICE	

INTRODUCCION

El objeto de este trabajo es el de ubicar dentro de la producción de algodón, la participación de los trabajadores y determinar como se reparten las ventajas que esta producción proporciona a los que participan en ella ya sea como empresario o como trabajadores y que los condiciona dentro del desarrollo económico del país con el fin de señalar algunas medidas conducentes a mejorar la condición economico-social de este trabajador, como un diagnóstico para prever en el futuro nuevas fuentes de trabajo, para restablecer la mano de obra desplazada por la técnica.

En el primer capítulo señalo que el cultivo del algodón es una de las fuentes de trabajo más importantes entre las actividades agropecuarias del país, al demostrar que la participación de la mano de obra de los costos agrícolas e industriales es muy significativa.

En el capítulo II, al hacer el análisis de la mano de obra, llamé la atención sobre la calidad de los empresarios cultivadores de algodón, cuando siembran sus propias tierras y cuando siembran tierras arrendadas, lo que es importante por lo que compruebo que la mayoría de estos empresarios no son dueños de las tierras que trabajan, luego es lógico que tampoco los propios trabajadores, aunque muchos agricultores tienen la doble condición de empresarios y trabajadores.

Seguidamente establezco el grado de especialización que existe entre los trabajadores del algodón; las distintas etapas de la temporada, su duración y cómo está reglamentada; y luego, aplicando el Salario Mínimo, con los datos que he elaborado de la cosecha 1970/71, doy una idea de cómo están repartidos los valores resultantes de la cosecha entre los principales elementos que han intervenido.

Seguidamente hago una comparación entre el algodón y los otros cultivos de exportación más importantes del país, en su capacidad para emplear mano de obra, y por último hago un estudio sobre la ventaja a desventaja de trabajar con tractor propio o alquilado, y las consecuencias de sustituir la mano de

obra manual con fuerza mecánica.

En el capítulo Tercero, refiere cómo se emitió la Ley del Salario Mínimo para los trabajadores del campo; la situación de estos antes de su promulgación y las leyes que la antecedieron y que fueron condicionando las circunstancias que dieron lugar a la promulgación de la ley; las reacciones de los empresarios y las consecuencias que se derivaron después.

Pero el alcanzar un decreto de una Mínima remuneración acorde con las condiciones de vida del trabajador, no es la meta, sino que conseguida éstas, queda por llegar a la elevación del salario real del trabajador para convertirlo en sujeto de demanda efectiva.

En el Capítulo Cuarto, se hace un análisis del desempleo estacional y sus causas; se calcula un estimado de ingresos y gastos de una familia campesina para determinar que grado de mejoramiento ha tenido con el Salario Mínimo.

Después se exponen unas consideraciones sobre la oferta y la demanda de la mano de obra; de la capacidad de pago de los empresarios y sus fuentes de finaciamiento; las fluctuaciones de los precios de algodón en el mercado mundial, como una de las causas de que determinan el nivel de ingreso de los empresarios que servirá para pagar a los factores que intervienen en la producción algodonera.

Se dan algunas ideas sobre como incorporar el trabajo la mano de obra desocupada, ya sea porque ha sido desplazada por la maquinaria o por los empresarios, presionados por las legislaciones; o por emigrar a la ciudad en busca de mejores condiciones. Y finalmente se comparan las rentabilidades de los principales cultivos de exportación y su participación en el Producto Territorial Bruto del país.

Y la importancia del ingreso de los trabajadores dentro del Ingreso Nacional.

En el Capítulo Quinto, las conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO 1

PARTICIPACION DE LOS SALARIOS EN EL COSTO DE PRODUCCION
DEL ALGODON.

1) COSTOS AGRICOLAS.

Determinar con exactitud los costos agrícolas en la producción del algodón es muy difícil, puesto que éstos varían entre una explotación y otra, dependiendo dichas variaciones del tamaño de las mismas, las condiciones ecológicas del suelo, la intensidad del ataque de las plagas, los métodos de cultivo empleados, la distancia de la plantación al beneficio, el precio de los fertilizantes e insecticidas y su transporte, etc.

Ante la dificultad de hacer un análisis sobre datos directos, hemos tenido que recurrir a promedios obtenidos de diferentes fuentes de información y de investigaciones personales llevadas a cabo entre algodoneros.

a) El Ministerio de Agricultura y Ganadería, en el Estudio sobre " El Crédito Agrícola en El Salvador - Anexo N^o 1 - del Informe Preliminar, preparado por el Grupo permanente de Trabajo. Encuestas y Costos de Producción. Sede Banco Hipotecario de El Salvador", presenta los cuadros de Costos del año - cosecha 1965 - 66 que - transcribimos numerados del 1 al 6. 1/

En los cuadros se observa:

Que las operaciones para sembrar y cosechar una manzana de algodón empleando fuerza animal, costaron un promedio de ₡ 651.00 y se emplearon 109.5 días-hombre.

Al agregar el gasto de alquiler de tierra, el gasto de capital, servicios e intereses, resulta que una manzana cultivada de algodón, en la cosecha 1965 - 1966, costó en promedio, ₡ 720.56.

El gasto de mano de obra fue el que tuvo más peso sobre el total pues su incidencia fue de un 39.7%, que compara con un 25.5% de los gastos de capital, un 19.1% de la renta de la tierra y - 15.7% de los demás gastos.

Al emplear fuerza mecanizada, las operaciones alcanzaron un - valor de ₡ 423.61.

1/ .- Ver apéndice

Al agregar la renta de la tierra, los gastos de capital, gastos varios e intereses, resultó un total de ₡ 829.08, que fué el costo promedio de una manzana cultivada de algodón empleando fuerza mecanizada.

En estas operaciones, se emplearon menos días-hombres que en los cultivados con fuerza animal. En este caso se ocuparon 68.45 días hombre que comparan con 109.5 días-hombre empleados en el caso anterior.

El gasto que más incidió fue el de fuerza mecanizada con el 30.5% sobre el total que compara con el gasto de capital, 22.2%; mano de obra, 20.6% y renta de la tierra con 16.6%.

b) Una comisión de la Cooperativa Algodonera, presentó en una reunión sobre " El Salario Mínimo de los Trabajadores del Campo ", dos cuadros de costos agrícolas promedios estimados de una manzana cultivada de algodón, de la cosecha 1970 - 1971.

Estos cuadros están marcados con los números 7 y 8. 1/

En los cuadros números mencionados presentan los datos tal como fueron elaborados por la comisión en referencia.

El N^o 7 presenta los costos promedios estimados de producción de una manzana de tierra cultivada de algodón, empleando mano de obra y fuerza animal. El N^o 8 presenta los mismos costos, pero empleando mano de obra y fuerza mecánica.

Los cuadros que siguen a continuación los he elaborado basado en los datos originales de los cuadros antes mencionados.

En el cuadro N^o 9 he hecho una clasificación de los datos del cuadro N^o 7, en tres grupos: valor de operaciones en la que están implícitos la Mano de Obra y Fuerza Animal; Valor de los bienes de Capital, en el cual he incluido, solamente para comodidad, el valor de la renta de la tierra; y el valor de los servicios y otros gastos incluyendo los intereses del capital empleado. Los resultados son los siguientes: El valor de las operaciones es de ₡ 310.75; el valor del capital, ₡ 219.75 más la renta de la tierra ₡ 150.00, suman ₡ 369.75; el valor de los servicios ascendió a ₡ 142.00. Total ₡ 822.50 que representa el promedio del costo de una manzana de tierra cultivada de algodón en las condiciones antes dichas.

1/ .- Ver apéndice

Los datos anteriores se han presentado en el cuadro N° 10 como " Estimados de Costos Promedios de Producción del Cultivo de una manzana de algodón usando Fuerza Animal ". La renta de la tierra aparte de los gastos de Capital con valores de ₡ 150.00 y ₡ 219.75 respectivamente. Lo que en el cuadro anterior aparece como valor de operaciones, en éste aparece como gasto de mano de obra y fuerza animal y cuyo análisis hacemos en el siguiente cuadro. Siguen después los gastos de servicios y otros, incluyendo los intereses del dinero invertido en la cosecha.

En el cuadro N° 11 se hace el análisis del Costo de operaciones o sea el empleo de la mano de obra y de la fuerza animal. La primera columna presenta los días-hombre empleados en cada operación los cuales se han obtenido dividiendo los valores de la segunda columna entre ₡ 2.25 que es el salario mínimo de una jornada de trabajo por hombre, a excepción de la "corta" cuyo valor se ha dividido entre ₡ 2.75 que es el salario mínimo establecido para la cosecha.

Según los datos analizados, se emplea un promedio de 112.1 días-hombre para hacer producir una manzana de algodón empleando fuerza humana y animal. Según este cuadro, solamente en la preparación de la tierra y en la siembra se usa fuerza animal; la preparación de la tierra se calcula a razón de ₡ 4.00 diarias la yunta de bueyes, 8 jornadas valen ₡ 32.00 y en la siembra ₡ 4.00 por jornada.

En el cuadro N° 12 se presenta la relación porcentual de los elementos del costo sobre el total. Se observa que el " Gasto de Mano de Obra " es el que más incide en el costo total en un 33.40%, le siguen en su orden: " El Gasto de Capital " con 26.72 %, la " Renta de la Tierra " con 18.24% y los demás con un 21.64% del total.

En el cuadro N° 13 hacemos la clasificación de los datos del cuadro N° 8 en los mismos tres grupos: valor de operación, capital y servicios; los cuales dan los resultados siguientes: Valor de Operaciones, ₡ 276.50; de Capital, ₡ 369.75 y de Servicio, ₡ 142.00

En el cuadro N° 14 se presentan los " Estimados de Costos Promedios de Producción " en el que aparece la Renta de la Tierra separada de los Gastos de Capital con ₡ 150.00 y ₡ 219.75 respectivamente; los Gastos de Mano de Obra y Fuerza Mecánica con ₡ 276.50 y Gastos de Servicio y otros por ₡ 142.00 . Total, ₡ 788.25.

En el cuadro Nº 15 se detallan los costos de la mano de obra y fuerza mecánica que constituyen, en los cuadros anteriores, las " Operaciones" del cultivo. En la primer columna se presentan los días-hombre empleados, los cuales se han calculado de la misma manera que en el cuadro similar Nº 11, solamente que en la " Preparación de la Tierra " se ha hecho a razón de ₡ 20.00 por manzana que cuesta el alquiler del tractor e implementos para arar, durante un día laboral, y tres operaciones de aplicación de rastra que dura una hora cada una, o sea, en total 1.4 días-hombre. La siembra mecánica cuesta ₡ 8.00 por manzana el alquiler, y dura 2 horas, o sea 0.25 días-hombre, lo mismo que la aplicación del abono. Dos operaciones mecánicas de cultivo cuestan ₡ 10.00 cada operación por manzana y duran 4 horas, o sea, media jornada.

El cuadro Nº 16 presenta los porcentajes de cada elemento con respecto al costo total. El gasto de Capital incide con mayor porcentaje, el 27.88% del total, sigue con el 26.70% el gasto de mano de obra y con el 19.03%, los servicios y la fuerza mecánica con 8.37%

Se observa cierta discrepancia entre los datos del Ministerio de Agricultura y los de la Cooperativa Algodonera, en el sentido de que, en los del Ministerio de Agricultura y Ganadería, el costo total en el detalle de mano de obra y fuerza animal es mayor que el de fuerza mecánica. Esto es debido a los distintos puntos de referencia en la elaboración de los datos. Por ejemplo; el Ministerio de Agricultura y Ganadería presenta aplicación de pesticidad con valor de ₡ 26.25 y la Cooperativa Algodonera presentó los plagueros y otros con valor de ₡ 15.00 y servicio aéreo con valor de ₡ 60.00 y así podemos enumerar más detalles y diferencias. También hay que tomar en cuenta que el uso del tractor e implementos mecánicos de la branza se ha generalizado mucho en el cultivo del algodón y la competencia entre los alquiladores de estas máquinas han hecho bajar los precios de este servicio.

c) Tanto en los datos que da el Ministerio de Agricultura y Ganadería y en las de la Cooperativa Algodonera, el costo de la mano de obra es muy significativo en el cultivo del algodón, lo que nos está indicando que este cultivo es una fuente muy importante de empleo, tal como lo demuestran los cuadros que he presentado.

El Ministerio de Agricultura ha estimado que durante la cosecha 1965/66 se emplearon 109.5 días-hombre por manzana cultivada de algodón con fuerza animal y 68.45 días-hombre, cultivada con fuerza mecánica; y trabajando sobre los datos dados por la Cooperativa Algodonera, estimo que en la cosecha 1970/71 se han empleado un promedio de 112.1 días-hombre por manzana cultivada con fuerza animal y 86.05 días-hombre, trabajando con fuerza mecánica.

El dato un día-hombre es el tiempo que labora un trabajador normal durante una jornada de 8 horas laborables.

Si estos últimos estimados los aplico a los datos que da el Ministerio de Agricultura y Ganadería en su " Anuario de Estadísticas Agropecuarias ". 1970/71 de la Dirección General de Economía Agrícola y Planificación. Cuadro Nº 34 de la página 49, puedo calcular un estimado de las horas-hombre empleados en dicha cosecha.

Los datos nos indican lo siguiente:

En la preparación de la tierra se trabajaron:

Con bueyes	5.980 manzanas
Con tractor	83.270 manzanas

En la siembra se trabajaron:

Con bueyes	42.510 manzanas
Con tractor	46.740 manzanas

En los cultivos se trabajaron:

Con bueyes	50.810 manzanas
Con tractor	38.440 manzanas

TRACCION MECANICA Y ANIMAL EN LA PREPARACION DE LA TIERRA,

SIEMBRA Y CULTIVOS, POR TAMAÑO DEL CULTIVO.

1970/71

TAMAÑO DEL CULTIVO (I)	SUPERFICIE ESTIMADA								
	PREPARACION DE LA TIERRA			S I E M B R A			CULTIVOS		
	Tractor (2)	Bueyes (3)	Total (4)	Tractor (5)	Bueyes (6)	Total (7)	Tractor (8)	Bueyes (9)	Total (10)
Mz.	M A N Z A N A S								
Hasta 19.9	5 350	4 650	10.000	-	10 000	10 000	-	10 000	10 000
De 20 a 49.9	8 100	420	8 520	470	8 050	8 520	-	8 520	8 520
De 50 a 99.9	9 440	540	9 980	4 250	5 730	9 980	2 510	7 470	9 980
De 100 a 299.9	26 120	320	26 440	13 250	13 190	26 440	9 760	16 680	26 440
De 300 a 499.9	12 330	-	12 330	8 310	4 020	12 330	7 060	5 270	12 330
De 500 y más	21 930	50	21 980	20 460	1 520	21 980	19 110	2 870	21 980
TOTAL	83 270	5 980	89 250	46 740	42 510	89 250	38 440	50 810	89 250

Aplicando los datos de los días-hombre, estimados en los cuadros Nº 11 y 15, a los datos anteriores, haré el cálculo estimado del total de días-hombre de la cosecha 1970/71.

Trabajando con bueyes:		mzs.	
Preparación de tierra, 8 días-hombre por	5.980	=	47.840 días-hombre
Siembra, 1 día-hombre por	42.510	=	42.510 días-hombre
Cultivo, 16 días-hombre por	50.810	=	812.960 días-hombre
			<hr/>
Sub-total			903.310 días-hombre

Trabajando con tractor:

Preparación de tierra, 1.40 días-hombre por	83.270	=	116.578 días-hombre
Siembra, 0.25 días-hombre por	46.740	=	46.740 días-hombre
Cultivo, 0.50 días-hombre por	38.440	=	19.220 días-hombre
			<hr/>
Sub-total			147.483 días-hombre

RESUMEN:

Trabajando con bueyes las 3 operaciones,			903.310 días-hombre.
trabajando con tractor las 3 operaciones,			147.483 días-hombre
Más otras operaciones, 87.1 d-h por 89.250	=		7.773.675 días-hombre
			<hr/>
Total			8.824.468 días-hombre

8.824.468 días-hombre se necesitaron para levantar la cosecha 1970 - 1971.

Lo que prueba que el cultivo y cosecha del algodón es una fuente de trabajo muy importante para los trabajadores del campo.

OTROS ASPECTOS:

Para ver otro aspecto de los costos agrícolas por manzana, hemos recorrido al testimonio del estudio (1) hecho por el Banco Hipotecario de El Salvador, sobre el financiamiento de los algodoneros otorgado por dicho babco, durante las cosechas 1966/67, 1967/68, - 1968/69 y 1969/70, en dicho estudio presenta un cuadro de Costos Promedios de Producción por manzana para los cuatro años, según la extensión de las plantaciones. El cuadro es el siguiente:

<u>Categorías</u> (manzanas)	<u>1966/67</u> ¢	<u>1967/68</u> ¢	<u>1968/69</u> ¢	<u>1969/70</u> ¢
I (0.01 a 20)	660.25	639.18 <u>1/</u>	634.39 <u>1/</u>	667.00 <u>1/</u>
II (20.01 a 50)	649.78 <u>1/</u>	653.25	641.27	681.81
III (50.01 a 100)	685.53	669.72	695.54	695.38
IV (100.01 a 200)	716.82	677.07	693.76	702.61
V (200.01 a 500)	744.81	647.65	660.84	725.80
VI (500.01 a 1000)	881.22	779.26	838.71	718.59
VII (1000.01 en adelante)	837.30 <u>2/</u>	815.74 <u>2/</u>	806.40 <u>2/</u>	891.58 <u>2/</u>
PROMEDIO GENERAL	740.45	731.06	737.62	753.47

1/ Menor cosecha

2/ mayor cosecha

El mismo estudio (1), al referirse a "Costo por manzana durante las cuatro cosechas estudiadas fueron las siguientes: "

(1) "Financiamiento del Banco Hipotecario de El Salvador al Sector Algodonero: Cosechas 1966/67, 1967/68, 1968/69, 1969/70." publicado en la Revista Nº 3, Volumen V, Julio-Septiembre 1970, pág 269, del mismo Banco.

" cosecha 1966 - 1967	:	¢ 740.45
cosecha 1967 - 1968	:	¢ 731.06
cosecha 1968 - 1969	:	¢ 737.62
cosecha 1969 - 1970	:	¢ 753.47

Si relacionamos los costos por manzana con las superficies cultivadas en cada plantación se observa que a mayor superficie sembrada correspondió un costo más elevado. Tal fenómeno se aprecia en forma más concluyentes en las cuales los costos por manzana de los algodoneiros menores de 500 manzanas de extensión (categorías I a V) se mantuvieron por debajo de los costos - promedios generales, y en cambio, en las plantaciones con superficies mayores de 500 manzanas (Categorías VI y VII) los costos excedieron los promedios generales, según se percibe de los datos del cuadro".

En el gráfico de la siguiente página he representado la relación entre los costos promedios y el tamaño de las plantaciones, con los datos del cuadro anterior.

e) Con los datos de los cuadros Nº 10 y 14 respectivamente he obtenido los costos por quintal rama cosechado, dividiendo, entre el rendimiento promedio de 36.8 quintales por manzana 1/, cada uno de los costos representados en los cuadros mencionados, los costos.

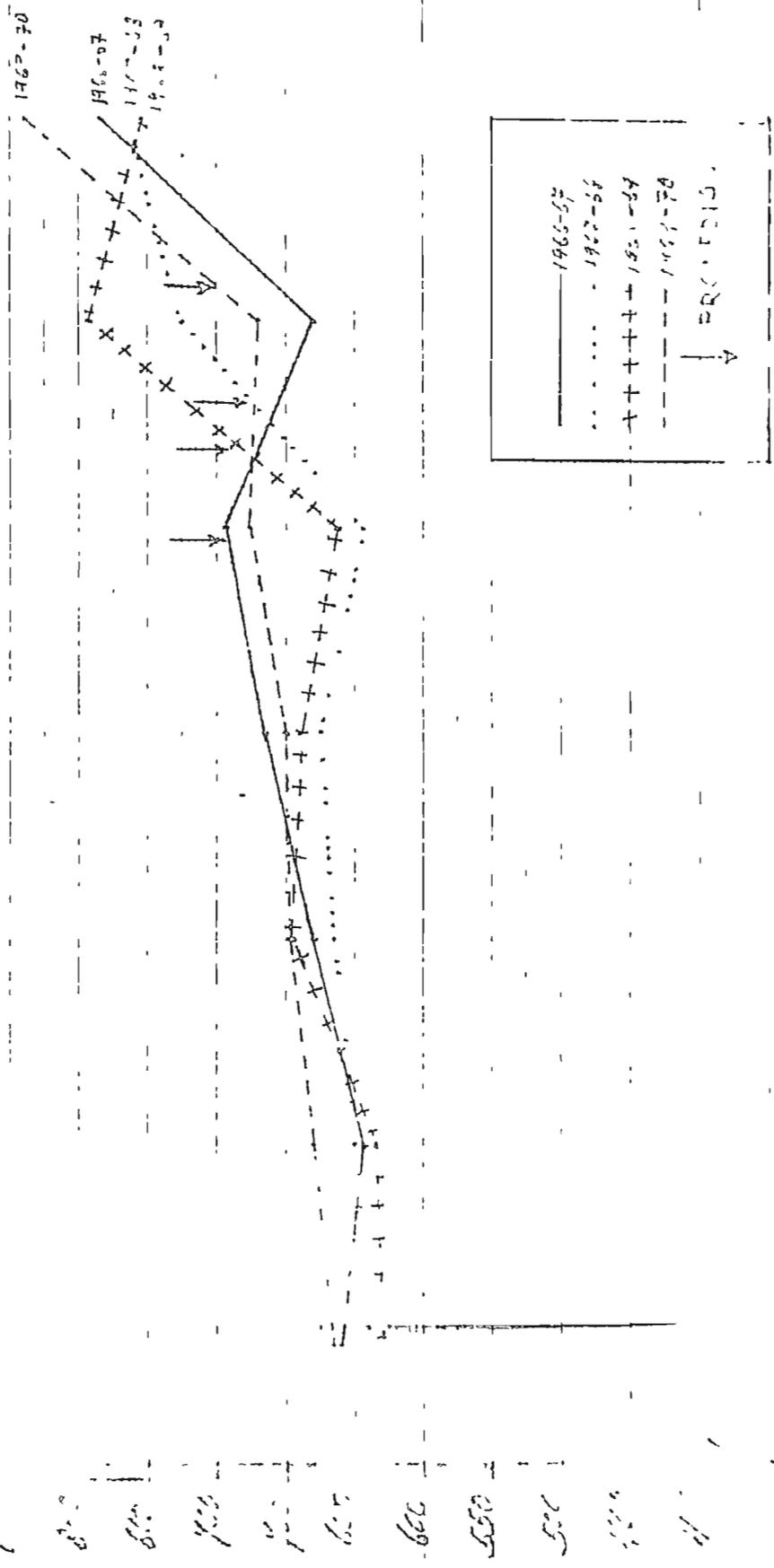
Por quintal rama está en los siguientes cuadros: Nº 17 y 18

El resultado ha sido que, usando fuerza animal, un quintal cosechado de algodón cuesta ¢ 22.35 y usando fuerza mecánica, ¢ 21.42.

Con el siguiente análisis estableceré un estimado del margen de utilidad por quintal rama de algodón que obtienen los agricultores.

1/.- Información: Ministerio de Agricultura y Ganadería, cuadro Nº 30, pág, 45 del Anuario de Estadística Agropecuarias. El Salvador 1970/71. Dirección General de Economía Agropecuaria y planificación.

COSTOS PROMEDIOS DE PRODUCCIÓN DE MANZANA DE 4 COSECHAS



I
II
III
IV
V
VI
VII
(1967)

De 0 a 100 De 200 a 300 De 400 a 500 De 600 a 700 De 800 a 900 De 1000 a 1100 De 1200 a 1300 De 1400 a 1500

Cuando se usa fuerza animal:

Precio promedio de liquidación de la cosecha 1970/71 por quintal rama <u>1/</u>	₡ 27.37	100.00%
Costo promedio de un quintal rama	₡ 22.35	81.66%
	<hr/>	
Utilidad promedio obtenido	₡ 5.02	18.34%

El 81.66% de la liquidación es costo y 18.34% es ganancia, cuando se usa fuerza animal.

Cuando se usa fuerza mecánica:

Precio promedio de liquidación de un quintal rama, cosecha 1970/71 <u>1/</u>	₡ 27.37	100.00 %
Costo promedio de un quintal rama	₡ 21.42	78.26%
	<hr/>	
Utilidad obtenida	₡ 5.95	21.74%

El 78.26% de la liquidación es costo y el 21.74% es ganancia, cuando se usa fuerza mecánica.

Luego, un estimado de la utilidad promedio de una manzana es el siguiente:

- 1) 36.8 quintales por ₡ 5.02 = ₡ 184.74
- 11) 36.8 quintales por ₡ 5.95 = ₡ 218.96

Cuando se trabaja con fuerza animal se obtiene ₡ 184.74 de promedio de utilidad por manzana y cuando se trabaja con fuerza mecánica se obtiene ₡ 218.96 de promedio de utilidad por manzana.

Solamente para fines de comparación vuelvo al Estudio del Banco Hipotecario que nos da la siguiente información respecto a los costos de producción por quintal de algodón rama, según el tamaño de las plantaciones.

1/ Memoria de la Cooperativa Algodonera. Cosecha 1970/71.

<u>Categorías</u> (manzanas)	<u>1966/67</u> ¢	<u>1967/68</u> ¢	<u>1968/69</u> ¢	<u>1969/70</u> ¢
I (0.01 a 20)	17.54 (M)	20.50	18.57(M)	20.30
II (20.01 a 50)	26.68(Ma)	18.57	18.94	19.67
III (50.01 a 100)	22.65	21.94	18.84	19.54(M)
IV (100.01 a 200)	21.33	20.09	19.26	20.94
V (200.01 a 500)	23.21	23.54(Ma)	19.73	21.36
VI (500.01 a 1000)	19.42	18.72	22.16(Ma)	21.63(Ma)
VII (1000.01 en adelan te)	21.54	18.54(M)	19.68	20.91
Promedio General	21.88	19.82	19.91	20.99

M = Menor

Ma = Mayor.

Fuente de Información: Banco Hipotecario.

Observamos en el cuadro anterior que los costos de las diferentes cosechas han tenido las siguientes oscilaciones:

	Min.	Max.	
Cosecha 1966 - 1967, de	¢ 17.54	a ¢ 26.68	amplitud ¢ 9.14
Cosecha 1967 - 1968, de	¢ 18.54	a ¢ 23.54	amplitud ¢ 5.00
Cosecha 1968 - 1969, de	¢ 18.57	a ¢ 22.16	amplitud ¢ 3.59
Cosecha 1969 - 1970, de	¢ 19.54	a ¢ 21.63	amplitud ¢ 2.09

Hay que tomar en cuenta que la última depresión del algodón comenzó con la cosecha 1965 - 1966, llegó a su punto mínimo en la cosecha 1967 - 1968 y empezó la recuperación en la siguiente cosecha.

El cambio de costo de cosecha a cosecha se debe a la misma dinámica del cultivo. Anualmente cambian los precios de los insumos, la renta de la tierra y los servicios y aún la misma mano de obra, aunque los salarios estén regulados por la Ley del Salario Mínimo; además hay elementos improvoscibles que influyen en los costos, como los cambios climatológicos y los ataques de las plagas.

2) COSTOS INDUSTRIALES

Para hacer un análisis de los costos industriales del algodón, he tomado los datos de la Cooperativa Algodonera Salvadoreña, que es la única institución autorizada legalmente para desmotar el algodón producido en el país. Esta centralización del algodón ha tenido las siguientes ventajas: Se ha desarrollado normas uniformes de producción que permiten ofrecer en el mercado un producto de calidad homogénea dentro de cada clase de algodón.

Se ha obtenido costos de desmote más bajos, no sólo en Centro América, sino en todo el mundo, lo mismo que los mejores rendimientos en la conversión de rama a oro.

Se controla la semilla de siembra para poder ofrecer a los asociados las mejores variedades a bajo precio y se efectúan trabajos de investigación.

En el cuadro de la siguiente página presento los costos industriales por quintal de algodón oro de la cosecha 1970/71. En él se observa que el Personal empleado tiene, sobre los costos totales por quintal, una incidencia que si no es la mayor, es muy notable, siendo en esta cosecha, de un 12.27% después del "desmote" y de "fletes y gastos de embarque".

La Cooperativa Algodonera, durante la misma temporada tuvo 426 empleados permanentes y 1.875 de temporada.

Los empleados permanentes son aquellos que tienen con la Empresa contratos de trabajo que les da ese carácter, y los de temporada son contratados solamente durante los 4 meses que dura el desmote, o sea desde noviembre hasta febrero del siguiente año.

La incidencia que sobre los costos totales han tenido los salarios pagados al personal, durante diez años, son los siguientes:

1961/1962 - 5.98% sobre un total de \$ 9.84 por quintal.

.....

COSTOS PROMEDIOS POR QUINTAL ORO, DE PRODUCCION, VENTAS Y ADMINISTRACION DE LA COSECHA 1970/ 71.

COSTOS	¢	¢	%	%
<u>1.-De Producción</u>		3.99		60.46
Desmote	2.79		42.28	
Depreciacion Planteles	0.42		6.36	
Aseguro Algodón en Bodegas	0.28		4.24	
Manejo Algodón Oro	0.40		6.06	
Clasificación	0.10		1.52	
<u>11 De Ventas</u>		1.34		20.30
Fletes y Gastos de Embarques	1.18		17.88	
Control de Embarques	0.07		1.06	
Personal	0.07		1.06	
Otros Gastos	0.02		0.30	
<u>111 De Administración</u>		1.27		19.24
Personal	0.74		11.21	
Publicaciones y Relaciones	0.03		0.46	
Papelería y Utiles	0.06		0.91	
Depreciación de Equipo	0.03		0.45	
Mantenimiento de Equipo	0.04		0.61	
Alquileres	0.03		0.46	
Comunicaciones	0.02		0.30	
Aseguros	0.03		0.45	
Servicios Generales	0.14		2.12	
Investigación del Algodón	0.15		2.27	
Total		6.60		100.00

1961/62	-	5.48 %	sobre un total de ₡ 9.84 por quintal.
1962/63	-	5.01%	sobre un total de ₡ 9.18 por quintal.
1963/64	-	5.07%	sobre un total de ₡ 9.66 por quintal.
1964/65	-	5.23%	sobre un total de ₡10.30 por quintal
1965/66	-	8.45%	sobre un total de ₡ 8.54 por quintal
1966/67	-	12.36%	sobre un total de ₡ 7.04 por quintal
1967/68	-	13.36%	sobre un total de ₡ 6.96 por quintal
1968/69	-	12.27%	sobre un total de ₡ 6.60 por quintal
1969/70	-	12.21%	sobre un total de ₡ 6.88 por quintal
1970/71	-	12.27%	sobre un total de ₡ 6.60 por quintal.

Se observa que la incidencia de los Gastos de Personal sobre los respectivos Gastos Totales por quintal, ha ido en aumento, debido a que se han tenido que pagar mayores sueldos, ante la necesidad de contratar personal cada vez más calificado en los distintos departamentos.

CAPITULO 11

ANALISIS DE LA MANO DE OBRA.

1) Tierras propias y arrendadas

Al hacer el análisis de las tierras cultivadas de algodón pretendo establecer el número de agricultores que siembran en tierras propias y en tierras arrendadas y el área en cada caso.

He tomado, para tal fin, los datos oficiales del Anuario de Estadísticas Agropecuarias de la Dirección General de Economía Agrícola y Planificación del Ministerio de Agricultura y Ganadería correspondiente a la temporada 1970/71, pág. 45, de los cuales solamente transcribimos los datos referentes a " Cultivadores" y " Superficie Estimada " (Cuadros Nº 20 y 21 en el apéndice)

Tanto los cultivadores como la superficie sembrada, se han dividido en seis clases:

1	hasta	19.9 manzanas
11	de 20 a	49.9 manzanas
111	de 50 a	99.9 manzanas
1V	de 100 a	299.9 manzanas
V	de 300 a	499.9 manzanas
VI	de 500 a	más manzanas.

Los cuadros Nº 22 y Nº 23 presentan los " tanto por ciento" de propietarios, arrendatarios y mixtos, dentro de cada clase.

En el cuadro Nº 22 se observa que en las clases 11, 111, 1V y V predominan el número de cultivadores arrendatarios sobre el número de los propietarios,

En la clase 1, el número de propietarios es un poco mayor que el de arrendatarios y en la VI, hay tantos propietarios como arrendatarios.

En el cuadro Nº 23 que presenta las superficies sembradas en cada clase, se observa el mismo fenómeno: gran predominio de las áreas sembradas por los arrendatarios sobre las áreas sembradas por los propietarios.

Los sembradores mixtos, en todas las clases son los menos numerosos lo mismo que las áreas sembradas por ellos.

Los cuadros N° 24 y N° 25 presentan los " tanto por ciento" de los propietarios respecto a su total dentro de su condición, lo mismo que de los arrendatarios y los mixtos, dentro de sus respectivas condiciones.

En el cuadro N° 24 se observa, que entre los cultivadores que sembraron sus propiedades, los de la clase I fueron más numerosos, (el 78% del total), luego hay una gran diferencia con las otras clases, pues le sigue la II con el 10%, la IV con el 7% y las III, V y VI con el 2% de los propietarios.

El mismo caso se observa en los cultivadores arrendatarios, dentro de los cuales, los de la clase I son el 53%, luego le sigue la II con el 20%, la III con el 13%, la IV con el 10%, la V con el 2% y la VI con el 1%.

También en los cultivadores mixtos son más numerosos los de la clase I y siguen el mismo orden que los anteriores.

En resumen se tiene que del total de cultivadores, el 38% son propias, el 57% son arrendadas y el 6% mixtas (cuadro N° 23).

Lo mismo se observa en la columna de la totalidad de los cultivadores: los de la clase I son el 64%, a medida que aumenta la extensión de las parcelas sembradas, disminuye el número de los cultivadores, hasta llegar a la V clase con el 1%.

Esta situación se refleja en el cuadro N° 25 en el que están representados los tantos por ciento de las superficies sembradas de cada clase con respecto a su total, dentro de las condiciones de propietarios, arrendatarios y mixtos.

Se observa que en las superficies cultivadas por propietarios, el menor tanto por ciento lo tiene la clase II con un 4%, y las mayores están en las clases IV y VI con 24% respectivamente.

En las superficies arrendadas, el menor tanto por ciento lo tiene la clase I con un 8 $\frac{1}{2}$ % y el mayor, la clase IV con un - 33%, las otras clases oscilan entre el 11% y el 17%.

Pero en los totales podemos observar que el 64% de los cultivadores (clase I) atienden el 11% de la superficie sembrada, el 8% de los cultivadores, (clase IV) el 30% de la superficie y el 2% de los cultivadores (clase VI) el 25% de la superficie.

Los cultivadores que están en la categoría de mixtos, son aquellos cuya tenencia de la tierra es en calidad de arrendamiento con promesa de venta, o solamente como usufructuarios sin pagar ningún cánón de arrendamiento.

Los cultivadores de esta categoría no son tan numerosos como los arrendatarios simples y los propietarios, aunque en algunas clases llegan a igualarse con los propietarios (Clase III del cuadro Nº 22)

En el cultivo del algodón predomina el agricultor arrendatario sobre los propietarios, lo que demuestra que muchos dueños de haciendas y aún de fincas, prefieren dar en arrendamiento las tierras. El grupo de agricultores arrendatarios está formado por agricultores que no tienen tierras, aunque viven de la agricultura; y en algunos casos de capitalistas de las ciudades que aprovechando los buenos precios, invierten en una cosecha, aunque tengan que contratar los servicios de un agrónomo para el éxito de la empresa, si en esa primera cosecha obtiene ganancias sigue sembrando en las próximas, hasta que, o se convierten en propietarios o una mala cosecha los hace desistir de continuar sembrando. Los primeros nunca abandonarán la agricultura porque de ella depende su vida y éstos son los más numerosos.

2) MANO DE OBRA PERMANENTE O POR TEMPORADA

En las algodoneras, la mano de obra se contrata por temporada. En las labores de preparación y recolección, el trabajador se inscribe para trabajar, de preferencia donde ha trabajado antes por que ya se le conoce por su experiencia y comportamiento observado durante las temporadas anteriores; si le conviene, cambia de patrón.

En las últimas temporadas, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha organizado oficinas en donde se inscriben los trabajadores para la cosecha de algodón o cualquiera otra cosecha.

La Cooperativa Algodonera, como ya se dijo antes, tienen trabajadores permanentes y por temporada, en los trabajos de desmote, venta y administración del algodón.

Nuestro trabajador del campo no está especializado en un cultivo en particular. Debido a sus necesidades vitales apremiantes, está obligado a hacer toda clase de trabajos de campo, como chapodar, peinar, hacer rondas, cortar y cosechar cualquier clase de producto agrícola. En el algodón, dadas las necesidades de tener una buena productividad y conservar la buena calidad del producto ha habido cierto grado de especialización. Por ejemplo, el departamento de Extensión Agrícola del Ministerio de Agricultura y Ganadería, ha entrenado a cierto número de trabajadores en el combate de plagas, con insecticidas, los cuales saben como dosificar y aplicar con las técnicas y cuidados debidos. A estos trabajadores especialistas se les llama "plagueros"

Otros trabajadores que con la experiencia han adquirido cierta habilidad en la recolección, son los cortadores de algodón - quienes generalmente buscan en cada temporada a sus mismos patronos; los administradores de éstos ya los conocen y saben que el trabajador que contratan tienen la habilidad requerida que hará posible conservar la calidad del algodón.

Duración de la temporada

La temporada del cultivo y cosecha del algodón está dividida en las siguientes etapas:

1º.- El agricultor, para cultivar el algodón, debe ser socio de la Cooperativa Algodonera Salvadoreña, Ltda; Luego solicitar Licencia de siembra, al Ministerio de Agricultura y Ganadería. Estas licencias, " deberán ser presentadas durante el período improrrogable comprendido entre el 3 de enero y el 30 de julio de cada año " (1) además " a más tardar el día último del mes de agosto de cada año.

(1) Reglamento para el Cultivo del Algodón.- Vigente según decreto Nº 90 de septiembre 13/68, publicado en el Diario Oficial Nº 175, Tomo 220 del 19 de septiembre de 1968. Todo aquel que haya obtenido licencia para cultivar algodón, deberá declarar ante el Ministerio de Agricultura y Ganadería, si sembró o no, y en caso de haber sembrado, expresar el total de manzanas cultivadas.

2º.- La preparación de la tierra comienza en el mes de febrero y debe terminar antes del primero de junio ya que en el Reglamento citado en la nota, dice en su artículo 3º : " La siembra será permitida el 1º de junio al 15 de julio de cada año. Al cultivador que siembre antes de ese lapso, se le impondrá una multa.... " Esto no señala la segunda etapa de la temporada, en la que se siembra la semilla.

3º.- La cosecha o recolección y desmote del algodón comienza en la primera o segunda semana del mes de noviembre y termina - en los últimos días de febrero y primeros de marzo del año siguiente; pero aquellas explotaciones que se sembraron tarde, la recolección termina muchas veces en abril. Los algodoneros saben por experiencia que obtendrán mejores rendimientos si hacen las - siembras temprano lo mismo que la recolección. Luego, está la ventaja de hallar mano de obra para estas labores, pues en diciembre y enero muchos cortadores de algodón se trasladan a los cortes de café, escaseando la mano de obra para la recolección del algodón y teniendo que pagar salarios superiores al salario mínimo establecido, o sea ₡ 2.75 por día, para el primer corte, para el segundo corte hay que pagar ₡ 3.00 diarios y para los posteriores o la repela, se pagan ₡ 3.50 y ₡ 4.00 por día; además, el algodón se corta en menor cantidad en estas últimas - etapas.

Otra actividad que ocupa mano de obra, ya sea con fuerza - animal o mecanizada, es la destrucción o enterramiento de los rastrojas, después de la cosecha. Al respecto el artículo 4º del Reglamento, dice: " Art.4º.- Dentro de los 15 días posteriores al levantamiento de la cosecha, el cultivador deberá proceder a segar los arbustos de algodón. Esta operación deberá realizarse a más tardar el día quince de marzo de cada año. Los rastrojos tendrán que incinerarse o enterrarse a una profundidad prudencial por medio de rastreo o aradura; en caso aparecieren re-nuevos en los tocones deberá procederse a su destrucción total por medio de aradura o rastreo y enterrar los residuos a una - profundidad prudencial. Estas operaciones deberán efectuarse a más tardar el quince de abril de cada año.

Solo en circunstancias especiales, calificadas por el Ministerio de Agricultura y Ganadería, se podrá conceder una prórroga para realizar tales operaciones. Para ello será preciso que el interesado lo solicite por escrito antes de que venza el plazo ordinario y que se haga inspección en los cultivos con el fin de constatar la necesidad de la prórroga, que nunca podrá ser posterior al 30 de abril.

En un estudio del Ministerio de Agricultura y Ganadería titulado " Diversificación de la Actividad Agrícola en la Zona Algodonera de El Salvador, Julio, 1966", hecho por ITALONCONSULT ARGENTINA, S.A., página Nº 11 refiriéndose a la necesidad de mano obra dice: " Las figuras 2.6 y 2.7 muestran la necesidad de mano de obra por manzana a lo largo de todo el cultivo. (Estas figuras aparecen a continuación). se alcanza un total de unos 115 jornales en el caso de cultivos realizados básicamente a mano disminuyendo a 84 jornales cuando el cultivo es mecanizado".

" Puede verificarse que el momento de mayor necesidad está comprendido en los meses de diciembre a enero, que son los de cosecha más intensa".

3) RENTABILIDAD

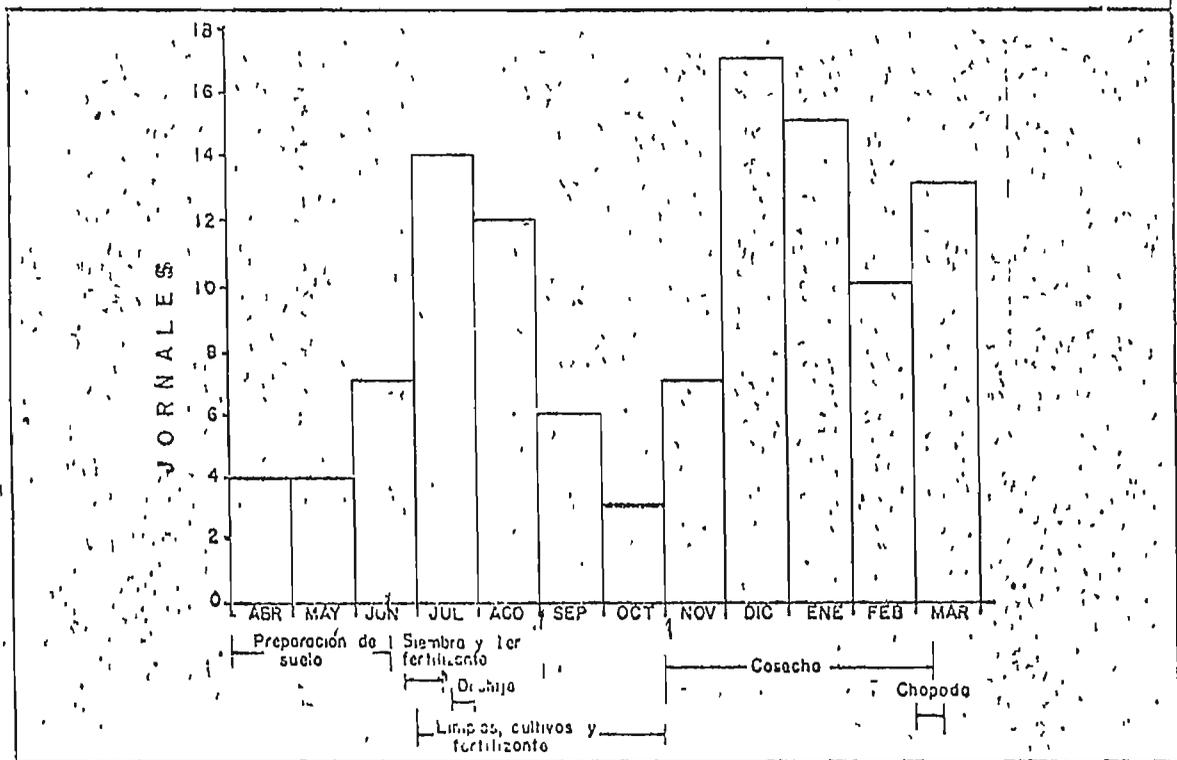
De los datos elaborados anteriormente respecto a los días-hombre empleados, y tomando como base, para la valorización del trabajo de la mano de obra, el salario mínimo, haré un estimado de los ingresos que durante la cosecha 1970/71 se generaron para la mano de obra agrícola, para los empleados y los trabajadores de la Cooperativa Algodonera en el proceso industrial y los empresarios algodonereros.

1) Mano de Obra Agrícola

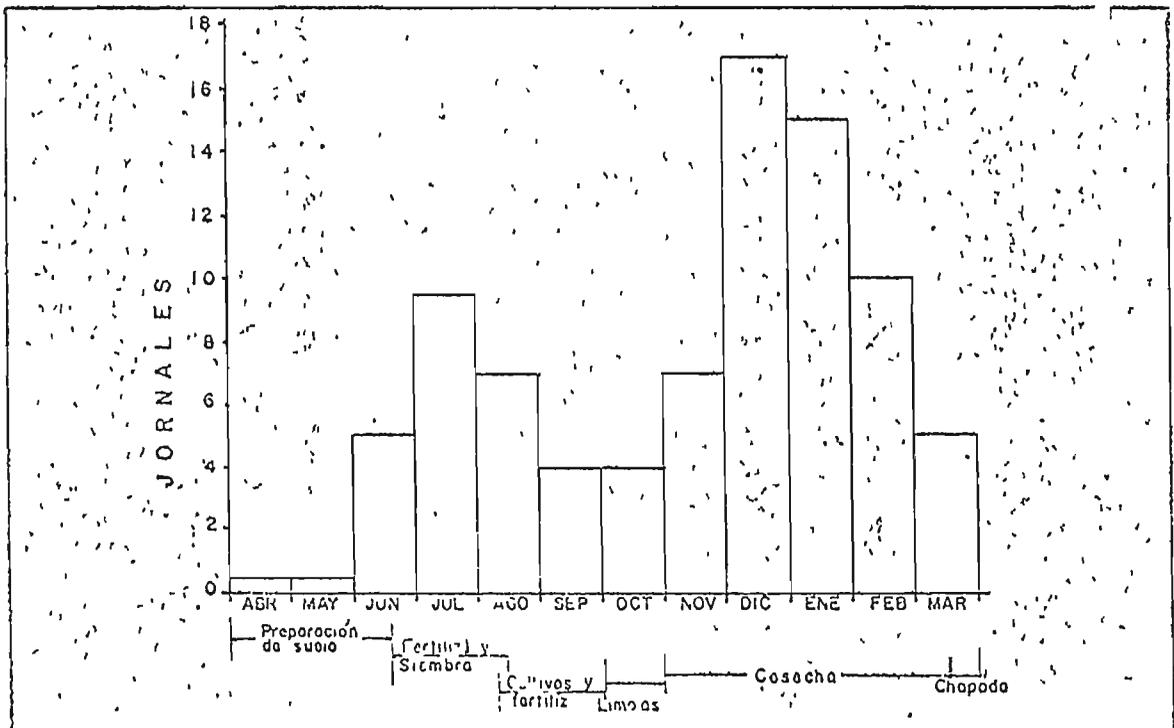
Las 3 operaciones con bueyes:	903.310	d-h	x	¢2.25=	¢ 2.032.447.50
Las 3 operaciones con tractor:	147.483	d-h	x	¢2.25=	¢ 331.836.75
Corta:(44.5 d-hx89.250 mzs)	:3.971.625	d-h	x	¢2.25=	¢10.921.968.75
Otros:(42.6 d-hx89.250 mzs)	= 3.802.050	d-h	x	¢2.25=	¢ 8.554.612.50

Total

¢21.840.865.50



ALGODON : Necesidad de mano de obra por manzana en cultivos manuales Fig. 2.6



ALGODON : Necesidad de mano de obra por manzana en cultivos mecanizados Fig. 2.7

2) Mano de Obra Industrial y Otros Gastos.

Sueldos pagados por la Cooperativa Algodonera a empleados y trabajadores permanentes y por temporal da. (1)

	\$ 980.653.05
Otros gastos industriales	<u>\$6.944.584.77</u>
Total	<u>\$7.925.237.82</u>
Ingreso total de los empresarios	\$69.195.972.00

RESUMEN Y PORCENTAJES DEL TOTAL

Ingreso de la mano de obra agrícola	\$ 21.840.865.50	22%
Ingreso de la mano de obra industrial	\$ 980.653.05	1%
Otros gastos industriales	\$ 6.944.584.77	7%
Ingreso de los empresarios	<u>\$ 69.195.972.00</u>	<u>70%</u>
Valor total de la cosecha	\$ 98.962.075.32	100%

De los \$ 98.962.075.32 se quitan los \$ 7.925.237.82 que son los costos industriales, el resto, \$ 91.036.837.50. se le da a los empresarios como el resultado de la liquidación total.

Este resultado se reparte así:

Mano de obra agrícola	\$ 21.840.865.50	24%
Otros gastos agrícolas (insumos y servicio)	\$ 50.000.000.00	55%
Remanente a favor de los Algodoneros	<u>\$ 19.195.972.00</u>	<u>21%</u>
Valor total de liquidación.	<u>\$ 91.036.837.50</u>	<u>100%</u>

Con respecto al valor total de la cosecha, el 23 % es ingreso para los trabajadores, el 7% son gastos industriales y el 70% son ingresos de los empresarios algodoueros.

Con respecto al valor de la liquidación de la cosecha, o sea después de quitar el valor total de la cosecha los gstos industriales (\$ 98.962.075.32 menos \$ 7.925.237.82 igual \$ 91.036.837.50), y que es lo que se reparte entre los cultivadores según el resultado de sus respectivas cosechas, se tiene que el 24% es ingreso para los trabajadores agrícolas, el 55% son otros gastos y el 21% el ingreso neto de los cultivadores de algodón.

Esto nos da una idea de como se reparten estos valores entre los principales factores, que intervienen en el cultivo del algodón, por

lo que opino que si ese 24% de la mano de obra aumentará, se harán o expensas del 21% de la ganancia de los empresarios, lo que originaría el abandono de la cosecha, en los sectores que siembran menos de 50 manzanas.

Otras alternativas

Haremos una comparación entre los días-hombres por manzana que se emplean en los principales cultivos del país para tener la idea de cómo se reparte la mano de obra.

Para esta observación tomamos los datos de la Sección " Costos de Producción" y Necesidades de Financiamiento de la Producción Agropecuaria, 1966.1/

DIAS-HOMBRE EMPLEADOS POR MANZANA DE LAS COSECHAS:

Café	118.56
caña de azúcar	70.03
Algodón	109.05
Cereales	62.08

Se observa que en la investigación por los Organismos que hicieron el estudio que de los cuatro cultivos principales, el café es el que ocupa más días-hombre, le sigue en su orden el algodón, la caña de azúcar y por último, los cereales.

Los días-hombre de los cereales se obtuvo como un promedio, pues algunos de ellos en particular, por ejemplo el maíz combinado con el maicillo, el maíz criollo combinado con frijol, el frijol solo y el arroz, emplean más días-hombre que la caña de azúcar.

SUSTITUCION DE LA FUERZA ANIMAL POR FUERZA MECANIZADA.

Es el agricultor cuando hace sus cálculos, basándose en la cuantía de su inversión, que decide si ocupar fuerza mecanizada o fuerza animal, si puede adquirir maquinaria o si le conviene alquilar.

El empleo de maquinaria agrícola se justifica sólo cuando el rendimiento y eficiencia es superior a cualquiera otra alternativa.

1/ " El estudio del Crédito Agrícola en El Salvador", sede: El Banco Hipotecario de El Salvador.

El ingeniero S. Boreg de la Misión Agrícola de Israel para América Central, en un trabajo sobre maquinaria agrícola, tiene una sección titulada " Análisis de la adquisición de tractor de 45. 6 HP.

En comparación con el mismo tractor alquilado". 1/ :

" a.- Un agricultor considera el uso de 400 horas por año.

b.- Otro agricultor considera el uso de 750 horas por año.

Existe la posibilidad del alquiler de los servicios de un tractor ajeno, ambos no quieren prestar servicios con el tractor adquirido, fuera de la propiedad.

Costos fijos anuales, del tractor,	₡ 1.574.70
<u>Gastos directos de operación por hora:</u>	
(Combustibles, aceite, gradas, reparaciones)	2.10
precio del alquiler, servicios de tractor ajeno por hora,	5.00

Soluciones:

Diferencias entre precios por hora de un tractor alquilado y los costos de operación del propio tractor

<u>Alquilado</u>		<u>Costos de Operación</u>	
₡ 5.00	menos	₡ 2.1	= ₡ 2.9 para cubrir costos fijos.

El valor de ₡ 2.90 es el sobrante de cada hora de función para el cubrimiento de los costos fijos, así como los costos fijos anuales se elevan a ₡ 1.574.70 y el saldo para la justificación es de ₡ 2.90, se puede calcular las horas anuales necesarias para justificar la adquisición.

$$C.F.A. = \frac{1.574}{2.90} = 543 \text{ horas}$$

Se necesitarán por lo menos 543 horas para justificar la adquisición del tractor. Este monto total de horas se llama "punto de Equilibrio". Cualquier monto total de horas bajo las 543 horas/año sería inconveniente para el agricultor adquirir el tractor, cualquier monto total más alto, abarataría los costos fijos anuales, justificando la adquisición.

1/ Curso: Uso eficiente de Maquinaria Agrícola, Fijación de Costos de Equipo Agrícola. Por el Ing. S. Boreg. Misión Agrícola de Israel para Centro América.

ENFOQUE DEL PROBLEMA ADQUISICION O ALQUILER

MONTO TOTAL DE HORAS APROVECHADAS ANUALMENTE

TRACTOR 400 / HORAS.

El monto total de los costos fijos anuales dividido entre el total de horas aprovechadas anualmente nos da:

$$\text{₡ } \frac{1.574}{400} = 3.90$$

Agregando a ésto los costos de operación serían:

$$\text{₡ } 3.9 + \text{₡ } 2.1 = \text{₡ } 6.00$$

₡ 6.00 son el promedio de los costos por hora del tractor propio. Comparando los costos con el precio del tractor alquilado

Propio	₡ 6.00
Alquilado	<u>₡ 5.00</u>
Saldo Negativo	₡ 1.00

RESUMEN

" Con la necesidad de sólo 400 horas/año de tractor se pierda un promedio de ₡1.00 por hora, invirtiendo en la adquisición.

ENFOQUE DEL PROBLEMA ADQUISICION O ALQUILER

MONTO TOTAL DE HORAS EN APROVECHAMIENTO ANUAL

DEL TRACTOR EN 750 HORAS/AÑO.

El monto total de los costos fijos anuales divididos entre el total de horas en aprovechamiento anual

$$\text{₡ } \frac{1.574.7}{750} = \text{₡ } 2.10$$

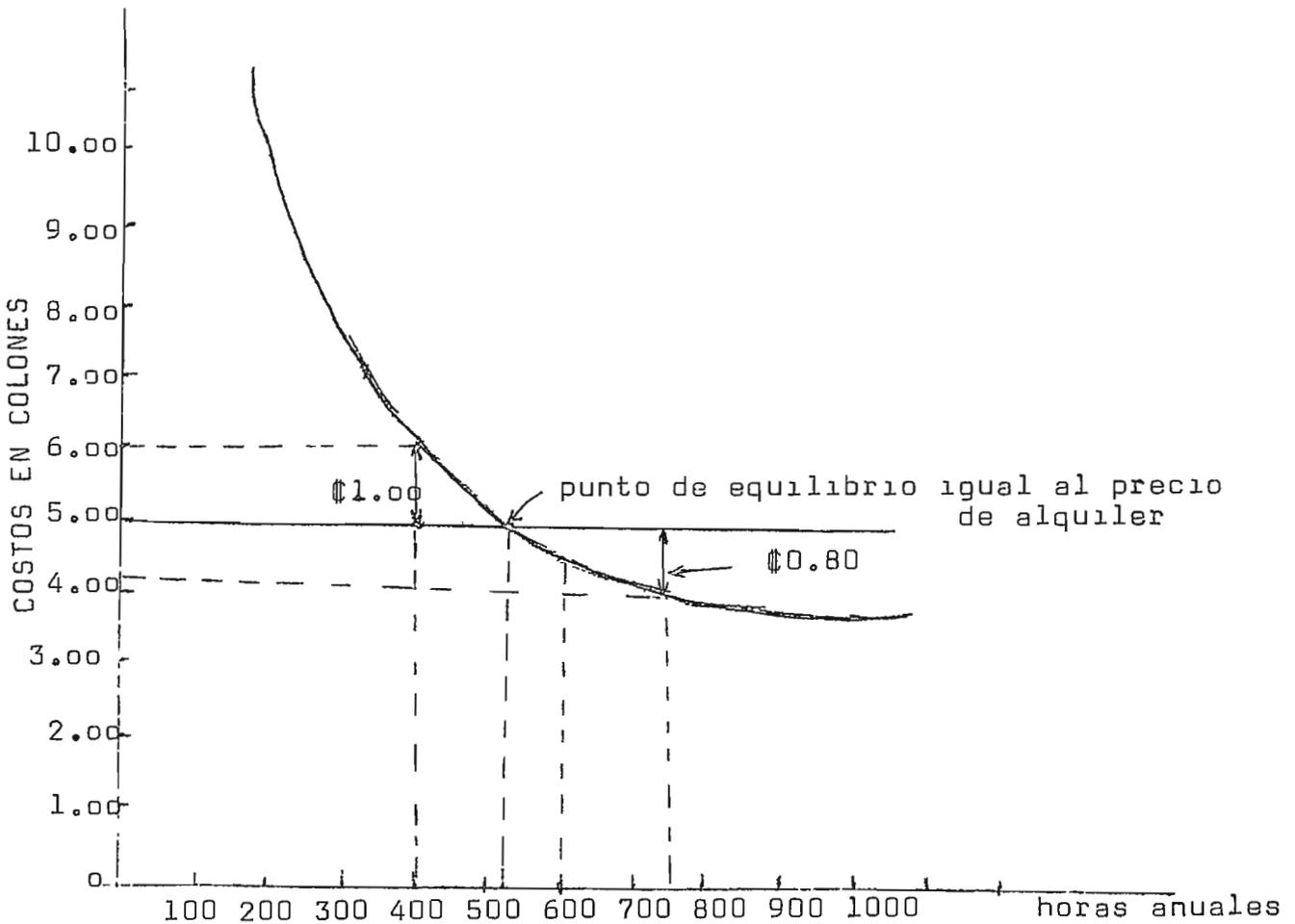
Sumando a ésto los costos de operación

$$\text{₡ } 2.10 + \text{₡ } 2.10 = \text{₡ } 4.20$$

₡ 4.20 son el promedio de los costos por hora del tractor propio, comparando los costos con el precio por hora del tractor alquilado obtenemos:

Propio	₡ 5.00
Alquilado	<u>₡ 4.20</u>
Saldo Positivo	₡ 0.80

CURVA GRAFICA MOSTRANDO EL PUNTO DE EQUILIBRIO
SEGUN HORAS DE APROVECHAMIENTO ANUAL



La curva del "alquiler" es horizontal, paralela con la línea de las horas anuales, mostrando que el insumo para alquiler en parejo en todos los casos (según el monto del trabajo).

La curva del promedio de los insumos del tractor propio es la de la izquierda, hacia la derecha mencionamos que el promedio de los insumos por una hora de trabajo propio disminuyen con el aumento del aprovechamiento total anual.

El punto donde las dos curvas se cruzan es el punto de "equilibrio".

Hacia a la derecha del punto de equilibrio, el promedio de los gastos por hora (tractor propio) se disminuye y al contrario, hacia la izquierda el promedio de los costos del tractor alquilado son más baratos.

La distancia vertical (con las flechas), entre las dos curvas, menciona la diferencia entre las alternativas; alquiler o adquisición.

NOTA

Los ejemplos aquí mencionados son válidos para los datos, sobre los cuales se basa la curva,

Es claro, que con cualquier cambio de costos, como por ejemplo la vida útil, precio básico, los intereses, los costos de operación, o el precio del alquiler por hora de tractor, que nos sirve como base para comparaciones, variarán los " Encuentros en las curva.

Pero siempre el principio en sí, sería el camino adecuado para calcular y comparar ".

Las estadísticas del Ministerio de Agricultura y Ganadería, que hemos ocupado en nuestros análisis anteriores, nos demuestran que se ha trabajado más manzanaje con tractor que con bueyes, y solamente en la operación " cultivo", el mayor manzanaje se hizo con bueyes.

Si observamos el cuadro de la siguiente página que corresponde al " cuadro N° 36 " de la página 53 del Anuario de Estadísticas Agropecuarias ya mencionado, veremos que en total, a 75.530 manzanas se les aplicó insecticidas por medio de riego aéreo diluido, 30.920 manzanas con riego de ultra bajo volumen y solamente 14.490 manzanas se trataron con riego terrestre. Esto nos está indicando que el cultivo del algodón está bastante tecnificado.

La sustitución de la mano de obra manual en los cultivos de algodón, por fuerza mecanizada, especialmente en la recolección, ocasionará una desocupación técnica en el campo que, de no absorberla el café, la caña de azúcar y otros cultivos, obligará a los planificadores de los factores nacionales de la producción

a gestionar nuevas fuentes de trabajo para evitar problemas socio-económicos de fatales consecuencias, provocados por los bajos ingresos de los campesinos. Desde el punto de vista económico, habrá un desperdicio de fuerza de trabajo y una reducida capacidad de compra.

Esta desocupación generalizará sus efectos en otros sectores de la economía.

A L G O D O N

A P L I C A C I O N D E I N S E C T I C I D A S, N U M E R O D E R I E G O S Y
S U P E R F I C I E R E G A D A P O R T A M A Ñ O D E L C U L T I V O

1970 / 71

TAMAÑO DEL CULTIVO (1)	AEREOS DILUIDOS		AEREO BAJO VOLUMEN		TERRESTRES	
	RIEGOS (2)	SUPERF. REGADO (3)	RIEGOS (4)	SUPERF. REGADA (5)	RIEGOS (6)	SUPERF. REGADA (7)
MANZANAS	Número	Manzanas	Número	Manzanas	Número	Manzanas
Hasta 19.9	4 780	2 920	110	470	26 390	7 220
De 20 a 49.9	3 180	4 850	50	440	5 140	4 900
De 50 a 99.9	2 320	8 640	140	4 050	310	720
De 100 a 299.9	3 330	24 820	280	8 630	50	880
De 300 a 499.9	770	12 320	160	6 360	30	770
De 500 y más	660	21 980	130	10 970	-	-
Total	15 040	75 530	870	30 920	31 920	14 490

CAPITULO 111

S A L A R I O M I N I M O

1) SITUACION DE LA MANO DE OBRA DE LA IMPLANTACION DEL SALARIO MINIMO.

Los datos que doy a continuación, fueron proporcionados por cultivadores de algodón de la década 1940 - 1950 y además se consultaron los archivos de la Cooperativa Algodonera.

Antes del Salario Mínimo, no existían ninguna ley que regulara las relaciones entre patronos y trabajadores agrícolas. La mano de obra sumamente barata permitía que los trabajadores vivieran siempre comprometidos con los patronos quienes ejercían una explotación casi paternalista.

A los trabajadores se les contrataba, en las cosechas de algodón, por día o por tarea, según el trabajo que se les asignaba.

Por ejemplo, a los trabajadores contratados para recolectar, se les exigía que entregaran entre 75 y 100 libras diarias.

En algunos campamentos se proporcionaban alimentación a los trabajadores, especialmente en aquellos lugares en que el trabajador, podía comprar sus alimentos; esto se hacía como un incentivo para la contratación de los mismos, pero nunca como una obligación lo que se llamaba " alimentación corriente " consistía en dos o tres tortillas de maíz y un poco de frijoles salchados y sal.

Cuando se empezaba a cultivar el algodón, antes de la fundación de la Cooperativa Algodonera, los trabajadores ganaban - ₡ 0.37 (tres reales) * diarios. Las plagas, especialmente la del picudo, se combatían recogiendo especímenes con la mano, los cuales se pagaban a ₡ 0.01 (un centavo) por cada insecto y a esto se dedicaban mujeres y niños.

* .- La sindicalización de los Trabajadores del campo. Cap. 1, página 8. Licenciado Arístides Augusto Larín.

Después mejoraron los salarios; los hombres ganaban ₡ 1.00 diario y las mujeres y los niños aptos para el trabajo, ₡ 0.80 diarios, con alimentación corriente. Estos salarios se pagaban aún cuando el algodón ya se había convertido en producto de exportación.

Sin alimentación, un hombre ganaba entre ₡ 1.50 y ₡ 2.00 diarios y una mujer o niño apto para el trabajo ganaba ₡ 1.00 diarios.

Trataré de establecer cual era en aquella época el ingreso anual de una familia promedio compuesta por cinco miembros, tomando en consideración tres alternativas y en el supuesto que la gran movilidad de la mano de obra en el territorio les permitía trabajar todo el año y que el trabajador del campo labora durante 280 días al año.

1) Con alimentación: Trabajando solamente un hombre de la familia, el ingreso anual era de ₡ 280.00 (₡ 1.00 x 280 días), - trabajando el hombre y la mujer, el ingreso anual era de ₡ 504.00. si las dos raciones las repartían entre los cinco miembros, les tocaba a $2/5$ de ración a cada uno. Trabajando el hombre, la mujer y uno de los hijos que se supone que ganaba igual que la madre, el ingreso anual era de ₡ 728.00. Las tres raciones las repartían entre los cinco miembros y les tocaría a $3/5$ de ración a cada uno.

2) Sin alimentación : Trabajando solamente un hombre de la familia, su ingreso anual era entre ₡ 420.00 y ₡ 560.00; trabajando un hombre y una mujer, el ingreso anual de ambos era entre ₡ 700.00 y ₡ 840.00; trabajando un hombre, una mujer y uno de los hijos que se supone ganaba igual que la madre, el ingreso anual era de ₡ 980.00 a ₡ 1.120.00.

Ahora bien, el Consejo Nacional del Salario Mínimo 1/, después de investigar 1017 familias campesinas en enero de 1965, elaboró el siguiente cuadro del consumo semanal de una familia típica campesina. (cuadro en la página siguiente).

Según el cuadro siguiente, una familia típica campesina tenía un gasto total semanal de ₡ 15.10 ó sea en 52 semanas - ₡ 785.20 anuales, y solamente en alimentación gastaba ₡ 10.20 semanales ó sea ₡ 530.40 al año. Aún con tales gastos, la familia campesina se alimentaba mal, se vestía mal y vivía en chozas miserablemente.

Ahora tomaremos este gasto anual con los diferentes ingresos en cada una de las alternativas con alimentación, la familia tendría un déficit anual de ₡ 505.20 . En la segunda alternativa con alimentación, la familia tendría un déficit de - ₡ 281.20 . En la tercera alternativa, la familia tendría un déficit de ₡ 57.20 anuales.

Sin alimentación, la familia tendría un déficit de ₡ 365.20 y ₡ 225.20 anuales, en la primera alternativa, En la segunda la familia tendría un déficit de ₡ 85.20 ó un superávit de - ₡ 54.80. En la tercera alternativa la familia tendría un superávit de ₡ 194.80 y ₡ 334.80 anuales. Estos últimos tendrían un superávit de ₡ 194.80 y ₡ 334.80 anuales. Estos últimos podrían mejorar su situación alimenticia ó su vestuario, si el padre no fuera un enfermo dísoluto.

Ahora bien, los déficit apuntados serían mayores y aún los superávit se convertirían en déficit, si se hiciera el análisis partiendo de los gastos necesarios para que una familia campesina típica tenga una vida decente, producto del ingreso del trabajo del padre y aún de la madre si fuera posible.

1/ " Estudio conducente a determinar la posibilidad económica de las empresas agrícolas de incrementar el actual nivel de salario mínimo fijado para las labores de recolección de café, algodón y caña de azúcar.

CONSUMOS SEMANALES DE LA FAMILIA INVESTIGADA

POR ARTICULOS Y SERVICIOS, EN TODA LA REPUBLICA

ENERO DE 1965 . 1/

(Nº de Familias Investigadas . 1017)

ARTICULOS Y SERVICIOS CONSUMIDOS POR FAMILIA	PROMEDIOS POR FAMILIA
TOTAL DE GASTOS	\$ 15.10
1 Gastos Alimenticios	\$ 10.20
Pan	\$ 1.24
Maíz	\$ 3.60
Maicillo	\$ 1.76
Frijoles	\$ 1.56
Arroz	\$ 1.00
Carnes	\$ 1.12
Pescado	\$ 0.66
Huevos	\$ 1.20
Productos lácteos y Grasas	\$ 1.45
Legumbres y Tubérculos	\$ 0.53
Frutos	\$ 0.52
Dulce de Panela	\$ 0.64
Condimentos	\$ 0.37
Bebidas no Alcohólicas	\$ 0.76
Bebidas Alcohólicas	\$ 1.75
Sal	\$ 0.16
Cal	\$ 0,10
Azúcar	\$ 0.86
Dulces	\$ 0.39
Otros	\$ 1.08
11 GASTOS DE VESTUARIO	\$ 2.48
111 GASTOS DE VIVIENDA	\$ 1.31
IV CONSUMOS DIVERSOS	\$ 1.11

Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Sección de Estadística.

1/ Ibid.

CONSUMOS SEMANALES DE LA FAMILIA TIPICA U.F. 3.11
POR ARTICULOS Y SERVICIOS, EN TODA LA REPUBLICA
ENERO DE 1985 . 1/

(Nº de Familias Investigas : 1017)

ARTICULOS Y SERVICIOS CONSUMIDOS POR FAMILIA	PROMEDIOS POR FAMILIA
TOTAL DE GASTOS	₡ 15.10
1 Gastos Alimenticios	₡ 10.20
Pan	₡ 1.24
Maíz	₡ 3.60
Maicillo	₡ 1.76
Frijoles	₡ 1.56
Arroz	₡ 1.00
Carnes	₡ 1.12
Pescado	₡ 0.66
Huevos	₡ 1.20
Productos lácteos y Grasas	₡ 1.45
Legumbres y Tubérculos	₡ 0.53
Frutos	₡ 0.52
Dulce de Panela	₡ 0.64
Condimentos	₡ 0.37
Bebidas no Alcohólicas	₡ 0.76
Bebidas Alcohólicas	₡ 1.75
Sal	₡ 0.16
Cal	₡ 0,10
Azúcar	₡ 0.86
Dulces	₡ 0.39
Otros	₡ 1.08
11 GASTOS DE VESTUARIO	₡ 2.48
111 GASTOS DE VIVIENDA	₡ 1.31
IV CONSUMOS DIVERSOS	₡ 1.11

Ministerio de Trabajo y Previsión Social
 Sección de Estadística.

1/ Ibid.

En estas condiciones, los trabajadores del campo han sido siempre seres desnutridos, procreando más seres desnutridos, con baja productividad y proclives al vicio. No han sido sujetos de demanda efectiva en la economía nacional, siendo más grave aún el problema si se considera que el 60% de la población, es rural.

Con ingresos tan bajos la mayoría de los gastos solamente satisface en partes sus necesidades más apremiantes, sin márgenes para ser sujetos de ahorro, puesto que no hay un excedente que se pudiera utilizar para obtener bienes o servicios que no sean biológicamente básicos, como los de educación, sanidad, inversiones en fincas, mucho menos ahorros; o ese tipo de gastos que se transforman en la demanda necesaria para un desarrollo equilibrado. Además en tales condiciones, de déficit anuales, era lógico que este trabajador estuviera siempre en deuda ya sea con el patrono o con los agiotistas y socialmente en humillante condición de semiesclavo.

2) EL SALARIO MINIMO DE LOS TRABAJADORES DEL CAMPO Y SUS CONSECUENCIAS.

El asunto que trataremos a continuación, atañe tanto a los trabajadores del algodón como a los demás trabajadores del campo; además, no existen trabajadores agrícolas que se dediquen exclusivamente al cultivo del algodón, por lo que las leyes afectan a todos los trabajadores agrícolas.

a) Las primeras leyes a favor de los trabajadores del campo.

Fueron decretadas por el Directorio Cívico Militar en 1961. " La Ley de Descanso Dominical Remunerado para los Trabajadores del campo " X, establecía que todos los trabajadores que prestan sus servicios laborales agrícolas, tenían derecho al descanso dominical remunerado, con remuneración igual al salario de un día, que se calcularía dividiendo el total de los salarios devengados en una semana entre el número de días trabajados,

X.- Ver apéndice al final de este trabajo.

sin que esta cantidad fuera menor de un colón cincuenta centavos.

Además establecía que si el trabajador laboraba en día domingo, estas labores se pagarían con doble salario, con un día de descanso compensatorio remunerado dentro de los siguientes seis días.

Después se elaboró un proyecto de " Ley de Alimentación Mínima para los Trabajadores del Campo", que no llegó a ser emitida porque las compañías y sociedades de Empresarios Agrícolas la impugnaron. 1/

Pero fué sustituido por la " Ley Transitoria sobre Compensación de la Alimentación de los Trabajadores del Campo", en virtud de la cual los patronos que estaban obligados a proporcionar alimentación a sus trabajadores, lo podían sustituir o compensar con la cantidad de ₡ 0.75 por cada día, siempre que le pagaran, por lo menos, como salario por cada jornada ordinaria de trabajo, ₡ 1.50 a los hombres mayores de 14 años de edad y ₡ 1.00 a los menores de esa edad y a las mujeres.

El llamado " Estatuto Protector de los Trabajadores del Campo". 1/ que constaba de 77 artículos, en los cuales se daban las normas para los contratos de trabajo individuales, suspensión y terminación de los mismos, vacaciones pagadas, jornadas de trabajo, riesgos profesionales, cooperativas, alimentación, contratos temporales, prescripciones y aplicación retroactiva.

b) Consecuencias en los patronos . Los primeros en reaccionar las leyes establecidas fueron los empresarios de los principales cultivos de exportación: cafetaleros, algodoneros, azucareros y ganaderos. En varios escritos presentados por los representantes de estas entidades, se pedía la facultad de señalar cualquier día de la semana para descanso semanal; facultad de acumular en época de recolección de cosechas, hasta en número de dos días y determinar la cantidad de ₡ 1.50 como remuneración fija por el descanso semanal o dominical.

Respecto al Estatuto Protector de los Trabajadores del Campo.

1/.- Ver el apéndice al final de este trabajo.

Señalaban que la limitación de la jornada de trabajo en ocho horas, que comprendía a toda clase de contratación, era perjudicial tanto a los trabajadores como a los patronos; que esta limitación, tanto como el pago del recargo de las horas trabajadas en exceso, se debía establecer en aquellos casos en que el trabajador fuera contratado por unidad de tiempo y en general para aquellos trabajadores que estuvieren sometidos a un horario.

Respecto al pago del séptimo día, solicitaban que el día de asueto fuera cancelado al trabajador en forma fija con ₡ 1.50.

Con respecto a la " Ley Transitoria sobre compensación de la Alimentación Mínima para los trabajadores del Campo," aducían que esta ley favorecía al mal trabajador, puesto que el recolectar una cantidad mínima de productos, que no fueran los que lógicamente podían obtener si trabajara con eficiencia, pretendería un pago de ₡ 1.50 como mínimo.

c) Consecuencias en los Trabajadores. Los resultados de estas primeras leyes fueron negativos para los trabajadores pues los patronos empezaron, como reacción inmediata, a despedirlos provocando el desempleo. Al respecto nos dice en su libro: "La Sindicalización de los Trabajadores del Campo", el Lic. Aristides Augusto Larín, en la página 28 1/ : " Nuevas formas de explotación fueron ideadas y puestas en prácticas por los patronos contra sus trabajadores, para evadir el pago del séptimo día, jornada de 8 horas diarias, salario mínimo y alimentación recomendada por el gobierno.

" Desde esa época se puso en práctica y se sigue usando, la forma de contratar la " tarea de topón ", consiste en convenir con el peón la realización de una obra global que le lleve varios días, para evadir el pago del 7º día y el salario mínimo, ya que en esa forma se considera incluido el pago de descanso y no es obligatoria la jornada diaria".

1/ . En el apéndice al final de este trabajo, están las principales leyes que se han dado a favor de los trabajadores del campo.

" Otra forma de explotación usada, es la " Tarea Cónica", - consistente en asignar al labrador, una faena sobre una extensión determinada de tierra que comienza en forma estrecha, ampliándose a medida que avanza, hasta llegar al final a cierta amplitud considerable. En esta forma de tarea, se dice que los peones - dejan " burra " lo que consiste en no darle fin en la jornada del día, pues dejan residuo para terminarlo al día siguiente".

Al mismo tiempo otros patronos sustituían por fuerza mecánica, la mano de obra y la fuerza animal desplazando más trabajadores y aumentando la desocupación, algunos se convirtieron en trabajadores calificados como tractoristas, mecánicos, motoristas, etc. De éstos desocupados, muchos emigraron a las ciudades para sentar plaza de ordenanzas, policías o simples vendedores callejeros, construyendo asinamientos de viviendas marginales y formando verdaderas villasmiseria.

d) El Código de Trabajo: El Código de Trabajo promulgado según Decreto N° 241 de fecha 22 de enero de 1963 y publicado en el Diario Oficial N° 22 del 1° de febrero de 1963. Tomo - N° 198, tiene disposiciones que regulan las relaciones entre los trabajadores del campo y los patronos, en el Capítulo IV que trata de las " Disposiciones Especiales para los Trabajadores Agrícolas ". La Sección primera de este Capítulo de - " Las Disposiciones Especiales para los Trabajadores Agrícolas" y, la Sección Primera del Capítulo Segundo, trata de las "Disposiciones Generales del Salario Mínimo". 1/

Después de promulgado el Código de Trabajo, y en base a las Disposiciones Especiales para los trabajadores Agropecuarios, se dió el Decreto N° 35 en que se especifica el Salario Mínimo para recolectores de café, algodón y caña de azúcar.

En las Disposiciones Especiales para los Trabajadores del Campo en el Capítulo IV del mismo Código, que trata del trabajo agropecuario, no se ha establecido el Salario Mínimo, pero el Capítulo II del mismo Código, establece el derecho.

1/ .- En el apéndice al final de este trabajo, están las principales leyes que se han dado a favor de los trabajadores del campo.

Así fué como en 1965 se da el Decreto N^o 70 estableciendo en él, el salario Mínimo para los trabajadores agropecuarios, el cual fija en ¢ 2.25 para los hombres mayores de 16 años y para las mujeres y los menores de 16 años en ¢ 1.75; y se exige a los patronos de suministrar alimentación a los trabajadores. Después, en 1970 se da el Decreto N^o 35 en el cual se establece el Salario Mínimo a los trabajadores contratados para la recolección de café, caña de azúcar y algodón, así: para café ¢ 3.50 ; para caña de azúcar, ¢ 3.50 y para algodón, ¢ 2.75-

Por último, el Decreto N^o 49 del 15 de octubre de 1971, que establece los mismos salarios para los recolectores de las mismas cosechas.

El Código de Trabajo por ser una Ley de carácter general, solamente establece el derecho que tiene todo trabajador a devengar un salario mínimo; pero no puede especificar un salario uniforme para todos los trabajadores, pues sus actividades son tan variadas y de naturaleza tan distintas que resulta imposible uniformar todos los salarios; aunque existen buenos argumentos en favor del establecimiento de un salario uniforme a los trabajadores de una actividad económica. Por eso hay un salario mínimo para los trabajadores permanentes y otro - para los trabajadores no calificados que se dedican a la recolección de las cosechas, de los cultivos de exportación.

CAPITULO IV
SITUACION ACTUAL

a) Desempleo Estacional:

El desempleo y el sub-empleo en el campo, es un fenómeno endémico, que se reduce bastante en la temporada de la recolección.

Los campesinos que emigran a las ciudades en busca de oportunidades de obtener mejores ingresos, regresar al campo, a la temporada de los " cortes ", para ganar dinero extra que pueda resolver sus problemas económicos urgentes. En esta época se recolecciona el café, el algodón y la caña de azúcar, lo que aumenta la demanda de mano de obra. El café es el que ocupa más mano de obra por lo que a menudo los algodoneros tienen que pagar, a los recolectores, un salario superior al mínimo establecido en las leyes.

Después de la temporada de recolección que cesa en febrero y marzo, algunas gentes vuelven a la ciudad a buscar trabajo en lo que sea y otros se trasladan a otros campos a trabajar en otras faenas; muchos han logrado ganar apenas lo suficiente para pasar el resto del año de su precaria vida y la de su familia. Cuando se haga un censo de los trabajadores que quedan sin trabajo después de cada temporada, o que se dedican a actividades no productivas, se podrán descubrir las causas de muchos males sociales y uno de los principales factores de nuestro subdesarrollo.

b) Nivel de Vida de los Grupos Familiares de los Campesinos.

A pesar de las leyes laborales que se han dado para proteger a los trabajadores del campo, la vida de éstos no ha mejorado; pues como dice el Licenciado Larín, en su obra antes mencionada. 1/

1/ .- Ibid.

" Todas estas series de leyes promulgadas sin ningún estudio de la realidad nuestra, y aisladamente sin tomar medidas que aseguraron su cumplimiento, produjeron efectos negativos y contraproducentes, especialmente en el campo"....

A continuación haremos algunas estimaciones para verificar si el salario Mínimo ha mejorado la situación del trabajador.

Un trabajador tienen un salario de ₡ 2.25 diarios, las mujeres trabajadoras y menores de 16 años, ₡ 1.75 diarios y queda suprimida la alimentación. En la temporada de recolección del algodón el trabajador gana ₡ 2.75 diarios, calculado a razón de ₡ 0.0275 por libra de algodón, en el supuesto de que el rendimiento normal es de 100 libras diarias por trabajador.

Luego:

₡ 2.25 x 280 días de temporada da un ingreso anual de ₡630.00
₡ 1.75 x 280 días de temporada da un ingreso anual de ₡490.00
₡ 2.75 x 93 días de temporada da un ingreso anual de ₡255.75

Se toman 280 días laborables al año, a razón de 44 horas a la semana; en 52 semanas son 2288 horas laborables. Si cada día tiene 8 horas laborables, en 2288 horas habrá: $\frac{2288}{8} = 286$ días, suponiendo que por cualquier circunstancia (asueto, fiestas, etc) se pierden 6 días , quedan 280 días.

El trabajador puede escoger entre varias alternativas: trabajar 2/3 del año como trabajador regular, con un ingreso de - ₡ 420.00 y luego pasar a la temporada como recolector con un ingreso de ₡ 255.75 más haría un total de ₡ 675.75. O sea que tendrá mejor remuneración, que si solo trabajara como trabajador regular. El ingreso sería aún mayor si trabajaran la mujer y el hijo mayor apto para ello.

Hagamos una comparación con los datos de los gastos familiares que tomamos de la Comisión de Salario Mínimo:

<u>TRABAJA</u>	<u>INGRESO ANUAL</u>	<u>GASTO ANUAL</u>	<u>DEFICIT O SUPERAVIT</u>
Solo el hombre	¢630. o ¢ 675.75	¢ 724.80	¢ 94.80 o 49.05
Hombre y mujer	¢1120 o ¢ 1165.75	¢ 724.80	¢395.20 o 441.95
Hombre, mujer e hijo	¢1610 o ¢ 1655.75	¢ 724.80	¢885.20 o 930.95

El trabajador ha mejorado sus ingresos, y hubiese mejorado también su nivel de vida si los precios de los artículos de consumo diario, vestuario y habitacional hubieran permanecido estáticos; pero la realidad es que el costo de la vida también ha subido y el gasto anual ya no es de ¢ 724.00 como se había calculado en aquella época, sino que actualmente debe oscilar entre los ¢ 1000.00 a ¢ 1.200.00, de modo que lo que parece un superávit en nuestro cuadro, se debe haber convertido en un déficit o en superávit menores.

Pero lo esencial es que el patrono se está acostumbrando poco a poco a la idea de que el trabajador del campo tiene derecho a mejores condiciones de vida y que esto significa mayor demanda efectiva de bienes y servicios que traerá como consecuencia mejor producción y más empleo.

c) Oferta y Demanda de Mano de Obra

En el algodón, la característica de la demanda y la oferta de mano de obra es muy peculiar. Durante los meses de marzo a octubre, la demanda por parte de los algodoneros es muy moderada porque están en la preparación de las tierras y la siembra.

También la Cooperativa Algodonera, trabaja con su personal permanente durante ese tiempo, aunque en el mes de agosto, empieza a emplear a los trabajadores de temporada. En noviembre empieza la recolección y todos los algodoneros empiezan a aumentar sus planillas con los cortadores que llegan de todas partes.

Antes del conflicto con Honduras, venían trabajadores de ese país a la temporada, aunque también de este país se trasladaban a Guatemala.

Pero, como la temporada de recolección del algodón se hace en la misma época que la del café y de la caña de azúcar, esta mano de obra es absorbida en su mayor parte por el café y últimamente se ha incrementado la caña de azúcar, por lo que, en el algodón algunas veces, esta mano de obra escasea después de los primeros cortes, obligando a los algodoneros a pagar salarios superiores al salario mínimo establecido. Por el lado de la demanda, especialmente en la recolección la mano de obra no puede sustituirse con maquinaria agrícola, aún en las superficies más extensas sembradas de algodón en el país, debido a que la aplicación de maquinaria en esta operación no es rentable.

d) Capacidad de Pago de los Algodoneros

La capacidad de pago de los algodoneros, está relacionada con los créditos que puedan conseguir en las instituciones crediticias del país y la Cooperativa Algodonera.

Según datos del Anuario de Estadística Agropecuarias del Ministerio de Agricultura y Ganadería.^{1/}, 272 agricultores trabajaron con recursos propios; 1053, con créditos; -

^{1/} .- Ibid

540 con recursos propios y créditos; 38 que no informaron, de un total de 1903 cultivadores; o sea en números relativos con respecto al total, 14% con recursos propios, 55% con créditos, 28% con propios y créditos y 3% sin informar. Esto nos demuestra que la mayor parte de los algodoneros financian sus cultivos con créditos.

La Cooperativa Algodonera, por medio de un crédito llamado de pre-exportación que concede el Banco Central, dá a los algodoneros un anticipo en forma de préstamo que está garantizado con el algodón entregado en sus bodegas. El Banco Central de Reserva da una línea de créditos, por la cantidad de ₡ 19.50 por quintal de algodón según el promedio obtenido en las tres últimas cosechas. Estos ₡ 19.50 se reparten así: ₡ 10.00 para los gastos de cultivos; ₡ 6.00 para compra de insecticidas y fertilizantes y ₡ 3.50 para gastos de recolección.

Los Bancos Comerciales y el Banco Hipotecario de El Salvador, la Federación de Cajas de Crédito y la Administración de Bienestar Campesino, son instituciones de Créditos que bajo las Normas del Banco Central de Reserva otorgan créditos a los algodoneros.

Naturalmente que la Cooperativa Algodonera, además del adelanto sobre la cosecha da a los algodoneros créditos en especies (fertilizantes e insecticidas) y en servicio aéreo, con lo que se completa el marco crediticio para el financiamiento de las cosechas, y por lo tanto para cubrir la mano de obra empleada.

El que pueda responder por estos créditos, el algodonero, depende del resultado de la calidad del algodón cosechado y de los precios del algodón en el mercado internacional.

c) Fluctuaciones de los precios del Algodón en el Mercado Internacional.

Los precios son un estímulo para la producción y ayudan a determinar el nivel de ingreso de los productores y al mismo tiempo sirve de incentivo para adoptar técnicas que tiendan a aumentar la rentabilidad y por ende el empleo de mano de obra.

La producción de algodón en el ámbito mundial es tan pequeña que no influye en los precios internacionales del producto, pero compete en calidad por lo que siempre se mantiene en dicho mercado.

El mayor consumidor del algodón salvadoreño es Japón, que importa entre el 80% y 90% de las cosechas.

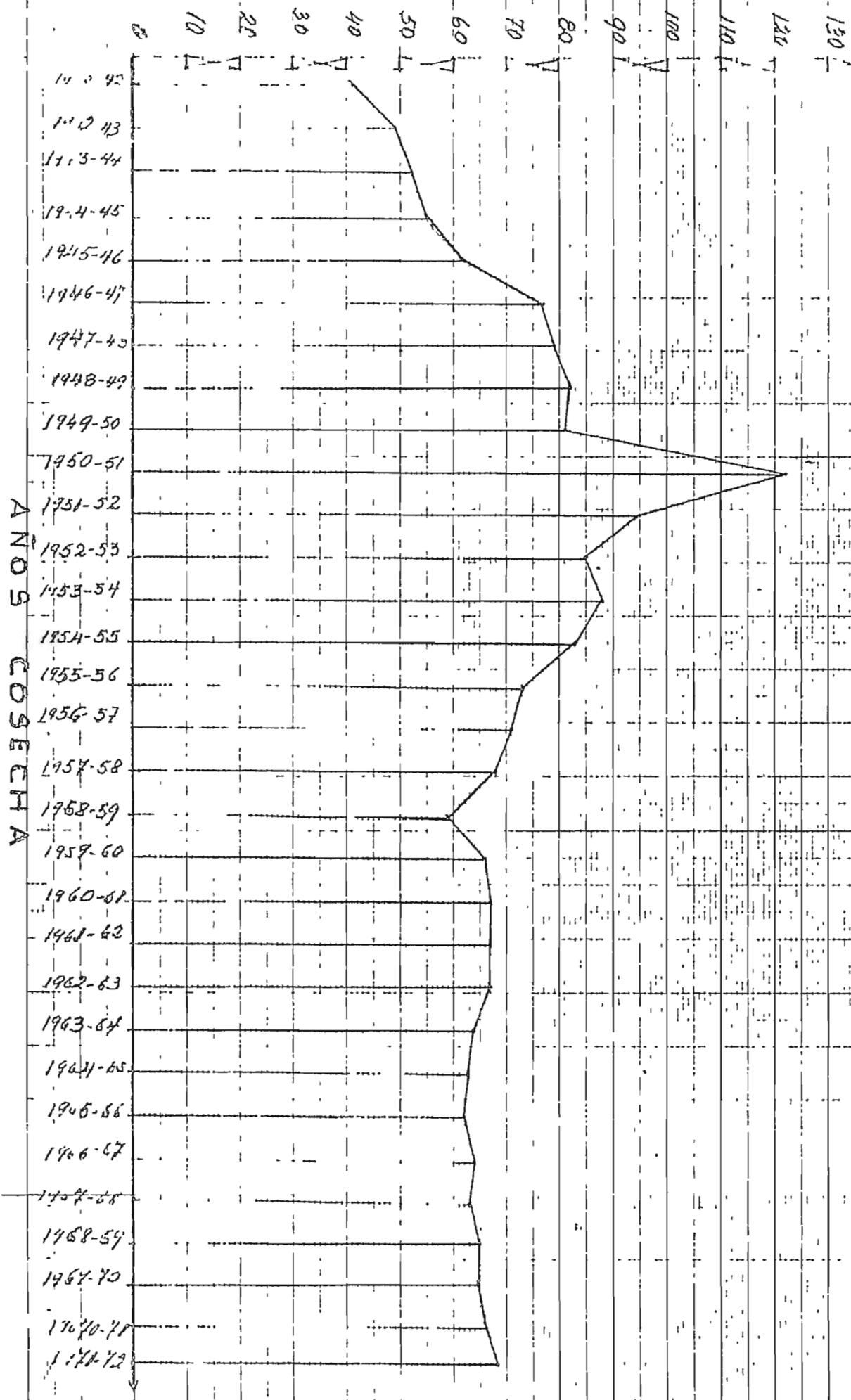
El precio internacional es el que determina el precio del consumo nacional, el cual se calcula como el promedio de los precios obtenidos en las ventas al exterior cuando se ha vendido el 80% de la cantidad exportable. El consumo nacional se ha mantenido en las últimas cosechas en alrededor de 50.000 pacas, consumo que tiene cierta tendencia a aumentar.

En la página siguiente presento la curva de los precios generales que se han obtenido en 31 años cosecha, en la que se observa que en que correspondió el año de 1951/52 se obtuvo el mayor precio habiendo alcanzado la cifra de ₡ 122.00 por quintal. Esta época es la de la guerra de Corea, a lo que se atribuye el alza de estos precios. Los precios mínimos están en los primeros años cuando el algodón salvadoreño solamente se vendía en el interior del país y en Guatemala. Durante los últimos diez años, los precios han fluctuado entre ₡ 62.50 que fué el más bajo de la década de los 60, con un pequeño incremento en la cosecha 1971/72 que llegó a ₡ 69.47.

Actualmente se hacen estudios para incrementar el consumo nacional con el fin de aprovechar más la materia prima y aumentar el empleo al crear nuevas fuentes de trabajo.

PRECIOS PROMEDIOS POR QQ. DE 31 AÑOS

COLONES



Fuente de Información: Cooperativa Algodonera

AÑOS COSECHA

REINCORPORACION DE LA MANO DE OBRA DESOCUPADA

La tendencia actual en la Agricultura es aumentar el empleo de maquinaria agrícola en donde sea económicamente factible.

Esto es una de las consecuencias de las prestaciones laborales, que poco a poco se van introduciendo en favor de los trabajadores del campo. Algunos agricultores han hecho cambios esenciales en tecnificación y administración rural. Como consecuencia de lo anterior, los rendimientos por trabajador comienzan a elevarse y muchas explotaciones han disminuido la ocupación de mujeres, de menores de edad y de personas mayores de 50 años.

Esta mano de obra se puede reincorporar al trabajo productivo e incluso elevar su nivel de ingresos, si se lograra aumentar la productividad de la tierra y de la mano de obra mediante la diversificación agrícola de los cultivos y el mejoramiento de las técnicas de producción, lo que exige el empleo intensivo de fertilizantes y especies mejoradas de cada clase de cultivo y una reforma al sistema de tenencia de la tierra. Paralelamente se deben tener centros de adiestramiento técnicos intensivos en escuelas especializadas para preparar el elemento joven, tendiente a lograr la industrialización de la agricultura. Parte de esta mano de obra desocupada emigra a las ciudades en busca de mejores oportunidades de trabajo, y en este caso, debe haber una íntima relación entre el campo que provee los alimentos y la materia prima, y las fábricas que hacen la transformación; relación que permitirá incorporar en la ciudad, la mano de obra que llegará del campo.

RENTABILIDAD DE LOS CULTIVOS COMPARADOS CON LOS SALARIOS QUE PAGAN

De la página 91 de la Tesis del Licenciado Hugo Gilberto Alemán transcribimos las conclusiones a que llegó el Consejo Nacional de Salario Mínimo, en el estudio que dicho organismo hizo para determinar el Salario Mínimo para la recolección de café, caña de azúcar y algodón.

" Café. "

- a) El pago por arroba en promedio aritmético, mediana y moda osciló entre ₡ 0.47 a ₡ 0.59 entre hombres y mujeres;
- b) El rendimiento en las mismas tres posiciones de medida osciló entre 5.6 arrobas a 6.6 arrobas por día para hombres y mujeres.

Algodón

- a) El promedio aritmético, media y moda de pago por libra de algodón en todo el país fué de ₡ 0.03 libra.
- b) El rendimiento en sus tres promedios para hombres y mujeres de acuerdo con dicha encuesta, resultó así: libras entre 55 y 67 diarias, Quintal entre 0.85 y 1.04 diarios.

Caña de Azúcar

- a) El pago promedio para masculinos de todo el país osciló entre ₡ 1.13 a ₡ 1.22 por tonelada;
- b) El rendimiento osciló entre 1.70 a 1.86 toneladas diarias.

Con los datos anteriores y solamente para fines de comparación haré el siguiente análisis suponiendo que el tiempo de recolección de cada cosecha dura la tercera parte del año de trabajo o sea 1/3 de 280 días igual a 93 días o ocupando los datos de mayor valor.

RENDIMIENTO PROMEDIO DIARIO	RENDIMIENTO DE C/TRABA- JADOR EN LOS 93 DIAS	PAGO POR UNIDAD DE PESO ₡	PAGO EN 93 DIAS ₡	INGRESOS TOTAL DEL TRABAJADOR ₡
Café 6.6	613.8	0.59 c/	362.14	362.14
Algodón 1.04 qq	96.7qq	3.00 c/qq	290.16	290.16
Caña de Azúcar 1.86 Ton.	172.98 Ton	1.22 c/Ton	211.04	211.04

Según estos cálculos, el trabajador del algodón tiene menor ingreso que el café y mayor que el de la caña de azúcar.

Haré otro análisis, tomando los datos del " Estudio del Crédito Agrícola de la República de El Salvador. Grupo permanente de Trabajo . Costos de producción y Financiamiento de la producción Agropecuaria, 1966".

Los datos que tomaré son los días-hombre empleados en los cultivos, a los cuales aplicaré el actual salario mínimo promedio de ₡ 2.63 por día

	Días-hombre empleados por manzana	Salario Mínimo promedio por día	Gastos en mano de obra por manzana
Café	118.56	₡ 2.63	₡ 311.81
Algodón	109.5	₡ 2.63	₡ 287.98
caña de azúcar	43.42	₡ 2.63	₡ 114.19

El café absorbe más mano de obra, le sigue el algodón y la caña de azúcar es la que ocupa menos mano de obra; en consecuencia, una manzana de café gasta más en mano de obra que el algodón y que la caña de azúcar.

En la misma obra citada aparecen las utilidades probable por manzana que se calcularon para el año 1966, las cuales transcribimos a continuación:

<u>Café</u>	<u>Por manzana</u>
Ingreso Bruto	₡ 828.00
Menos Costo	₡ 564.64
Utilidad	₡ 263.36
<u>Algodón</u>	<u>Por Manzana</u>
Ingreso Bruto	₡ 944.00
Menos Costo	₡ 829.08
Utilidad	₡ 114.92
<u>Caña de azúcar</u>	<u>Por manzana</u>
Ingreso Bruto	₡ 780.00
Menos Costo	₡ 565.27
Utilidad	₡ 214.73

En este análisis se nota que una manzana de café da más utilidades que los demás cultivos que estamos comparando; luego le sigue la manzana de caña de azúcar y la manzana de algodón es la que menos utilidad produce.

Al comparar las cosechas de café, algodón y caña de azúcar que son los principales cultivos para la exportación, vemos que, el algodón ocupa menos mano de obra que el café y que la caña de azúcar.

SIGNIFICACION DE LOS CULTIVOS PRINCIPALES EN EL PRODUCTO TERRITORIAL BRUTO

Debemos darnos cuenta que como un país agrícola y actuar conforme a esa realidad. Toda medida de política económica debe partir de esta realidad por cuanto la tasa de crecimiento del Producto Territorial Bruto está condicionado en forma directa por la Agricultura y en consecuencia el propio desarrollo económico del país depende de las condiciones y características de la producción y los precios del sector agropecuario.

En el cuadro N° 25, obtenido de la Revista del Banco Central de Reserva del mes de agosto de 1971. Puede observarse que el sector Agropecuario ha participado en el P.T.B de 1970 con el 27.22% que es la mayor que se registra.

En los cuatro años anteriores ha tenido una ligera variación pero se ha mantenido en primer lugar. El algodón ha participado con el 2.2% respecto al P.T.B. Total, y con respecto al sector Agropecuario con el 10.71%, en comparación con el café, que participó con el 10.93% respecto al P.T.B. y con 53.15% respecto al sector agropecuario y los cereales cuya participación fué de 3.96% del total del P.T.B. y el 19.25% respecto al sector agropecuario y por último la caña de azúcar que participó con el 0.75% del P.T.B. y el 3.56% respecto al sector agropecuario.

Entre los cuatro rubros señalados, el algodón ha tenido en la dos últimos años un incremento, el café en el último año, los cereales se incrementaron el año 1968 y luego volvieron al mismo nivel de antes y la caña de azúcar creció un poco hasta 1968 y después decrece más que los años anteriores.

Entonces, el orden de mayor a menor participación en el P.T.B de los principales cultivos son: café, cereales, algodón y caña de azúcar. El algodón ocupa el tercer lugar debido a las tierras limitadas en que se siembra (límite: entre 100.000 manzanas y 120.000 manzanas), de las cuales se obtiene un buen rendimiento, tal que nuestro país ocupó en 1970 el segundo lugar en el mundo en rendimientos después de Israel.

La importancia que tiene la producción del algodón dentro de la economía nacional, además de las divisas que genera a través del comercio internacional, es que, como fuentes de trabajo impulsa una corriente de ingresos hacia los trabajadores agrícolas dedicados a su cultivo, como a la mano de obra que se dedica a transformarlo en materia prima para otras industrias.

En el año de 1970 el Ingreso Nacional fue de ₡ 2222 millones. En páginas anteriores de este trabajo, he estimado aproximadamente ₡ 23 millones el ingreso de los trabajadores tanto agrícolas como industriales. Este valor representa el 0.98% del Ingreso Nacional, que se ha gastado en bienes de consumo y servicios en su mayor parte, y en pequeñas inversiones y pagos de impuestos.

También estimé que 8.824.468 días-hombre se necesitaron en el desarrollo de la misma cosecha y si tomamos el dato que nos da CONAPLAN en el " Plan de Desarrollo Económico y Social. 1973 - 1977 ", de 257 días laborables por año en el sector agropecuario, calculo que en la misma cosecha se emplearon 34 mil trabajadores, o sea que si se toma en 340 mil hombres el promedio empleado en el sector agropecuarios, resulta que el algodón ocupa el 10% de esa fuerza laboral.

Considero haber mostrado durante el desarrollo de este trabajo, la importancia que tiene la mano de obra dedicada al cultivo del algodón y su transformación en material prima, dentro de la Economía Nacional.

CONCLUSIONES

1º.- La mano de obra es uno de los rubros más importantes de los costos agrícolas del cultivo del algodón. Cuando se usa fuerza animal, el gasto es mayor y oscila entre el 33% y el 40% del costo total; pero cuando se usa fuerza mecánica, pasa a segundo lugar después de los gastos de capital y oscila entre el 20% y el 27%. Se ha estimado que para cultivar y cosechar una manzana de algodón se necesitan como promedios entre 109 y 112 días-hombre, si se hace con fuerza animal y entre 68 y 86 días-hombre, si se usa fuerza mecánica.

2º.- El cultivo del algodón es una fuente de trabajo tanto en el sector agrícola como en el industrial. El desarrollo del cultivo del algodón ha estimulado, tanto a la industria textil como a la de los transportes.

3º.- En las explotaciones algodoneras, a mayor superficie sembrada corresponden mayores costos, pero al mismo tiempo su rentabilidad por manzana, aumenta debido a que se obtiene mayor rendimiento.

4º.- El cultivo del algodón es de los más tecnificados. Para la cosecha 1970/71, el 93% de la superficie dedicada al algodón se preparó el 52% se sembró y el 43% se cultivó usando fuerza mecánica. No se puede aún usar cosechadoras mecánicas en la recolección de algodón a que en pequeñas extensiones su uso no es rentable.

5º.- En el cultivo del algodón se nota la marcada desigualdad en la distribución de la tierra, el 80.5% de los cultivadores siembran el 20.75% del área algodonera en explotaciones menores de 50 manzanas y el 19.5% siembran el 78.25% del área en explotaciones de más de 50 manzanas.

6º.- A pesar de la oposición de los empresarios agrícolas, el Directorio Cívico Militar dió las primeras leyes en favor de los trabajadores del campo, que después fueron incorporadas al Código de Trabajo.

Las leyes que establecen el salario Mínimo para recolección de cosechas, se emiten cada año, debido a que las características de la cosecha cambian en cada período.

7º.- El salario mínimo, aunque ha incrementado el ingreso nominal de los trabajadores, no ha mejorado su ingreso real. La mano de obra del campo, en general, no es calificada, lo que es un impedimento para obtener mejores salarios, circunstancia que aprovechan los empresarios para oponerse a un incremento en los salarios de los trabajadores debido a su baja productividad

8º.- La desocupación friccional en el campo se reduce durante la temporada de recolección de las tres cosechas principales: café, algodón y caña de azúcar. Muchos trabajadores se trasladan de la ciudad al campo, con la esperanza de tener mejores ingresos para satisfacer sus necesidades.

9º.- Desde 1968 a 1970 el algodón ha tenido un incremento en su participación sobre el P.T.B. de 1.85% a 2.20%, similar a la participación del rubro financiero mayor que el de la caña de azúcar. En el P.T.B. del sector agropecuario participa con el 10.7%. En 1970, los ingresos de los trabajadores de la industria algodonera representaron el 0.93% del Ingreso Nacional tiene en la economía nacional, como participantes en la demanda de bienes y servicios.

RECOMENDACIONES

- 1.- El Departamento Nacional de Mano de Obra del Ministerio de trabajo y previsión social, registra todos los años las inscripciones de los trabajadores agrícolas.
Otras dependencias gubernamentales, también recogen datos valiosos que podrían servir de referencia a los que investigan las distintas actividades económicas del país. Todos estos datos deberían concentrarse en un Centro de Información debidamente acreditado para que los investigadores pudieran hallar informaciones precisas y confiables.
- 2.- El área total apta para el cultivo del algodón se calcula en más o menos 120.000 manzanas, o sea el 14% de las tierras de labranza del país, ocupar una superficie mayor significa sembrar en tierras marginales, no aptas para el cultivo del algodón y por consiguiente con menos rendimientos y rentabilidad al aumentar los costos, por lo que es aconsejable que no se permita la siembra del algodón fuera de esa área.
- 3.- Aunque el cultivo del algodón es de los más tecnificados del país, se deben mejorar las técnicas actuales dando al agricultor suficiente asesoría a través de la extensión agrícola del CENTA y el Departamento de Investigaciones de la Cooperativa Algodonera, para la mejor conservación de los suelos y el mejor uso de los fertilizantes y pesticidas y proporcionarles variedades de semillas mejoradas.
- 4.- Se debe dar a conocer la importancia que tienen los trabajadores del Departamento de Investigación de la Cooperativa Algodonera, en el sentido de que tales investigaciones al ser de interés para los agricultores, sean también de interés para los estudiantes de la Escuela de Ingeniería Agronómica de la Universidad Nacional, quienes deberían de estar en contacto directo con dicho Departamento e intercambiar experiencias y divulgar los resultados que se obtengan para que sean aprovechados por los agricultores.

- 5.- Se deben fundar escuelas de capacitación y extensión para que la mano de obra agrícola conozca y ponga en práctica técnicas que tiendan a aumentar la productividad de la tierra y su rentabilidad.
- 6.- Es necesario que la Reforma Agraria que se proyecta, fije las condiciones para que tanto el trabajador de la tierra, el campesino y el empresario agrícola, participen de los beneficios directos de la producción agropecuaria del país.
- 7.- Se deben dar incentivos a las fábricas de hilados y tejidos para que aumenten su capacidad productiva a fin de que el consumo nacional del algodón aumente, y contrarrestar así, las importaciones de fibras artificiales y productos hechos con fibras artificiales. Al mismo tiempo, crear programas para promover la demanda de telas e hilazas de algodón.
- 8.- Se debe normalizar la política de salario mínimo para que, acorde con las necesidades del trabajador agrícola, eleve su valor real, a fin de que este sector constituya una demanda efectiva de bienes y servicios. Al mismo tiempo se deben ampliar los servicios de seguridad social tanto a los trabajadores permanentes como a los temporales, garantizándoles el cumplimiento de las leyes sociales que los protegen.

A P E N D I C E

BIBLIOTECA CENTRAL
UNIVERSITÀ

C U A D R O No. - 1 -

ESTIMACION DEL COSTO DE PRODUCCION DEL CULTIVO DE UNA MANZANA
DE ALGODON USANDO FUERZA ANIMAL, 1965 - 1966.

(ASUMIENDO UN NIVEL TECNIFICADO)

COSTO

1.	Renta de la tierra. <u>1/</u>		¢ 137.50
2.	Gastos de Capital		183.80
	Semilla 50 Lbs.	¢ 5.00	
	Fertilizantes:		
	Abono completo 200 Lbs. a ¢ 11.00 QQ	22.00	
	Abono nitrogenado 400 Lbs. a ¢ 7.95 QQ	31.80	
	Insecticidas	125.00	
3.	Gastos de Mano de Obra y Fuerza Animal		<u>326.10</u>
	Sub - Total		¢ 647.40
4.	Otros Gastos: 5% del Sub-total <u>2/</u>		<u>32.37</u>
	Sub - Total		¢ 679.77
5.	Intereses sobre Capital de Operación :		
	al 9 % anual durante 8 meses.		<u>40.79</u>
	Total		¢ 720.56

1/ Alquiler promedio estimado por la Cooperativa Algodonera.

2/ Incluye administración, sacos, herramientas, etc.

Fuente de Información: MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERIA.

C U A D R O No. 2

DETALLE DE LOS COSTOS DE MANO DE OBRA Y FUERZA ANIMAL

O P E R A C I O N E S	DIAS -	COSTO DE	COSTOS	COSTO
	HOMBRES EMPLEADOS	MANO DE OBRA 1/ ¢	FUERZA ANIMAL 2/ ¢	TOTAL ¢
Chapoda	8	21.00		21.00
Arado	8	21.00	10.00	31.00
Surqueado	2	5.25	5.00	10.25
Siembra	4	10.50		10.50
Aplic. Fertilizantes	1	2.62		2.62
Deshije	10	13.12		13.12
Aplic. Pesticidas	10	26.25		26.25
Cultivos (2 operaciones)	4	10.50	10.00	20.50
Limpia de Surcos	4	10.50		10.50
Aporco y 2a. aplic. Fertiliz.	3	7.87	5.00	12.87
Corte	55	144.37		144.37
Transporte interno y a Benef.	0.5		10.00	10.00
Mantenimiento de sistemas de conserv. de suelos, drenaje y calles.	5	13.12		13.12
Total	114.5	286.10	40.00	326.10

Fuente de Información: MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERIA.

RELACION PORCENTUAL DE LOS ELEMENTOS DEL COSTO SOBRE EL COSTO TOTAL.	<u>COSTO POR Mz. %</u>	<u>DEL COSTO</u>
Renta de la Tierra	\$ 137.50	19.1
Gastos de Capital	183.80	25.5
Gastos de Mano de Obra	286.10	39.7
Gastos de Fuerza Animal	40.00	5.5
Otros Gastos	32.37	4.5
Interés sobre Capital de Operación	40.79	5.7
Total	720.56	100.0

Fuente de Información: MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERIA.

CUADRO No. 4

ESTIMACION DEL COSTO DE PRODUCCION Y UTILIDAD DEL CULTIVO MECANIZADO DE UNA MANZANA DE ALGODON, 1965 - 1966.
(ASUMIENDO UN NIVEL TECNIFICADO)

COSTO.		
1.	Renta de la Tierra <u>1/</u>	\$ 137.50
2 .	Gastos de Capital	
	Semilla 50 Lbs. a \$ 10.00 QQ	\$ 5.00
	Fertilizantes:	
	Abono completo 200 Lbs. a \$ 11.00 QQ	22.00
	Abono nitrogenado 400 Lbs. a \$ 7.95 QQ	31.80
	Insecticidas	125.00
3.	Gastos de Mano de Obra y Fuerza Mecánica.	<u>423.61</u>
	Sub-Total	\$ 744.91
4.	Gastos varios: 5% del Sub-total <u>2/</u>	<u>37.24</u>
	Sub-Total	\$ 782.15
5.	Interés sobre Capital de Operación, al 9 % anual durante 8 meses	<u>46.93</u>
	Total	\$ 829.08

1 / Alquiler promedio estimado por la Cooperativa Algodonera.

2 / Incluye administración, sacos, herramientas, etc.

DETALLE DE LOS COSTOS DE MANO DE OBRA Y FUERZA MECANICA.

O P E R A C I O N E S	DIAS - HOMBRES EMPLEADOS	COSTO DE MANO DE OBRA <u>1/</u> ¢	COSTO DE FUERZA MECANICA <u>2/</u> ¢	COSTO TOTAL ¢
Chapoda	0.10		10.00	10.00
Aradura	0.25		18.00	18.00
Rastreado (4 operaciones)	0.50		40.00	40.00
Siembra y Aplic. Fertilizantes	0.25		10.00	10.00
Deshije	5.00	13.12		13.12
Aplic. Insecticidas <u>3/</u>	1.00		125.00	125.00
Cultivo (2 operaciones)	0.50		20.00	20.00
Aporco y Aplic. Fertilizantes	0.25		10.00	10.00
Corte	55.00	144.37		144.37
Transporte Interno y a Benef. Mantenimiento de Sistemas de conserv. de suelos, drenaje y calles.	0.50 5.00		10.00	10.00 13.12
Mantenimiento de sistemas de conserv. de suelos, drenaje y calles.	0.10		10.00	10.00
Totales	68.45	170.61	253.00	423.61

1/ Calculado en base del Salario Mínimo: ¢ 2.625 por día.

2/ Calculado en base de alquiler de maquinaria.

3/ Calculado en base de un día-piloto.

C U A D R O No. - 6 -

RELACION PORCENTUAL DE LOS ELEMENTOS DEL COSTO SOBRE EL COSTO
TOTAL.

	<u>Costo por Maz.</u>	<u>%</u>	<u>del Costo</u>
Renta de la Tierra	137.50		16.6
Gastos de Capital	183.80		22.2
Gastos de Mano de Obra	170.61		20.6
Otros Gastos	37.24		4.5
Gastos de Fuerza Mecánica	253.11		30.5
Interés sobre Capital de Operación.	46.93		5.6
Total	829.19		100.0

Fuente de Información: MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERIA.

COSTOS PROMEDIOS POR MANZANA DE ALGODON

(Promedio de Producción qqs. 35.00 por Manzana)

	<u>Por Manzana</u>
Alquiler de tierra	150.00
Preparación de tierra	50.00
Semilla	6.25
Siembra (manual)	6.25
Fertilizantes	63.50
Aplicación de abono (manual)	8.00
Cultivo (manual)	36.00
Deshije	7.00
Peinas y Rondas	60.00
Insecticidas	150.00
Servicio aéreo	60.00
Plagueros, cargadores y otros	15.00
Mantenimiento cercas y caminos	1.00
Administración	45.00
Seguros	6.00
Chapoda	5.00
Intereses	12.00
Corta	122.50
Llenado de sacos y flete a beneficios	14.00
Vigilancia y varios	5.00
TOTAL	<u>822.50</u>

Fuente de Información: Cooperativa Algodonera Salvadoreña, Ltda.

COSTOS PROMEDIO POR MANZANA DE ALGODON

(Promedio de producción qqs. 35.00 por manzana)

	<u>Por manzana</u>
Alquiler de tierra	\$ 150.00
Preparación de tierra(mecánica)	30.00
Semilla	6.25
Siembra (mecánica)	8.00
Fertilizantes	63.50
Aplicación de abono (mecánica)	8.00
Cultivo (mecánica)	20.00
Deshije	7.00
Peinas y Rondas	60.00
Insecticidas	150.00
Servicio aéreo	60.00
Plagueros, cargadores y otros	15.00
Mantenimiento cercas y caminos	1.00
Administración	45.00
Seguros	6.00
Chapoda	5.00
Intereses	12.00
Corta	122.50
Llenado de sacos y flete a beneficios	14.00
Vigilancia y varios	5.00
Total	<u>\$ 788.25</u>

CUADRO N° 9

CLASIFICACION DE LOS DATOS DEL CUADRO N° 7

OPERACIONES	VALOR DE OPERACIONES ₡	VALOR CAPITAL ₡	VALOR SERVICIOS ₡	TOTALES ₡
Preparación de tierras	50.00			50.00
Siembras	6.25			6.25
Aplicación de abono	8.00			8.00
Cultivo	36.00			36.00
Deshije	7.00			7.00
Peinas y Rondas	60.00			60.00
Chapoda	5.00			5.00
Corta	122.50			122.50
Flagueros, cargadores y otros	15.00			15.00
Mantenimiento cercos y caminos	1.00			1.00
Renta de la tierra		150.00		150.00
Fertilizantes		63.50		63.50
Insecticidas		150.00		150.00
Semilla		6.25		6.25
Servicio Aéreo			60.00	60.00
Administración			45.00	45.00
Seguros			6.00	6.00
Intereses			12.00	12.00
Llenado de sacos y fletes a beneficio			14.00	14.00
Vigilancia y varios			5.00	5.00
Totales	<u>310.75</u>	<u>369.75</u>	<u>142.00</u>	<u>822.50</u>

CUADRO N° 10

ESTIMADOS DE COSTOS PROMEDIOS DE PRODUCCION DEL CULTIVO DE
UNA MANZANA DE ALGODON USANDO FUERZA ANIMAL.

COSECHA 1970/71.

(ASUMIENDO UN NIVEL TECNIFICADO)

COSTO		
1.- Renta de la tierra		₡ 150.00
2.- Gastos de Capital		219.75
Semilla 50 lbs.	₡ 6.25	
Fertilizantes	63.50	
Insecticidas	150.00	
3.- Gastos de mano de obra y fuerza animal		₡ 310.75
4.- Gastos de servicio y otros incluyendo interes		142.00
	Total	<hr/> ₡ 822.50

CUADRO Nº 11

DETALLE DE LOS COSTOS DE MANO DE OBRA Y FUERZA
ANIMAL

OPERACIONES	DIAS HOMBRES EMPLEADOS ₡	COSTO DE MANO DE OBRA ^{1/} ₡	COSTO DE FUERZA ANIMAL ^{2/} ₡	COSTO TOTAL ₡
Preparación de tierras	8.0	18.00	32.00	50.00
Siembra	1.0	2.25	4.00	6.25
Aplicación de abono	3.6	8.00		8.00
Cultivo	16.0	36.00		36.00
Deshije	3.1	7.00		7.00
Peinas y Rondas	26.6	60.00		60.00
Chapoda	2.2	5.00		5.00
Corta	44.5	122.50		122.50
Plagueros, cargadores y otros	6.7	15.00		15.00
Mantenimiento cercos y caminos	0.4	1.00		1.00
Totales	112.1	274.75	36.00	310.75

^{1/} Calculados en base al Salario Mínimo: ₡ 2.25 por día.

^{2/} calculados en base al alquiler de una yunta de bueyes con sus aperos: ₡ 4.00 por día.

CUADRO Nº 12

RELACION PORCENTUAL DE LOS ELEMENTOS DEL COSTO
SOBRE EL COSTO TOTAL.

	<u>Por manzana</u>	<u>% del costo</u>
Renta de la tierra	₡ 150.00	18.24
Gastos de Capital	219.75	26.72
Gastos de Mano de Obra	274.75	33.40
Gastos de Fuerza Animal	36.00	4.38
Servicios y otros incluyendo intereses	142.00	17.26
	<hr/>	
	₡ 822.50	100.00

Fuente de Información: Archivos de la Cooperativa Algodonera Salvadoreña, Ltda

CUADRO N° 13

CLASIFICACION DE LOS DATOS DEL CUADRO N° 6

C O N C E P T O S	VALOR DE		VALOR CAPITAL	VALOR SERVICIOS	TOTALES
	OPERACIONES				
	₡		₡	₡	₡
Preparación de tierras(mec)	30.00				30.00
Siembra (mec)	8.00				8.00
Aplicación de abono(mec)	8.00				8.00
Cultivo(mec)	20.00				20.00
Deshije	7.00				7.00
Peinas y Rondas	60.00				60.00
Chapoda	5.00				5.00
Corta	122.50				122.50
Plagueros, cargadores y otros	15.00				15.00
Mantenimientos de cercos y caminos	1.00				1.00
Renta de la tierra		150.00			150.00
Fertilizantes		63.50			63.50
Insecticidas		150.00			150.00
Semilla		6.25			6.25
Servicio Aéreo			60.00		60.00
Administración			45.00		45.00
Seguros			6.00		6.00
Intereses			12.00		12.00
Llenado de sacos y fle tes a beneficio			14.00		14.00
Vigilancia y varios			5.00		5.00
Totales	276.50	367.75	142.00		788.25

CUADRO Nº 14

ESTIMADOS DE COSTOS PROMEDIOS DE PRODUCCION DEL CULTIVO
DE UNA MANZANA DE ALGODON USANDO FUERZA MECANICA
COSECHA 1970/71

COSTO

1.- Renta de la tierra		₡ 150.00
2.- Gastos de Capital		219.75
Semilla 50 Lbs.	₡ 6.25	
Fertilizantes	63.50	
Insecticidas	150.00	
3.- Gastos de mano de obra	210.50	
y fuerza mecánica	66.00	
4.- Gastos de servicios y		276.50
otros incluyendo intereses		142.00
		<hr/>
	Total	₡ 788.25

CUADRO N° 15

DETALLE DE LOS COSTOS DE MANO DE OBRA Y FUERZA
MECANICA.

OPERACIONES	DIAS HOMBRE EMPLEADOS	COSTO DE MANO DE OBRA ₡ 1/	COSTO DE FUERZA MECANICA ₡ 2/	COSTO TOTAL ₡
Preparación de tierras	1.40		30.00	30.00
Sombra	0.25		8.00	8.00
Aplicación de abonos	0.25		8.00	8.00
Cultivo (2 operaciones a ₡10.00 C/U)	0.50		20.00	20.00
Deshije	3.11	7.00		7.00
Peinas y Rondas	26.70	60.00		60.00
Chapoda	2.22	5.00		5.00
Corta	44.55	122.50		122.50
Plagueros, cargadores y otros	6.67	15.00		15.00
Mantenimientos de cercas	0.40	1.00		1.00
Total	86.05	210.50	66.00	276.50

- 1/ Calculado en base del salario mínimo: ₡ 2.25 por jornada de trabajo ordinario y ₡ 2.75 para la cosecha.
- 2/ Calculado en base al alquiler de un tractor y sus aperos a razón de ₡ 20.00 por manzana para arar y ₡ 10.00 por manzana para rastrear.

CUADRO N° 16

RELACION PORCENTUAL DE LOS ELEMENTOS DEL COSTO SOBRE
EL COSTO TOTAL.

	<u>Por manzana</u>	<u>% del costo</u>
Renta de la tierra	₡ 150.00	19.03
Gastos de Capital	219.75	27.88
Gastos de Mano de Obra	210.50	26.70
Gastos de Fuerza Mecánica Servicios y otros	66.00	8.37
Incluyendo intereses	142.00	18.02
<hr/>		
Total	₡ 788.25	100.00

CUADRO Nº 17

COSTOS PROMEDIOS DE PRODUCCION POR QUINTAL EN RAMA DE ALGODON
 PRODUCIDO CUANDO SE USA FUERZA ANIMAL.
 COSECHA 1970 - 71.

(Promedio de Producción: qq. 36.8 quintales por manzana)

1.- Renta de la tierra		₡ 4.08
2.- Gastos de capital		5.97
Semilla 50 Lbs.	₡ 0.17	
Fertilizantes	1.72	
Insecticidas	4.08	
3.- Gasto de mano de obra y fuerza animal		8.44
4.- Gastos de servicio y otros, incluyendo in- tereses.		3.86
	Total	₡ 22.35

CUADRO Nº 18

COSTOS PROMEDIOS DE PRODUCCION ESTIMADOS POR QUINTAL RAMA
DE ALGODON PRODUCIDO CUANDO SE USA FUERZA MECANICA.
COSECHA 1970 - 1971

(Promedio de Producción: qq. 36.8 quintales por manzana)

1.- Renta de la tierra		₡ 4.08
2.- Gastos de capital		5.97
Semilla 50 Lbs	₡ 0.17	
Fertilizantes	1.72	
Insecticidas	4.08	
3.- Gasto de mano de obra y fuerza mecánica	5.72 1.79	7.51
4.- Gasto de servicio y otros, incluyendo intereses		3.86
	Total	₡ 21.42

CUADRO Nº 19

Tamaño del cultivo (Clases) Mzs	C U L T I V A D O R E S				Total
	propias	alquilada	mixta		
I hasta 19.9	568	509	145		1222
II de 20 a 49.9	72	192	46		310
III de 50 a 99.9	11	122	11		144
IV de 100 a 299.9	52	100	9		161
V de 500 a 499.9	11	26	1		38
VI de 500 a más	14	14	-		28
Total	728	963	212		1903
PROMEDIOS	38.26	50.60	11.14		100.00

CUADRO Nº 20

Tamaño del cultivo (Clases) Mzs	S U P E R F I C I E E S T I M A D A			
	propia	Alquilada	Mixta	Total
I hasta	4.120	4.340	1.540	10.000
II de 20	1.420	5.440	1.660	8.520
III de 50	3.210	6.490	280	9.980
IV de 100 a 299.9	7.900	17.040	1.500	26.440
V de 300 a 499.9	3.140	8.890	300	12.330
VI de 500 a más	13.130	8.850	----	21.980
Total	32.920	51.050	5.280	89.250
PROMEDIOS	36.88	57.20	5.92	100.00

Fuente: Dirección General de Economía Agrícola. Ministerio de Agricultura y Ganadería.

CUADRO Nº 21

Tamaño del cultivo (Clases) Mzs	C U L T I V A D O R E S				Total
	Propia	Alquilada	Mixta		
I hasta 19.9	46.48	41.65	11.87	100.00	
II de 20 a 49.9	23.23	61.93	14.84	100.00	
III de 50 a 99.9	7.64	84.72	7.64	100.00	
IV de 100 a 299.9	32.30	62.11	5.59	100.00	
V de 300 a 499.9	28.95	68.42	2.63	100.00	
VI de 500 a más	50.00	50.00	---	100.00	
PROMEDIOS	38.26	50.60	11.14	100.00	

CUADRO Nº 22

Tamaño del cultivo (Clases) Mzs	S U P E R F I C I E E S T I M A D A			
	propia	Alquilada	Mixta	Total
	%	%	%	%
I hasta 19.9	41.20	43.40	15.40	100.00
II de 20 a 49.9	16.67	63.85	19.48	100.00
III de 50 a 99.9	32.16	65.03	2.81	100.00
IV de 100 a 299.9	29.88	64.45	5.67	100.00
V de 300 a 499.9	25.47	72.10	2.43	100.00
VI de 500 a más	59.74	40.26	----	100.00
PROMEDIOS	36.88	57.20	5.92	100.00

Fuente: Dirección General de Economía Agrícola. Ministerio de Agricultura y Ganadería

CUADRO Nº 23

Tamaño del cultivo (Clases) Mzs	C U L T I V A D O R E S			
	Propia%	Alquilada%	Mixta%	Total
I hasta 19.9	78.03	52.86	66.40	64.21
II de 20 a 49.9	9.89	19.94	21.70	16.29
III de 50 a 99.9	1.51	12.67	5.19	7.57
IV de 100 a 299.9	7.14	10.38	4.24	8.46
V de 300 a 499.9	1.51	2.70	0.47	2.00
VI de 500 a más	1.92	1.45	----	1.47
Totales	100.00	100.00	100.00	100.00

CUADRO Nº 24

Tamaño del cultivo (Clases) Mzs	S U P E R F I C I E		E S T I M A D A	
	Propia%	Alquilada%	Mixta%	Total
I hasta 19.9	12.52	8.50(M)	29.17	11.20
II de 20 a 49.9	4.31	10.66	31.44	9.55
III de 50 a 99.9	9.75	12.71	5.30	11.18
IV de 100 a 299.9	24.00	33.38	28.41	29.62
V de 300 a 499.9	9.54	17.41	5.68	13.82
VI de 500 a más	37.83	17.34	----	24.63
Totales	100.00	100.00	100.00	100.00

Los mismos datos, con sus valores relativos respecto a sus totales verticales, o sea en su condición de propietario, arrendatarios o mixtos.

CUADRO N° 25

CUENTAS NACIONALES DE EL SALVADOR

Estructura del Producto Territorial Bruto, a precios corrientes.

<u>Sectores</u>	<u>Porcentajes</u>				
	<u>1966</u>	<u>1967</u>	<u>1968</u>	<u>1969</u>	<u>1970 (1)</u>
1.- Agropecuario	27.20	27.07	26.30	25.49	27.22
Café	10.56	10.57	9.58	9.11	10.93
Algodón	1.98	1.93	1.85	2.16	2.20
Cereales	3.24	3.61	4.05	3.49	3.96
Caña de Azúcar	0.87	0.86	0.91	0.72	0.73
2.- Minería y Canteras	0.14	0.15	0.14	0.15	0.14
3.- Industria Manufacturera	18.80	19.6	19.55	19.57	19.37
4.- Construcción Pública y Privada	3.54	3.08	2.48	2.84	2.72
5.- Electricidad, Agua y Servicios Sanitarios	1.42	1.42	1.53	1.51	1.47
6.- Transporte, Almacenaje y Comunicación	4.32	4.42	4.96	5.17	5.09
7.- Comercio	24.24	23.83	23.55	22.74	21.77
8.- Financiero	1.81	1.90	2.01	2.15	2.24
9.- Propiedad de Viviendas	3.96	3.87	3.93	3.92	3.84
10.- Administración Pública	7.35	7.56	7.42	8.00	7.73
11.- Servicios Personales	7.32	7.64	8.13	8.46	8.41
TOTAL	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

(1) Fuente: Revista Mensual del Banco Central de Reserva.

Agosto de 1971

DECRETO Nº 40.

EL DIRECTORIO CIVICO MILITAR DE EL SALVADOR

CONSIDERANDO:

- I.- Que es obligación constitucional del Estado asegurar a los habitantes de la República el goce del bienestar económico y la justicia social, de biendo procurar a todos ellos, por consiguiente, el disfrute de una existencia digna del ser humano;
- II.- Que la obligación estatal de hacer efectivos todos aquellos derechos y beneficios que la Constitución Política consagra en favor de los trabajadores, implica, por una parte, la de desarrollar en leyes secundarias los principios constitucional correspondientes;
- III.- Que teniendo derecho los trabajadores agrícolas, según el Estatuto Fundamental, a ser protegidos en materia de salarios, descansos y otras prestaciones sociales, es indispensable promulgar la legislación ordinaria respectiva tomando en cuenta para ello, primordialmente, las peculiaridades y condiciones en que dichos trabajadores - prestan sus servicios;
- IV.- Que el bienestar del pueblo exige el mejoramiento de las actuales condiciones de vida de los trabajadores campesinos, respetando los principios que la Constitución Política y la justicia social señalan;

POR TANTO:

En uso de las facultades que le confiere el Decreto Nº 1 de fecha veinticinco de enero del presente año, publicado en el Diario Oficial Nº 17, Tomo 190, de la misma fecha,

DECRETA, SANCIONA Y PROMULGA, la siguiente:

LEY DE DESCANSO DOMINICAL REMUNERADO PARA TRABAJADORES DEL CAMPO.

Descanso Dominical Art. 1.- Se establece el descanso dominical obligatorio para todos los trabajadores del campo que presten sus servicios en labores agrícolas, ganaderas y demás relacionadas con éstas.

Remuneración Art. 2.- El descanso dominical será remunerado. En los salarios pactados por un mes antes de la vigencia de esta Ley, se entiende estar comprendida la remuneración del descanso dominical.

Forma de pago Art. 3.- La remuneración del día de descanso dominical será igual al salario de un día, y se calculará dividiendo el total de salarios devengados por el trabajador en la semana, entre el número de días que hubiere trabajado. En ningún caso la remuneración será inferior a un colón cincuenta centavos.

- Condiciones para el pago Art. 4.- Para tener derecho a la remuneración del día de descanso dominical, es necesario que el trabajador haya laborado en la semana durante todos los días convenidos - con su patrono o con los representantes de éste.
- Si el trabajador no ha podido laborar en uno o más de esos días, por enfermedad o por cualquier otra justa causa o por permisso del patrono, también tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical.
- Trabajo en día domingo Art. 5.- Las labores realizadas en día domingo deberán ser remuneradas con doble salario diario. Si el trabajador hubiere tenido derecho a la remuneración del día domingo. Deberá concedérsele , además, un día de descanso compensatorio remunerado dentro de los seis días siguientes.
- Prohibición de reducir salarios Art. 6.- Se prohíbe a los patronos, aún con el consentimiento de sus trabajadores, reducir los salarios que pagan, así como suprimir o mermar la alimentación que suministran, a la fecha de esta Ley.
- Multas Art. 7.- Los patronos que infrinjan cualquiera de las disposiciones de esta Ley, pagarán una multa de diez a quinientos colones por cada infracción, determinada de acuerdo a la gravedad de la misma y a la capacidad económica del patrono.
- Los patronos que incurran en dichas multas deberán, además, cumplir con las obligaciones de esta ley.

Art. 8.- Para imponer y hacer efectivas las multas a que se refiere el artículo anterior será competente el Departamento de Inspección de Trabajo y se aplicará el procedimiento establecido en el Art.15 de la Ley de Inspección General de Trabajo Vigente,

Art. 9.- Los Cuerpos de Seguridad Pública y las Patrullas Militares Cantonales prestarán la colaboración necesaria para la efectividad de esta Ley. Los informes que rindan los miembros de esos Cuerpos o Patrullas al Departamento de Inspección de Trabajo, sobre infracción a esta ley, se presumirán ciertos, salvo prueba en contrario.

Vigencia.Art. 10.- La presente ley entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los veintisiete días del mes de febrero de mil novecientos sesenta y uno.

Teniente Coronel Julio Adalberto Rivera

Doctor José Antonio Rodríguez Porth.

Coronel Aníbal Portillo

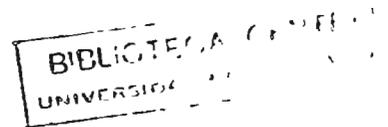
Teniente Coronel Armando Molina,

Ministro de Defensa.

Doctor Alberto Ulloa Castro,

Ministro de Trabajo y Previsión Social.

(DIARIO OFICIAL Nº 42, TOMO Nº 190, SAN SALVADOR,
Miércoles 1º de Marzo de 1961)



PROYECTO DE
LEY DE ALIMENTACION MINIMA PARA LOS TRABAJADORES AGRICOLAS.

Art. 1.- La presente Ley establece y regula la obligación de los patronos de dar una alimentación mínima a sus trabajadores y se aplicará a los patronos y trabajadores sujetos a la Ley de Salarios Mínimos para Trabajadores Agrícolas.

Art. 2.- El patrono estará obligado a suministrar tres comidas a los trabajadores que laboren más de seis horas en el día; dos comidas a los que trabajan tres horas en el día; dos comidas a los que trabajen tres horas o más; pero los trabajadores que laboren por lo menos tres horas no tendrán derecho a recibir alimentación.

Cuando por causas ajenas a su voluntad, los trabajadores no hubieron laborado las horas mencionadas, pero estuvieren a disposición del patrono, éste deberá darles la alimentación que corresponda de acuerdo con esta ley.

Art. 3.- La alimentación mínima que el patrono suministre a sus trabajadores, en las tres comidas, deberá proporcionar por lo menos dos mil ochocientos calorías por día, contener proteínas de origen animal y vegetal y los demás elementos nutritivos necesarios para que la dieta sea equilibrada.

Cuando de conformidad al artículo anterior el patrono suministre solamente dos comidas en el día, la alimentación deberá llenar, proporcionalmente, los requisitos mínimos señalados en el inciso anterior.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social previa consulta con los Ministerios de Agricultura y Ganadería y de Salud Pública y Asistencia Social, dictará instructivos para facilitar a los patronos el cumplimiento de los requisitos que establece este artículo.

- Art. 4. El patrono estará obligado a pagar en dinero efectivo al trabajador una cuota mínima compensatoria, únicamente cuando no le suministre alimentación en especie. Esta cuota será equivalente al costo de la alimentación mínima prescrita en el artículo anterior y deberá estimarse con base en el precio, para el trabajador, de los alimentos preparados.
- Cuando el patrono esté obligado a proporcionar solamente dos comidas, la cuota mínima compensatoria que pague será proporcional.
- La obligación patronal de dar alimentación al trabajador, no podrá cumplirse dando parte en especie y parte en dinero.
- Art. 5.- La prestación de la alimentación no producirá el efecto de reducir el salario, ni implicará en ningún caso negación o menoscabo de los derechos o ventajas que hubieran obtenido o que obtuvieron los trabajadores, en virtud de contratos de trabajo, reglamentos internos o costumbres de la empresa, con respecto a vivienda o alojamiento, tierras de cultivo, herramientas de trabajo, servicios médicos y asistenciales, y otros beneficios similares.
- Art. 6.- La Comisión Nacional de Salarios fijará la cuota mínima compensatoria de alimentación al mismo tiempo y por igual período que los salarios mínimos. Esta cuota podrá ser uniforme para todo el país o ajustarse por circunscripciones territoriales, cuando lo ameriten las condiciones económicas-sociales de la región.

Art. 7.- Los patronos deberán llevar los registros necesarios en los que se consignarán las clases y cantidades totales de los alimentos que se hayan suministrado en la explotación Agrícola, así como el número de raciones servidas.

Se podrá dispensar al patrono de la obligación de llevar los registros a que se refiere este artículo, en aquéllos casos en que la pequeñez de la empresa justifique tal dispensa.

Art. 8.- La vigilancia del cumplimiento de esta Ley y su Reglamento estará a cargo del Departamento de Inspección de Trabajo por medio de la Sección de Inspección Agrícola, que procederá de acuerdo a las disposiciones de la Ley de Inspección General de Trabajo.

Art. 9.- El patrono que no permita la entrada de los Inspectores Agrícolas a sus explotaciones agropecuarias para el desempeño de las funciones que esta Ley les confiere, que rehuse suministrar los datos o informes que se le requieran, que suministre datos o informes falsos, o que en cualquier otra forma obstaculice la labor de dichos Inspectores, será sancionado con una multa de diez a mil colones según la gravedad o reincidencia de la infracción, sin perjuicio de la responsabilidad penal en que incurriere si, con ocasión de sus funciones, los injuriare, amenazare o tamare contra ellos cualquier medida de hecho.

Art. 10.- Los patronos que infringieren las disposiciones sobre el pago de la cuota compensatoria de alimentación, incurrirán en las sanciones establecidas por la Ley de Salarios Mínimos para Trabajadores Agrícolas.

Art. 11.- Cuando los Inspectores Agrícolas en el ejercicio de sus funciones encontraren que no se ha cumplido con las disposiciones de esta Ley, prevendrán por escrito al patrono que cumpla con las obligaciones legales dentro de un plazo prudencial que no podrá ser mayor de treinta días.

Si vencido el plazo de prevención a que se refiere el inciso anterior, continuare el incumplimiento de la Ley, el infractor incurrirá en las multas que establecen los artículos siguientes.

Art. 12.- El patrono que diere alimentación en especie a sus trabajadores y no cumpliera las disposiciones relativas a número de comidas y requisitos mínimos de nutrición, a que estuviera obligado de conformidad a esta Ley, incurrirá en una multa de uno a veinticinco colones, por cada trabajador, según la gravedad o reincidencia de la infracción y la capacidad económica de la explotación.

En todo caso, la multa no podrá ser inferior a diez colones.

Art. 13.- Cualquiera otra infracción de la presente Ley, se sancionará con una multa de diez a cien colones, según la gravedad de la infracción y la capacidad económica del infractor.

En igual sanción incurrirá quien infrinja el reglamento de esta Ley.

Art. 14.- Para imponer y hacer efectivas las multas establecidas por esta Ley, serán competentes el Jefe de la Sección de Inspección Agrícola, y el Director del Departamento de Inspección de Trabajo, aplicando el procedimiento prescrito en el Art. 15 de la Ley de Inspección General de Trabajo

Art. 15.- El Poder Ejecutivo en los Ramos de Trabajo y Previsión Social y de Agricultura y Ganadería y de Salud Pública y Asistencia Social, reglamentará el cumplimiento de las obligaciones establecidas por esta Ley.

Art. 16.- La Comisión Nacional de Salarios, deberá fijar las primeras cuotas mínimas compensatorias de alimentación que se establezcan de acuerdo con esta Ley, de manera que estén en vigencia antes de que comience la recolección de las principales cosechas del año agrícola mil novecientos sesenta - mil novecientos sesenta y uno, y dichas cuotas regirán hasta el treinta de abril de mil novecientos sesenta y uno.

Art. 17.- El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

DECRETO Nº 190

EL DIRECTORIO CIVICO MILITAR DE EL SALVADOR,

CONSIDERANDO:

I.- Que el régimen económico de la República debe responder esencialmente a principios de justicia social, que tiendan a asegurar a todos los habitantes del país, una existencia digna del ser humano;

II.- Que la falta de condiciones de seguridad económica en la vida del campo, ocasiona con frecuencia el éxodo de la población rural hacia los centros urbanos con los consiguientes desequilibrios en la oferta y demanda de empleo;

III.- Que es necesario promulgar la legislación adecuada para los principios contenidos en el Art. 190 de la Constitución, que otorgan a los trabajadores del campo. Porque así los campesinos tendrán un conocimiento exacto de las protecciones que la Ley les reconoce y los patronos el de todas las prestaciones que deben a sus trabajadores;

IV.- Que es imperativo mejorar la situación de los trabajadores del campo, que constituyen la mayor parte de la clase trabajadora salvadoreña, a fin de que puedan disfrutar de mejores condiciones de trabajo y de un mejor nivel de vida, por cuanto es innegable que los trabajadores del campo han sido y son uno de los factores principales y decisivos para que la actividad agropecuaria de nuestro país mantenga y mejore los niveles de producción que ha alcanzado; y

V.- Que la mejor manera de combatir las doctrinas anárquicas contrarias al orden democrático que garantiza la Constitución, es promulgar las leyes que son necesarias para hacer que la justicia social sea patrimonio de toda la clase trabajadora salvadoreña.

POR TANTO,

En uso de sus facultades legales que le confiere el Decreto Nº 1, de fecha veinticinco de enero del presente año, publicado en el Diario Oficial Nº 17, Tomo 190, de la misma fecha,

DECRETA, SANCIONA Y PROMULGA, el siguiente:

ESTATUTO PROTECTOR DE LOS TRABAJADORES DEL CAMPO.

CAPITULO 1.

DISPOSICIONES GENERALES.

- | | |
|------------------------------|--|
| Objeto y campo de aplicación | Art.1.- La presente Ley regula las relaciones de trabajo que tienen lugar en el campo, en labores propias de la agricultura, la ganadería y demás relacionadas con éstas.
Sus disposiciones se aplicarán a los trabajadores al servicio de patronos privados, del Estado, de los Municipios y de las Instituciones Oficiales Autónomas. |
| Concepto de trabajador | Art. 2.- Trabajador es toda persona natural, de uno u otro sexo que presta sus servicios a otra, natural o jurídica, en virtud de un contrato individual de trabajo. |
| Concepto de Patrono | Art. 3.- Patrono es toda persona, natural o jurídica, que emplea los servicios de una o varias personas naturales, en virtud de contratos individuales de trabajo. |

Representantes patronales e intermedarios

Art. 4.- Para los efectos de esta ley, se presume de derecho que son representantes del patrono, los administradores, caporales, mayordomos y, en general, quienes ejerzan funciones de dirección, supervisión o administración, cualquiera que sea la denominación que se le dé a tales cargos; e intermedarios, todas aquellas personas que contratan, a nombre propio, los servicios de otras para ejecutar algún trabajo en beneficio de un patrono.

CAPITULO 11.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Definición

Art. 5.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual el trabajador presta sus servicios al patrono, bajo la dependencia de éste y a cambio de un salario.

Presunción de existencia del contrato

Art. 6.- Cuando una persona haya laborado para otra, más de dos días consecutivos, se presume que entre ellos existe contrato individual de trabajo.

Clases de trabajo

Art. 7.- Los contratos individuales de trabajo son permanentes o temporales.

Son contratos permanentes los que se refieren a labores que se realizan en forma continua, habitual y constante en el lugar de trabajo. En todo caso, el contrato de trabajo adquiere la calidad de permanente, cuando el trabajador ha prestado su servicio al mismo patrono durante seis meses consecutivos por lo menos. Los trabajadores sujetos a estos contratos se denominarán permanentes.

Son contratos temporales los que no reúnan los requisitos del inciso anterior, y los trabajadores sujetos a ellos se denominarán temporales.

En los contratos permanentes se podrá estipular que los primeros treinta días serán de prueba, y dentro de este término cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato sin expresión de causa y sin responsabilidad alguna.

Vencido este término sin que ninguna de las partes haya manifestado su voluntad de dar por terminado el contrato, éste continuará por tiempo indefinido.

Si dentro de un mismo año se celebrare nuevo contrato de trabajo entre las mismas partes contratantes y para la misma clase de labor, no tendrá lugar el período de prueba y el contrato se entenderá celebrado será considerado como permanente .

Art. 8.- En todo contrato individual de trabajo se entenderán incluidos los derechos y obligaciones establecidos por las leyes laborales aplicables a los trabajadores a que se refiere el Art. 1 de esta Ley.

También los derechos, privilegios y ventajas consagrados por la costumbre, usos y prácticas patronales, reglamentos de trabajo y cualquiera otra fuente de derechos laborales a favor de los - trabajadores.

CAPITULO III.

OBLIGACIONES DE LOS PATRONOS.

Obligaciones Art. 9.- Son obligaciones de los patronos:

- 1) Proporcionar el trabajo convenido o, a falta de estipulación, el que sea acostumbrado y compatible con la aptitud y condición física del trabajador, y que tenga relación con las actividades agrícolas, ganaderas y demás relacionadas con - éstas;
- 2) Otorgar al trabajador las ventajas, prestaciones económicas o sociales y privilegios que por contrato, costumbre, uso o práctica, ha estado proporcionando u otorgando a sus trabajadores;

- 3) Pagar el salario al trabajador en la forma, cuantía, fecha y lugar convenidos, y suministrar las demás prestaciones a que tuviere derecho el trabajador;
- 4) Pagar al trabajador una cantidad equivalente al salario que habría devengado durante el tiempo que dejare de trabajar por causa imputable al patrono;
- 5) Suministrar al trabajador los materiales, maquinarias, herramientas o utensilios y los animales que sean necesarios para la prestación de los servicios encomendados;
- 6) Conceder permiso al trabajador para que pueda cumplir con las obligaciones de carácter público impuestas por la ley o por disposición administrativa de autoridad competente, o para que pueda cumplir con las obligaciones familiares que racionalmente reclamen su presencia, como en los casos de muerte o enfermedad grave de su cónyuge o compañera de vida, de sus familiares o personas que dependan económicamente del trabajador;
- 7) Guardar la debida consideración a los trabajadores, absteiniéndose de maltratarlos de obra o de palabra;
- 8) Mantener un botiquín para consumo gratuito de sus trabajadores, que contengan los enseres y medicamentos indicados por el Departamento Nacional de Previsión Social; y
- 9) Todas las demás que le impongan las leyes, contratos de trabajo y demás fuentes de obligaciones laborales.

Prohibiciones Art. 10.- Se prohíbe a los patronos, a su cónyuge, ascendientes, descendientes y sus representantes:

- 1) Retener los animales, herramientas y demás objetos que pertenezcan al trabajador, por cualquier causa o motivo;
- 2) Influir en las decisiones políticas o en las convicciones religiosas de sus trabajadores o imponer a éstos sus propias ideas, convicciones o prácticas;

- 3) Dirigir los trabajos en estado de embriaguez, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o en cualquier otra condición anormal análoga; y
- 4) Ejecutar cualquier acto que directa o indirectamente tienda a restringir los derechos laborales que corresponden al trabajador del campo.

CAPITULO .V.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Obligaciones Art. 11.- Son obligaciones de los trabajadores:

- 1) Desempeñar el trabajo convenido o, a falta de estipulación, el que el patrono o sus representantes le indiquen, siempre que sea compatible con su aptitud y condición física, y que tenga relación con las actividades agrícolas, ganaderas y demás relacionadas con éstas a que se dedica el patrono;
- 2) Obedecer las instrucciones que reciban del patrono o de sus representantes, en lo relativo al desempeño de las labores;
- 3) Conservar en buen estado los instrumentos de labranza, maquinarias, herramientas o utensilios de propiedad del patrono, que estén a su cuidado, sin que en ningún caso deban responder del deterioro por el uso natural de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de su mala calidad;
- 4) Cuidar con el mayor esmero los animales que utilicen para el trabajo, absteniéndose de maltratarlos o sobrecargarlos; pero no serán responsables de la muerte, pérdida o inutilización de dichos animales, cuando fuere causada por enfermedad, caso fortuito o fuerza mayor;

- 5) Cuidar los animales y maquinaria que se les confían y las plantaciones y cultivos donde de
ban realizar el trabajo que se le haya encomen
dado, debiendo avisar inmediatamente al patrono
o a sus representantes de todo hecho que pueda
causar perjuicio a los intereses de éste, y del
cual se hubiere dado cuenta durante el desempe-
ño de sus labores;
- 6) Prestar auxilios al patrono en cualquier momen-
to que se necesiten, en caso de sinistros, inun
daciones, incendios u otro riesgo inminente;
- 7) Observar buena conducta en el lugar del trabajo
o en el desempeño de sus funciones;
- 8) Someterse a exámen médico cuando fueren requeri
dos para ello por el patrono, siempre que éste
pague los gastos ocasionados por dicho exámen;
- 9) Guardar el debido respeto y consideración al
patrono y sus familiares;
- 10) Desempeñar el trabajo con diligencia y eficien
cia apropiadas en la forma, tiempo y lugar con
venidos; y
- 11) Cumplir todas las demás obligaciones que les -
impongan las leyes, reglamentos y contratos de
trabajo.

Prohibicio- Art. 12.- Se prohíbe a los trabajadores:
nes.

- 1) Abandonar las labores durante la jornada de tra
bajo, sin causa justificada o sin permiso del patro
no o representante de éste;
- 2) Ingerir bebidas embriagantes o hacer uso de nar
cóticos o drogas enervantes en el lugar de trabajo;

- 3) Presentarse a sus labores o desempeñar las mismas en estado de ebriedad o bajo el efecto de narcóticos o drogas enervantes;
- 4) Hacer cualquier clase de propaganda en el lugar de trabajo o durante el desempeño de sus labores; y
- 5) Portar armas de cualquier clase durante el desempeño de sus labores, a menos que aquellas sean necesarias para la prestación del servicio.

CAPITULO V

DE LA SUSPENSION DEL CONTRATO.

Suspensión Art. 13.- La obligación del trabajador de prestar los servicios y la del patrono de pagar los salarios, así como las demás que se deriven en forma directa e inmediata de la prestación efectiva de los servicios, se suspenderán, sin previa declaratoria judicial, en los casos siguientes:

- 1) Por enfermedad o accidente que imposibiliten temporalmente al trabajador para desempeñar sus labores;
- 2) Por el descanso pre y post-natal;
- 3) Por arresto o detención provisional del trabajador decretada por autoridad competente; y
- 4) Por servicio militar obligatorio del trabajador o por el ejercicio de un cargo público obligatorio que sea incompatible con el trabajo desempeñado.

Art. 14.- También habrá lugar a la suspensión de las obligaciones emanadas del contrato, en los casos siguientes:

- 1) Por fuerza mayor o caso fortuito, cuando sus consecuencias no sean imputables al patrono, y siempre que producen necesaria e inmediatamente la suspensión de las labores;

- 2) Por la falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, apreciadas prudencialmente por el Juez de Trabajo;
- 3) Por la imposibilidad de continuar los trabajos con un mínimun razonable de utilidad; y
- 4) Por la necesidad de reducir los trabajos atendiendo a sus posibilidades económicas y a las circunstancias de mercado.

En los casos de los numerales 2, 3 y 4 del presente artículo, el patrono estará obligado a dar avisos a los trabajadores que serán afectados por la suspensión de su propósito de interrumpir los trabajos, por medio del correspondiente Juez de Trabajo, quien deberá notificarlo inmediatamente a los trabajadores en persona. El patrono no podrá interrumpir los trabajos mientras no hubieren transcurrido por lo menos, quince días después de la fecha en que el aviso fue notificado a los trabajadores el salario que habrían devengado en los días que faltaron para que se venza el plazo indicado y deberá pagarles el salario que habrían devengado en quince días cuando interrumpa los trabajos sin dar el mencionado aviso.

En los casos a que se refiere el presente artículo, se aplicará el procedimiento establecidos en los artículos 34 y 36 de la Ley Procesal de Trabajo. Art. 15.- En los casos de suspensión del contrato por fuerza mayor o caso fortuito, el patrono estará obligado a pagar a cada trabajador una cantidad equivalente al salario diario hasta por tres días, aunque los efectos del suceso se prolongaren por mayor tiempo o solo produjeron la reducción de la jornada de trabajo.

Reanudación
de labores

Art. 16.- El trabajador tendrá derecho a que se le reintegre en su cargo inmediatamente que haya cesado la causa que motivó la suspensión del contrato, salvo los casos señalados por la ley.

Art. 17.- En los casos de suspensión del contrato de trabajo previsto en el Art.13, el trabajador estará obligado a presentarse para reanudar sus labores dentro de los cinco días siguientes al día en que motivó la suspensión.

En los casos del Art. 14, antes de la fecha probable de reanudación de labores indicada en la demanda de suspensión, el patrono estará obligado a notificar al respectivo juez y éste señalará prudencialmente el plazo dentro del cual los trabajadores deberán presentarse al desempeño de sus labores, y hará personalmente la notificación correspondiente.

En caso de suspensión del contrato por descanso pre y post-natal, la presentación al desempeño de las labores deberá hacerse dentro de los cinco días siguientes a la expiración del período de descanso post-natal salvo justa causa.

Art. 18.- El patrono podrá negarse a admitir al trabajador, al cesar la causa de la suspensión, únicamente cuando ésta se hubiere debido a arresto, o a detención provisional del trabajador por falta o delito cometido en la persona o propiedad del patrono, de su cónyuge, de sus representantes o de miembros de la familia de aquél, siempre que el trabajador hubiere tenido conocimiento de la representación o parentesco, o cuando se trate de un compañero de trabajo.

Presentación
por enfermedad.

Art. 19.- En los casos de enfermedad o accidente comunes del trabajador, el patrono estará obligado a pagarle, mientras dure la incapacidad para el trabajo, una cantidad equivalente al cincuenta por ciento de su salario, conforme a la categoría o con las

limitaciones siguientes:

Primera Categoría: Comprende a los trabajadores que han laborado al servicio de su patrono trescientos o más días de trabajo efectivo y da derecho, en el término de un año, a gozar de medio salario durante sesenta días;

Segunda Categoría: Comprende a los trabajadores que han laborado al servicio de su patrono más de ciento cincuenta días y menos de trescientos días de trabajo efectivo y da derecho, en el término de un año, a gozar de medio salario durante cuarenta días;

Tercera Categoría: Comprende a los trabajadores que han laborado al servicio de un patrono más de treinta días y menos de ciento cincuenta días de trabajo efectivo y da derecho, en el término de un año, a gozar de medio salario durante veinte días.

En las tres categorías anteriores, los días efectivamente trabajados se contarán desde la fecha en que el trabajador empezó a prestar sus servicios al patrono, salvo que se hubiere disuelto la relación de trabajo o por una o dos terminaciones del contrato, pues en tal caso los días de trabajo efectivo se contarán a partir de la fecha en que iniciaron las labores de conformidad con el último contrato.

Los términos de un año a que aluden las mismas categorías se contarán a partir de la fecha en que el trabajador empezó a prestar sus servicios al patrono y vencerán en la fecha correspondiente de cada uno de los años posteriores, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el parte final del inciso anterior.

Cuando por continuar al servicio del patrono, el trabajador hubiese ascendido una o dos categorías en el término de un año, tendrá derecho a gozar del cincuenta por ciento de su salario durante los días que le correspondan en la categoría en que se encuentre a la fecha de enfermarse, deducidos los que ya hubiere gozado en las categorías inferiores en ese mismo año.

prestacio-
nes por materu
nidad.

Art. 20.- En los casos de maternidad, el patrono estará obligado a dar a la trabajadora un descanso de diez días antes y veinte días después del parto, debiéndole pagarle salario básico diario completo durante tal descanso.

Art. 21.- El salario que servirá de base para el cómputo de las prestaciones que se refieren los - Arts. 15, 19 y 20, será el promedio diario de lo que el trabajador hubiere devengado durante los últimos treinta días laborales anteriores a la suspensión, pero en ningún caso podrá ser inferior a un colón cincuenta centavos diarios.

Trabajado-
res interiu
nos

Art. 22.- En los casos de suspensión a que se refiere el Art. 13. Los patronos podrán contratar trabajadores interinos para desempeñar las labores de los suspendidos, y los interinos adquirirán todos los derechos de los trabajadores permanentes, excepto el de estabilidad en el trabajo.

El retorno del trabajador sustituido producirá automáticamente la terminación del contrato del interino sin responsabilidad para el patrono, salvo que hubiere sido incorporado como trabajador - permanente, lo que se presumirá si continuare trabajando uno o más días después que el trabajador se hubiere presentado a sus labores.

Antigüedad
en el trau
bajo

Art. 23.- La suspensión del Contrato no afectará la antigüedad del trabajador, pero el tiempo que durare no se computará como tiempo de trabajo - efectivo.

Art.24.- En los casos del Art. 14, si en la sentencia se declara sin lugar la suspensión, se condenará al patrono al pago de los salarios correspondientes al tiempo que haya estado interrumpidas indebidamente las labores, previniéndoselo, en la misma sentencia, que reanude el cumplimiento del contrato dentro de los tres días siguientes a la fecha en que quede ejecutoriada la sentencia.

Si el patrono no reanuda las labores dentro de dicho plazo, los trabajadores afectados tendrán de recho a dar por terminados sus respectivos individuales de trabajo, con responsabilidad del patrono, o a exigir el cumplimiento del contrato.

En ambos casos el patrono deberá pagar a sus trabajadores una cantidad equivalente a los salarios - que habrían devengado desde la fecha de la suspensión de hecho hasta la fecha en que quedare ejecutoriada la sentencia definitiva recaída en el juicio respectivo.

En ningún caso la base para el cómputo de dichos salarios será inferior a un colón cincuenta centavos diarios.

CAPITULO VI

TERMINACIONES DEL CONTRATO.

Terminación Art. 25.- El contrato de trabajo terminará sin res del contrato ponsabilidad para ninguna de las partes, por muerte sin responsa del trabajador y por mutuo consentimiento.
bilidad

- 8) Por desobedecer el trabajador al patrono o a sus representantes un forma manifiesto sin motivo justo y siempre que se trate de asuntos relacionados con el desempeño de sus labores;
- 9) Por infringir el trabajador cualquiera de las prohibiciones contenidas en los numerales 1, 3, 4 y 5 del Art. 12, siempre que por igual motivo se le hubiere amonestado dentro de los seis meses anteriores por medio del Juez de Trabajo correspondiente;
- 10) Por infringir el trabajador la prohibición contenida en el numeral 2 del Art. 12;
- 11) Por negligencia reiterada del trabajador; y
- 12) Por falta grave del trabajador en el cumplimiento de las obligaciones que le imponga su contrato de trabajo o las leyes laborales que les son aplicables. El Juez de Trabajo competente apreciará prudencialmente la gravedad de la falta.

Art. 27.- El patrono no podrá dar por terminado el contrato de trabajo por negligencia del trabajador, cuando ésta se deba a motivos de enfermedad o traslado del trabajador a un puesto de mayor responsabilidad.

En el primer caso deberá suspenderse el contrato de trabajo, y en el segundo, deberá reinstalar al trabajador en su antiguo puesto, salvo que hubiere transcurrido tres meses desde la fecha del ascenso. Dentro de este plazo, el trabajador que se considere ineficiente en su nuevo cargo, podrá pedir que se le reinstale en el puesto que ocupaba antes, y el patrono deberá acceder a lo solicitado.

En el primer caso deberá suspenderse el contrato de trabajo, y en el segundo, deberá reinstalar al trabajador en su antiguo puesto, salvo que hubiere transcurrido tres meses desde la fecha del ascenso. Dentro de este plazo, el trabajador que se considere inoficiente en su nuevo cargo, podrá pedir que se le reinstale en el puesto que ocupaba antes, y el patrono deberá acceder a lo solicitado.

Art. 26.- El patrono podrá dar por terminado el contrato de trabajo, sin incurrir en responsabilidad, por las siguientes causas:

- 1) Por fuerza mayor o caso fortuito, cuando sus consecuencias no sean emputables al patrono y siempre que produzcan necesaria e inmediatamente la terminación de las labores;
- 2) Por sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador pena de muerte, presidio o prisión mayor;
- 3) Por faltar el trabajador a sus labores sin permiso del patrono o de sus representantes o sin causa justificada, durante dos días laborables completos y consecutivos o durante tres días no consecutivos en un mismo mes calendario, entendiéndose por tales, en este último caso, no solo los días completos sino aún los medios días.
- 4) Por cometer el trabajador actos graves de inmoralidad en el lugar de trabajo;
- 5) Por cometer el trabajador en el lugar de trabajo actos graves de irrespeto en contra del patrono, de su cónyuge, ascendientes y descendientes o de sus representantes, siempre que no hubiere precedido provocación, inmediata de parte de ellos;
- 6) Por cometer el trabajador actos que perturben gravemente la disciplina o alteren el normal desarrollo de las labores;
- 7) Por ocasionar el trabajador perjuicios materiales en los animales a su cuidado, en las instalaciones, obras, materias primas o demás objetos relacionados con el trabajo, o por lesionar gravemente, en cualquier forma, la propiedad o los intereses del patrono;

Transcurridos los tres meses a que se refiere el inciso anterior, no podrá alegarse la causal contenida en el numeral 11 del artículo anterior.

Despido de hecho. Art. 28.- El contrato de trabajo también terminará por despido de hecho.

Si el despido de hecho fuere sin causa legal, producirá responsabilidad para el patrono de conformidad de esta ley.

Terminación del contrato Art. 29.- El trabajador podrá dar por terminado su contrato de trabajo, con responsabilidad para el patrono, por las causas siguientes:

- 1) Por maltratos de obra o de palabra, por parte del patrono, su cónyuge o compañero de vida, ascendientes o descendientes, o representantes en contra del trabajador o en su cónyuge o compañero de vida, familiares o personas que dependan económicamente del trabajador, siempre que convivan con él;
- 2) Por engañar al trabajador al tiempo de celebrarse el contrato, sobre las condiciones del trabajo;
- 3) Por reducir el salario al trabajador; por suprimirle o mermarle la alimentación o cualquiera otra prestación económica o social, o por destinarlo al desempeño de un trabajo de naturaleza distinta y de menor categoría a la del convenido en el contrato;
- 4) Por cometer el patrono, su cónyuge o compañero de vida, ascendientes, o sus representantes, en el lugar de trabajo, actos que lesionen gravemente la dignidad, principios, afectos o sentimientos morales del trabajador;

- 5) Por perjudicar al patrono, su cónyuge o compañero de vida, ascendientes o representantes, los animales, herramientas o implementos de trabajo, así como cualquier bien que el trabajador tuviere en propiedad, posesión o mera tenencia. Si los perjuicios fueren causados por negligencia, no podrá el trabajador demandar la terminación cuando el patrono le repara los daños inmediatamente o la reclamación;
- 6) Por infringir las prohibiciones contenidas en el Art. 10;
- 7) Por acciones u omisiones del patrono, su cónyuge o compañero de vida, ascendientes, descendientes o representantes, actos que pongan en peligro la vida o la salud del trabajador; y
- 8) Por falta grave del patrono o sus representantes en el cumplimiento de las obligaciones que en favor del trabajador le impongan las leyes aplicables, contratos de trabajo, reglamentos y demás fuentes de derechos laborales.

En los casos de terminación del contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, el trabajador tendrá derecho a que se indemnice de conformidad a las reglas contenidas en los artículos 32 y 33 de esta Ley.

Casos en que proceda el despido de hecho

Art. 30.- Se prohíbe despedir de hecho, trasladar o de mejorar en sus condiciones de trabajo:

- a) A las trabajadoras;
- b) A los trabajadores que tuvieron derecho a prestaciones por enfermedad, accidente o maternidad; y
- c) A los trabajadores que tuvieron pendiente juicio laboral en contra de su patrono.

En los casos de los literales b) y c) de este artículo, también se prohíbe efectuar despidos de hecho, traslados o desmejoramientos dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que terminó el período de las prestaciones o a la fecha en que quedó ejecutoriada la sentencia definitiva, en su caso.

En los casos en que se refieren los incisos anteriores, el despido de hecho no producirá el efecto de dar por terminado el contrato de trabajo, conservando por tanto el trabajador la totalidad de sus derechos.

Sustitución de patrono Art. 31.- La sustitución del patrono por consecuencia de venta, arrendamiento, donación permuta o por cualquier otra causa o título, no afectará los contratos de trabajo existentes, ni la antigüedad del trabajador; y el trabajador sustituido quedará solidariamente obligado con el nuevo patrono durante el término de tres meses, contados a partir de la fecha de sustitución.

Indemnización por despido injusto Art. 32.- Cuando un trabajador fuere despedido de hecho y sin causa legal, tendrá derecho a que el patrono le indemnice en la siguiente forma:

- 1) Si la prestación de servicios hubiere durado un período no mayor de noventa días, con una cantidad equivalente al salario de quince días;
- 2) Si la prestación de servicios hubiere durado de noventa días a un año, la indemnización será equivalente al salario de treinta días; y
- 3) Si la prestación de servicios hubiere durado más de un año, con el equivalente al salario de treinta días más al equivalente al salario de quince días por cada año o fracción que exceda de seis meses.

El patrono deberá, además, pagar al trabajador despedido en concepto de salarios caídos, una cantidad equivalente a la que habría devengado, desde la fecha del despido hasta la fecha en que

quedare ejecutoriada la sentencia o de quince días en la segunda.

Salario de base para el cómputo de indemnizaciones y de los salarios caídos, será el promedio diario de los salarios que hubiere devengado el trabajador en los treinta días laborales anteriores a la fecha del despido, o de los que haya laborado al servicio del patrono - cuando éstos no llegaren a treinta. Dicha cantidad diaria no podrá ser inferior a un colón cincuenta centavos por día.

Si en virtud del contrato de trabajo, costumbre, uso o práctica patronal, el patrono proporcionare al trabajador alimentación o cualesquiera otras prestaciones económicas o sociales, la cantidad a pagar en concepto de indemnización deberá ser aumentada en su tercera parte.

CAPITULO VII

JORNADA DE TRABAJO.

Jornada ordinaria. Art. 34.- La duración de la jornada ordinaria de trabajo diaria, bajo podrá variar según la índole de las labores, las necesidades o urgencia del trabajo, la época del año o cualquiera otra causa justa, respetándose en todo caso, la costumbre establecida en cada lugar de trabajo; pero en ningún caso podrá exceder de ocho horas.

Trabajos extraordinarios Art. 35.- Los trabajadores que por fuerza mayor o caso fortuito tuvieren que trabajar excediendo al límite establecido para la jornada ordinaria, tendrán derecho a que se les remunere con salario ordinario el tiempo excedente.

Fuera de los casos comprendidos en el inciso anterior, el trabajo realizado en exceso de la jornada ordinaria será considerado trabajo extraordinario y deberá ser remunerado con salario ordinario más el cincuenta por ciento de dicho salario.

Trabajo en
días de a-
sueto

Art. 40.- Los trabajadores, de común acuerdo con su patrono, podrán trabajar durante los días de asueto; pero en este caso el trabajador realizado en la jornada ordinaria será remunerado con el doble de la remuneración que le habría correspondido según el artículo anterior.

Art. 41.- Si coincidiese un día de asueto con el día de descanso semanal obligatorio, el trabajador únicamente tendría derecho a la remuneración del día de asueto; pero si trabajara en dicho día, tendrá derecho a que se le pague de conformidad al artículo anterior y a que se conceda, además, un día de descanso compensatorio remunerado dentro de los seis días siguientes.

La remuneración de este día de descanso compensatorio no podrá ser inferior a un colón cincuenta centavos.

Art. 42.- Los trabajadores a que se refiere esta Ley tendrán derecho a descanso semanal de conformidad con la Ley de Descanso Dominical Remunerado para Trabajadores del Campo.

CAPITULO IX

VACIONES PAGADAS

Período de vacaciones Art. 43.- Por cada año de servicio continuo el trabajador tendrá derecho a un período de seis días laborales en concepto de vacaciones remuneradas.

Requisitos Mínimos Art. 44.- Para tener derecho a vacaciones, el trabajador deberá acreditar, por lo menos, ciento cincuenta días trabajados en cada año, aunque en el contrato respectivo no se le exija trabajar todos los días laborales.

Art.36.- La jornada de trabajo se interrumpirá para que los trabajadores puedan tomar sus alimentos. Estas pausas no podrán ser menores de media hora, sin embargo, cuando por la índole del trabajo, no pudiere tener efecto esa interrupción, será obligatorio para el patrono conceder permiso a los trabajadores para que tomen sus alimentos dentro de la jornada. Estos permisos se tendrán como trabajo efectivo.

Trabajo
efectivo

Art. 37.- Tiempo de trabajo efectivo es todo aquel en que el trabajador estuviere a disposición de su patrono. Este tiempo se tomará en cuenta para efectos de pago de salarios, duración de la jornada y demás efectos de Ley.

CAPITULO VIII

DIAS DE ASUETO Y DE DESCANSO SEMANAL.

Días de
asueto

Art. 38.- Los trabajadores tienen derecho a asueto remunerado en los días siguientes:

- a= El primero de enero (Año Nuevo);
- b= El primero de mayo (Día del Trabajo);
- c= El Jueves, Viernes y Sábado de la Semana Santa;
- ch= El Quince de Septiembre (Día de la Independencia);
- d= El dos de Noviembre (Día de los Difuntos);
- e= El veinticinco de diciembre (Navidad); y
- f= El día principal de la festividad o feria más importante del lugar.

Art.39.- La remuneración del día de asueto será igual al salario de un día y se calculará dividiendo el total de salarios devengados por el trabajador en la semana en que quedare comprendido, entre el número de días que hubiere trabajado.

En ningún caso la remuneración del día de asueto será inferior a un colón cincuenta centavos.

Cómputo de años de servicio.

Art. 45.- Los años de servicios continuos se contarán a partir de la fecha en que el trabajador empezó a prestar sus servicios al patrono, y vencerán en la fecha correspondiente de cada uno de los años siguientes, salvo que se hubiere disuolto la relación de trabajo, pues en tal caso se contarán a partir de la fecha en que se iniciaron las labores de confirmidad con el último contrato.

Iniciación del período.

Art. 46.- Las vacaciones no podrán iniciarse en días de asueto o descanso semanal, y el período de vacaciones remuneradas se prolongará en tantos días como días de asueto y de descanso semanal que quedaren comprendidos en el mismo.

Pérdidas de las vacaciones.

Art. 47.- Los trabajadores no tendrán derecho a vacaciones si durante el año hubieren faltado a su trabajo diez o más días, sin justa causa o sin permiso.

Gozarán únicamente de la mitad de las vacaciones, cuando los días faltados injustificadamente o sin permiso excedieran de cuatro y fueren mones de diez; pero si las faltas no excedieren de cuatro días, tendrán derecho a vacaciones incompletas.

Época de las vacaciones.

Art. 48.- El patrono debe señalar la época en que el trabajador ha de gozar sus vacaciones y notificarle la fecha de ellas, con treinta días de anticipación por lo menos.

El trabajador deberá gozar de sus vacaciones, dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que completó su año de trabajo si el número de trabajadores al servicio del patrono no excediera de cientos, y dentro de los cuatro meses siguientes a esa fecha en caso contrario.

Obligatoriedad de las vacaciones. Art. 49.- Las vacaciones no podrán dividirse o fraccionarse, no compensarse en dinero o especie. A la obligación del patrono de darlos, corresponde la del trabajador de gozarlos, y su remuneración completa deberá hacerse el día inmediato anterior a la iniciación del período de vacaciones.

Salario base para el cómputo de las vacaciones. Art. 50.- Para calcular la remuneración que debe pagarse por concepto de vacaciones, se tomará como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los treinta días anteriores a la fecha en que cumpla año de servicios.

En ningún caso las vacaciones serán remuneradas con menos de un colón cincuenta centavos por cada día del período.

Prestaciones en especie. Art. 51.- Si en virtud del contrato de trabajo, el patrono proporcionare al trabajador alimentación o cualesquiera otras prestaciones económicas o sociales, la cantidad a pagar en concepto de vacaciones deberá ser aumentada en su tercera parte, si tales prestaciones se interrumpen durante las vacaciones.

CAPITULO X

OBLIGACIONES GENERALES

Ayuda en caso de muerte del trabajador. Art. 52.- En caso de muerte del trabajador, el patrono dará obligado a entregar a la personas que dependía económicamente de aquél para que se invierta especialmente en el sepelio, una cantidad equivalente al salario de treinta días, que se calculará con base en el promedio diario del salario devengado por el trabajador en los últimos treinta días de trabajo, para lo cual se tomará en cuenta únicamente los días trabajados en dicho lapso.

En ningún caso la cantidad que servirá de base para hacer el cómputo, será inferior a un colón cincuenta centavos diarios.

Si no hubiere parientes que hayan dependido económicamente del trabajador fallecido, el patrono quedará obligado a hacer los gastos que ocasionaren los funerales de aquél, justificando ante el Juez competente, con los recibos correspondientes, los gastos que efectuare.

Riesgos profesionales y Seguridad e Higiene del Trabajo. Art. 53.- En todo lo relativo a Riesgos Profesionales y Seguridad e Higiene del Trabajo, se aplicará lo que al respecto disponen la Ley de Riesgos Profesionales, Ley de Seguridad e Higiene del Trabajo y reglamentos respectivos.

Vivienda Art. 54.- Todo patrono que renta a su servicio diez o más trabajadores permanentes, estará obligado a suministrarles gratuitamente vivienda que reúna las condiciones sanitarias y de seguridad indispensables para la protección de la salud del trabajador y la de sus familiares.

Dichas condiciones serán determinadas por el Departamento Nacional de Previsión Social.

Crianza de animales. Art. 55.- No podrá prohibirse a los trabajadores que críen aves de corral u otros animales domésticos en el lugar que se les hubiere señalado para su vivienda; pero deberán cumplir las disposiciones que sobre higiene se dicten para tales casos.

Art. 56.- Los patronos que estuvieren obligados a proporcionar a sus trabajadores la vivienda a que se refiere el Art. 54, deberán construirlas dentro del plazo de un año contados a partir de la fecha de vigencia de esta Ley.

Cooperativas Art. 57.- Los trabajadores podrán establecer en los lugares de trabajo, cooperativas para proveer se de las mercaderías que les fueren necesarias y el patrono deberá permitir su funcionamiento.

Art. 58.- Los patronos pueden establecer, por sí o por medio de otras personas, tiendas para expen der artículos de primera necesidad para sus traba jadores, siempre que el precio de venta de los ar tículos no exceda del precio corriente de costo, más una utilidad razonable.

Centros de Alfabetiza ción Art. 59.- En los lugares de trabajo en que se ocu pen más de cuarenta trabajadores permanentes, el patrono tendrá obligación: de construir y mantener por su cuenta un centro de alfabetización que reúna las condiciones adecuadas para su funcionamiento y fines; de pagar el profesor indispensables según el número de alumnos ; y de sufragar los demás gas tos que se relacionen con el buen desarrollo de - las labores docentes.

Para cumplir la obligación contenida en este artículo los patronos deberán construir y poner en funcionamiento el centro de alfabetización den tro del año siguiente a la vigencia de esta Ley,

Art. 60.- Todo patrono que tuviere a su servicio cien o más trabajadores permanentes, deberá mante ner por su cuenta, en el lugar de trabajo, un lo cal para la prestación gratuita de los primeros - auxilios a sus trabajadores que los necesiten por consecuencia de enfermedad o accidente.

Dicho local deberá ser equipado con el instru mental y medicinas indispensables para el cumpli miento de sus fines y atendido por el personal - técnico o idóneo que fuere necesario.

El Departamento Nacional de Previsión Social determinará, en cada caso, atendiendo las circuns tancias y la índole de las labores que se desarro llen en el lugar de trabajo, las condiciones -

higiénicos que deben reunir dichos locales y los medicamentos e instrumental que fueren necesarios para la atención de los trabajadores. Así mismo determinará el número y los requisitos mínimos de idoneidad que debe reunir el personal.

Cuando por la índole de la dolencia del trabajador no pueda ser atendido en debida forma por el personal antes referido, el patrono deberá oportunamente, por su propia cuenta al trabajador de su casa de habitación hasta el centro asistencial más cercano.

Art. 61.- Cuando el número de trabajadores no alcance los mínimos establecidos en los dos artículos anteriores, los patronos colindantes o cercanos que determine el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, deberán asociarse para los efectos de cumplir en forma solidaria o conjunta, las obligaciones que dichos artículos les imponen.

Prohibición de trabajo no remunerado. Art. 62.- Se prohíbe todo trabajo no remunerado, especialmente el llamado de "obligación", o sea aquél que, por prácticas de los terratenientes, se ha impuesto a los trabajadores para obtener trabajo retribuido o para poder gozar de alguna consecución o beneficio.

Alimentación Art. 63.- Los patronos estarán obligados a suministrar por su cuenta la alimentación a sus trabajadores.

Art. 64.- La cantidad mínima y la calidad de la alimentación diaria que el patrono deberá suministrar a cada trabajador, serán fijadas por el Departamento Nacional de Previsión Social.

Art.65.- Se faculta al Departamento Nacional de Pre
visión Social para impartir a los patronos las ins-
trucciones necesarias sobre la composición, prepara
ción y distribución de los alimentos.

Los patronos estarán obligados a cumplir dichas
instrucciones y en caso de incumplimiento incurrirán
en la multa establecida en el Art.63 de esta Ley.

CAPITULO XI

DE LOS CONTRATOS TEMPORALES

Trabajadores Art.66.- Lo dispuesto en los Capítulos V, VI y IX
sujetos a con de esta Ley no se aplicará a los trabajad res suje
tratos tempo- tos a contratos temporales.
rales.

Sin embargo, dichos trabajadores tendrán dere
cho, como si fueran permanentes, a las prestacio-
nes consignadas en el Art. 19 de esta misma ley.

Terminación Art. 67.- Los trabajadores a que se refieren el
del contrato artículo anterior, no tendrán derecho a estabili
dad en el trabajo y, en consecuencia, cualquiera
de las partes podrá dar por terminado el contrato
en cualquier tiempo, sin expresión de causa y sin
responsabilidad para ninguna de ellas.

No obstante, cuando tales trabajadores adquie
ren la calidad de permanentes en el lugar de tra-
bajo de que se trate, gozarán de todos los dere-
chos contenidos en esta ley, como si desde el ini
cio de la relación de trabajo hubieren estado su-
jetos a contratos permanentes. Lo mismo se aplica
rá al caso de trabajadores permanentes que fueren
destinados a desempeñar labores de naturaleza tem
poral.

CAPITULO XII

DISPOSICIONES FINALES

Art.68.- De lo resuelto en segunda instancia en los conflictos de trabajo en que tuvieran interés como demandantes o demandados, patronos y trabajadores a que se refiere esta ley, no habrá recursos de casación.

Irrenunciabilidad

Art. 69.- Los derechos consagrados en esta Ley a favor de los trabajadores son irrenunciables, y cualquier acuerdo, pacto, contrato o práctica en contrario no tendrá valor alguno.

Art.70.- Las disposiciones de la presente Ley prevalecerán sobre las demás que no estuvieren conformes con ella, salvo en caso de leyes especiales - que establecieron mayores beneficios al trabajador, en las cuales se aplicarán éstas, y no se entenderán como negación de las ventajas, beneficios o privilegios que los trabajadores obtengan o hubieren obtenido en virtud de otras leyes, decretos, reglamentos, contratos de trabajo, costumbre, usos o prácticas patronales y obligan y benefician a todos los habitantes del país, cualquiera que sea su nacionalidad.

Prescripción

Art. 71.- Las acciones derivadas de los derechos que reconoce la presente ley, prescribirán en sesenta días, contados a partir de la fecha en que ocurra la causa que motivare su ejercicio.

Art. 72.- El Departamento de Inspección de Trabajo podrá prorrogar los plazos a que se refieren los artículos 56 y 59 de la presente ley, hasta por un año más, cuando se comprobaren circunstancias que así lo ameriten.

Art.73.- El patrono que infringiere cualquiera de las disposiciones de la presente ley, incurrirá en una multa de cien a quinientos colones por cada infracción.

El monto de la multa será determinada de acuerdo a la gravedad de la infracción y a la capacidad económica del patrono.

Los patronos que incurran en tales multas deberán, además, cumplir sus obligaciones dentro del plazo que al efecto les señale prudencialmente el Departamento de Inspección de Trabajo.

Art.74.- En caso de reincidencia, el patrono infractor incurrirá en una multa que oscilará entre los duplos de las cantidades mínima y máxima señaladas en el artículo anterior, tomando en cuenta las circunstancias y condiciones establecidas en el mismo.

Si el patrono fuere extranjero e infractor reincidente, la autoridad correspondiente notificará al Ministerio del Interior la sentencia condenatoria ejecutoriada, para que le cancele su residencia en el país.

Art.75.- Para imponer y hacer efectivas las multas a que se refiere la presente ley, será competente el Departamento de Inspección de Trabajo y se aplicará el procedimiento establecido en el Artículo 15 de la Ley de Inspección General de Trabajo Vigente

Aplicación
retroactiva

Art. 76.- En virtud de que las leyes que verzan sobre materias de orden público pueden tener efecto retroactivo de conformidad con el Art. 172 de la Constitución, el régimen de indemnización por despido que establece la presente ley, tendrá aplicación desde el día doce de junio del año en curso.

Art.77.- La presente ley entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los veintiseis días del mes de junio de mil novecientos sesenta y uno.

FELICIANO AVELAR

ANIBAL PORTILLO

JULIO ADALBERTO RIVERA.

Alberto Ullón Castro,
Ministerio de Trabajo y Previsión
Social.

(Publicado en el Diario Oficial Nº 115, Tomo Nº 191 del 27 de junio de 1961)

DECRETO Nº 293

EL DIRECTORIO CIVICO MILITAR DE EL SALVADOR

CONSIDERANDO

- 1.- Que por Decreto Nº 190, de fecha veintiseis de junio del corriente año, publicado en el Diario Oficial - Nº 115, de fecha veintisiete del mismo mes y año, se promulgó el Estatuto Protector de los trabajadores - del campo, que, entre otras prestaciones, establece la obligación de los patronos de suministrar alimentación a sus trabajadores, de conformidad con las disposiciones del Departamento Nacional de Previsión Social; y
- 11.- Que es conveniente disponer que los patronos, previa - autorización del organismo competente, puedan sustituir esa obligación con el pago en dinero del valor de la - alimentación a que están obligados, para evitar incumplimientos a la ley en virtud de actuales impedimentos o dificultades físicas o materiales,

POR TANTO,

En uso de las facultades que confiere el Decreto Nº 1, de fecha veinticinco de enero del año en curso, publicado en el Diario Oficial Nº 17, Tomo 190, de la misma fecha,

DECRETA, SANCIONA Y PROMULGA, la siguiente

LEY TRANSITORIA SOBRE COMPENSACION DE LA ALIMENTACION PARA
LOS TRABAJADORES DEL CAMPO.

Art. 1.- Los patronos que, en virtud de lo dispuesto en los artículos 63, 64 y 65 del Estatuto Protector de los Trabajadores del Campo, están obligados a proporcionar alimentación a sus trabajadores, podrán, durante el término de cuatro meses contados a partir de la fecha de vigencia del presente Decreto, sustituir o compensar la alimentación que en esta fecha ha determinado el Departamento Nacional de Previsión Social,

Con la cantidad de setenta y cinco centavos de colón por cada día, siempre que les paguen por lo menos, como salario por cada jornada ordinaria de trabajo, un colón cincuenta centavos a los hombres mayores de catorce años de edad y un colón a los menores de esa edad y a las mujeres.

Art. 2.- Para hacer uso de la facultad que me confiere el artículo anterior los patronos deberán ser autorizados al efecto por el Director del Departamento de Inspección de Trabajo.

Art. 3.- La cantidad de dinero compensatorio de la alimentación, no podrá en ningún caso deducirse o descontarse del salario diario, y deberá pagarse juntamente con éste.

Art. 4.- Las disposiciones del presente Decreto prevalecerán sobre cualesquiera otras que no estuvieren conformes con ellas, salvo en casos de leyes especiales que establezcan mayores beneficios al trabajador, en los que se aplicarán éstas, y no se entenderán como negación de las ventajas y prestaciones que los patronos están obligados a proporcionar a sus trabajadores del campo, en virtud de leyes, reglamentos, contratos de trabajo o de costumbres, usos o prácticas patronales.

Art.5.- La violación a lo dispuesto en este Decreto y a las resoluciones a que el mismo se refiere, hará incurrir a los patronos en la multa establecida en el Art. 73 del Estatuto Protector de los Trabajadores del campo, la cual se impondrá y hará efectiva por el Departamento de Inspección de Trabajo aplicando el procedimiento establecido en el Art. 15 de la Ley General de Inspección de Trabajo.

Art.6.- El presente Decreto entrará en vigencia el día de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los dieciocho días del mes de septiembre de mil novecientos sesenta y uno.

FELICIANO AGUILAR

ANIBAL PORTILLO

MARIANO CASTRO MORAN

ALBERTO ULLOA CASTRO,
Ministro de Trabajo y Previsión Social

(D.O # 170 , Tomo N° 192 de septiembre de 1961)

Este Decreto se reformó con el Decreto N° 310 publicado en el D. O . N° 174, Tomo 192, del 25 de septiembre de 1961, en el sentido de prolongar su vigencia hasta el 30 de junio de 1962.

" DECRETO Nº 350

EL DIRECTORIO CIVICO MILITAR DE EL SALVADOR, CONSIDERANDO:

Que por las actuales circunstancias desfavorables por las que atraviesa el sector agropecuario del país, particularmente la tendencia a bajar del precio del principal producto de exportación, se hace necesario y conveniente dictar algunas disposiciones transitorias que normen, en forma excepcional, la aplicación de las leyes que regulan las relaciones de trabajo en ciertas labores propias de la agricultura y la ganadería desarrolladas en el campo, durante la recolección de café, algodón, caña de azúcar, cereales y tabaco, a efecto de evitar, en lo posible, desajustes económicos que puedan resentir la demanda de trabajo.

POR TANTO,

en uso de las facultades que le confiere el Decreto Nº 1, de veinticinco de enero del corriente año, publicado en el Diario Oficial Nº 17, Tomo 190, de la misma fecha,

DECRETA, SANCIONA Y PROMULGA las siguientes disposiciones transitorias:

Art. 1.- Los trabajadores del campo que realicen labores propias de la agricultura, que estuvieren o fueren contratados bajo la forma de estipulación de salarios conocida "por unidad de obra", no estarán sujetos a la limitación de jornada de trabajo, en cada uno de los períodos siguientes:

1º.- Durante la recolección de las actuales cosechas de café, frijol, arroz y caña de azúcar, tabaco; y

2º.- Durante la recolección de las cosechas de algodón, maíz, arroz, maicillo y ajonjolí, futuras inmediatas a la vigencia de este Decreto.

Para los efectos de esta ley, se entiende por " salario", " por unidad de obra", la remuneración que el trabajador devenga por el número de unidades producidas, sin tomar en cuenta el tiempo que utilizó para realizarlas.

Art.2.- En las mencionadas actividades y durante los períodos señalados en el artículo anterior, la semana laboral será de seis días y empezará el lunes de cada semana calendario.

Art.3.- La prestación económica por descanso dominical remunerado o por día de asueto se fija, en forma general y uniforme, en la suma de un colón cincuenta centavos para los trabajadores de uno y otro sexo que laboren en las aludidas actividades durante los mismos períodos.

Los trabajadores que inicien sus labores después del día lunes, tendrán derecho, en concepto de prestación económica por descanso dominical remunerado, a la suma de veinticinco centavos de colón por cada día que laboraren.

Art. 4.- En los casos que los patronos adoptaren o siguieren, de común acuerdo con sus trabajadores, el sistema de trabajar ininterrumpidamente sus explotaciones agrícolas desde el lunes de una semana al viernes de la semana siguiente, los trabajadores gozarán los días sábados y domingo de la segunda semana de descanso remunerado con un colón cincuenta centavos cada uno de dichos días. Esta modalidad sólo tendrá aplicación durante los períodos y en las actividades a que se refiere el Art. 1.

Art. 5.- Los trabajadores a que refiere el Art. 1, que, de común acuerdo con sus patronos o representantes, laboraren durante los días dos de noviembre y veinticinco de diciembre del presente año y primero de enero del año próximo entrante, tendrán derecho a que se les pague, además del salario que hubieren devengados en tales días, la cantidad de un colón cincuenta centavos como prestación económica por esos días de asueto.

Art. 6.- Durante el período comprendido desde la vigencia de este Decreto y el treinta de junio de mil novecientos sesenta y dos, en las labores de la ganadería propias de la lechería, los patronos podrán señalar a sus trabajadores como descanso semanal remunerado un día distinto al domingo, con la obligación de indicarles, con la debida anticipación, el día de la siguiente semana en que gozarán su día de descanso semanal remunerado.

Art. 7.- Se prohíbe a los patronos, aún con el consentimiento de los trabajadores a quienes se aplica el presente Decreto:

1º.- Reducir los salarios que actualmente les pagan, o modificar o cambiar el sistema de estipulación de los mismos;

2º.- Suprimir o mermar las prestaciones económicas o sociales que han acostumbrado proporcionarles;

3º.- Aumentarles o recargarles el trabajo a cambio del mismo salario, ya sea aumentando o recargando las tareas o por cualquier otro medio que tienda a modificar o variar, en perjuicio de los trabajadores, las condiciones de trabajo existentes en el lugar de trabajo de que se trate, a la fecha de vigencia de este Decreto; y

4º.- Ejecutar o permitir que se ejecute cualquier acto que, directa o indirectamente, tienda a restringir los derechos laborales que corresponden a sus trabajadores.

Art. 8.- En lo que no hubiere sido previsto o modificado por el presente Decreto, se estará a lo dispuesto en las leyes de trabajo que regulan las relaciones de trabajo que se desarrollan en el campo, en labores propias de la agricultura, la ganadería y demás relacionadas con éstas.

Art. 9.- El presente Decreto entrará en vigencia desde el día de su publicación en el Diario Oficial

DADO EN CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los veintitres días del mes de Octubre de mil novecientos sesenta y uno.

FELICIANO AVELAR.- ANIBAL PORTILLO.- MARIANO CASTRO MORAN.-

ALBERTO ULLOA CASTRO. Ministro de Trabajo y Previsión Social"

" DECRETO N° 360 .-

EL DIRECTORIO CIVICO MILITAR DE EL SALVADOR, CONSIDERANDO;

Que habiéndose suprimido, transitoriamente, la limitación de trabajo en las labores de recolección de algunas cosechas para aquellos trabajadores del campo sujetos a la forma de estipulación de salarios comúnmente denominada "por unidad de obra", por medio de Decreto N° 350 de este Directorio, promulgado a los veintitrés días del mes en curso, se hace necesario, además, permitir expresa y excepcionalmente que los agricultores sujetos al referido Decreto, puedan compensar con dinero la alimentación que están obligados a proporcionar a sus trabajadores del campo.

POR TANTO,

en uso de las facultades que le confiere el Decreto N° 1 de veinticinco de enero del corriente año, publicado en el Diario Oficial N° 17, Tomo 190 , de la misma fecha, DECRETA, SANCIONA Y PROMULGA, la siguiente disposición transitoria:

ARTICULO UNICO: Los patronos que durante las cosechas y períodos a que se el Art. 1 del Decreto N° 350 de este Directorio, utilicen trabajadores en labores propias de la agricultura, sujetos a la forma de estipulación de salarios conocida como "por unidad de obra" y que a la fecha de vigencia del Decreto N° 310 no recibían alimentos de sus patronos, podrán compensar la alimentación a que están obligados proporcionarles, en la cantidad, calidad y forma determinadas por el Departamento Nacional de Previsión Social, con la cantidad de cincuenta centavos de colón por cada día de trabajo.

Los Decretos números 293 de dieciocho de Septiembre del año en curso, publicado en el Diario Oficial N° 170, Tomo 192, del diecinueve del citado mes y año y 310 de veinticinco de septiembre del presente año, publicado en el Diario Oficial N° 174, de la misma fecha, que contienen por su orden, la Ley Transitoria sobre Compensación de la Alimentación para los Trabajadores del Campo y las reformas a la

misma, continúan vigentes y se aplicarán sin variación alguna en todo aquello que no estuvieren expresamente modificadas por este Decreto.

El presente Decreto entrará en vigencia desde el día de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los veinticuatro días del mes de Octubre de mil novecientos sesenta y uno.

FELICIANO AVELAR.-ANIBAL PORTILLO.- MARIANO CASTRO MORAN.-
ALBERTO ULLOA CASTRO. Ministro de Trabajo y Previsión Social"

Art. 3.- Todo patrono debe conceder descanso dominical a sus trabajadores.

El descanso dominical será remunerado para aquellos trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana no falten al trabajo o que, si faltan, lo hayan hecho con justa causa o por culpa o disposición del patrono.

La prestación económica por descanso dominical remunerado se fija:

a) Para los trabajadores mayores de 16 años, en un colón cincuenta centavos;

b) Para las mujeres y menores de 16 años, la cantidad que resulte de dividir el total del salario devengado en la semana, entre el número de días trabajados en la misma semana, sin que en ningún caso sea menor de un colón ni mayor de un colón cincuenta centavos.

En los salarios pactados por mes, se entiende comprendida la remuneración del día de descanso dominical.

Art. 4.- Los trabajadores que sin justa causa, tuvieren faltas de asistencia al trabajo, o se hayan presentado al desempeño de sus labores después de la hora convenida o hayan abandonado el mismo, perderán el derecho a la remuneración del día de descanso.

Art. 5.- Los patronos podrán señalar un día de descanso semanal distinto al domingo a los trabajadores permanentes o temporales que presten sus servicios en labores que, por su naturaleza, no sean susceptibles de interrupción durante la temporada de recolección de cosechas.

Art. 6.- Las labores realizadas en el día de descanso deberán ser remuneradas con doble salario.

El trabajador que labore en el día de descanso semanal, si hubiere tenido derecho a la remuneración de ese día de descanso, tendrá derecho a un día de descanso compensatorio, remunerado con salario básico, dentro de los seis días siguientes.

PODER LEGISLATIVO.

DECRETO Nº 201.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR,
CONSIDERANDO:

I.- Que es conveniente reunir en un solo cuerpo legal transitorio las diferentes disposiciones sobre labores agrícolas a efectuarse durante las próximas temporadas de recolección de cosechas, así como respecto a la compensación de alimentos en especie, por dinero en efectivo, durante el mismo período;

II.- Que es necesario también, en beneficio de patronos y trabajadores del sector agrícola, dar facilidades para el desarrollo de labores en días de asueto y de descanso conexas, para no entorpecer la continuidad de la producción;
POR TANTO:

En uso de sus facultades constitucionales,
DECRETA, la siguiente,

LEY TRANSITORIA SOBRE LABORES EN RECOLECCION DE
COSECHAS.

Art. 1.- La presente Ley regula relaciones de trabajo que tienen lugar en el campo, en labores propias de recolección de las próximas cosechas agrícolas, y surtirá sus efectos hasta el 31 de mayo de 1963.

Sus disposiciones se aplicarán a los trabajadores el Servicio de patronos privados.

Art. 2.- Los trabajadores que presten sus servicios en labores de recolección de las cosechas y cuyos salarios fueren estipulados por sistema mixto, podrán trabajar excediendo al límite de la jornada ordinaria y el trabajo realizado en el tiempo excedente se remunerará con salario ordinario.

Se entienda que el salario se estipula por sistema mixto, cuando se paga de acuerdo con las unidades producidas o trabajos realizados durante la jornada de trabajo.

Los trabajadores agrícolas que presten sus servicios por sistema de unidad de obra, no estarán sujetos a la limitación de la jornada de trabajo.

Si coincidiera un día de asueto con el día de descanso semanal, el trabajador únicamente tendrá derecho al salario básico de un día, el cual se fija de manera general y uniforme en un colón cincuenta centavos.

Art. 7.- Los trabajadores que presten sus servicios en la recolección de las cosechas, podrán acumular dos días de descanso para ser gozados sucesivamente los días sábado y domingo de la segunda semana laboral; y los trabajos realizados en día domingo se remunerarán únicamente con salario ordinario.

Art. 8.- Los trabajadores a que se refiere el Art. 2 de esta Ley gozarán de asueto remunerado los días 25 de diciembre de este año y 1º de enero, Jueves y Viernes Santo y 1º de mayo del año próximo entrante, así como el día principal de las Fiestas Patronales del Municipio en cuya jurisdicción preste sus servicios.

La remuneración de tales días de asueto se fija de manera general y uniforme en un colón cincuenta centavos.

Cuando de común acuerdo con el patrono, el trabajador labore el día de asueto, tendrá derecho únicamente a que se le pague además del salario que devengue en tales días, la cantidad de un colón cincuenta centavos.

Art. 9.- Cuando el patrono despidiere a su trabajador temporal sin causa justificada, dentro de los seis días anteriores a un día de asueto, estará obligado a pagar el salario correspondiente a ese día.

Art. 10.- Los patronos a quienes se aplica la presente Ley deberán suministrar por su cuenta la alimentación diaria de sus trabajadores, en la cantidad y calidad fijadas por el Departamento de Previsión Social.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, los patronos pueden sustituir o compensar la alimentación, por la cantidad de cincuenta centavos de colón por cada día de trabajo.

Los patronos que proporcionen a sus trabajadores alimentación inferior en calidad y cantidad a la determinada por el Departamento Nacional de Previsión Social, la suministrarán en tres tiempos diarios por lo menos, y siempre que paguen además, a los trabajadores que la reciban, veinticinco centavos de colón por cada día de trabajo, en concepto de compensación.

Art. 11.- La cantidad de dinero compensatorio de la alimentación no podrá en ningún caso deducirse o descontarse - del salario y deberá pagarse juntamente con éste.

Lo dispuesto en esta Ley no se entenderá como negación de las ventajas y prestaciones que los patronos están obligados a proporcionar a los trabajadores del campo, en virtud de leyes, reglamentos y contratos de trabajo, o de costum - bres, usos y prácticas patronales.

Art. 12.- Se prohíbe a los patronos, aún con el consentimiento de los trabajadores a quienes se aplica el presente Decreto:

1º.- Reducir los salarios que actualmente les pagan, modificar o cambiar el sistema de estipulación de los mismos;

2º.- Suprimir o mermar las prestaciones económicas o sociales que han acostumbrado proporcionarles;

3º.- Aumentarlos el trabajo a cambio del mismo salario, sea aumentando las tareas o empleando cualquier otro medio que tienda a modificar, en perjuicio de los trabajadores, las condiciones existentes en el lugar de trabajo, a la fecha de vigencia de este Decreto; y

4º.- Ejecutar o permitir que se efectúe cualquier acto que, directa o indirectamente, tienda a restringir los derechos laborales que corresponden a sus trabajadores.

Art. 13.- La infracción a lo dispuesto en esta Ley, hará incurrir a los patronos en una multa de cinco a doscientos colones por infracción.

El monto de la multa será determinado de acuerdo a la gravedad de la infracción, a la reincidencia y a la capacidad económica del patrono, y en casos especiales, según las circunstancias, la autoridad que conozca del asunto podrá entender por infracción la falta de cumplimiento a las prestaciones debidas a cada trabajador.

Los patronos que incurran en tales multas deberán, además, cumplir sus obligaciones dentro del plazo que el efecto les señale prudencialmente el Departamento de Inspección de Trabajo.

Art. 14.- Para imponer y hacer efectivas las multas a que se refiere el artículo anterior, serán competentes: en primera instancia, el Jefe de la Sección de Inspección Agrícola, y en segunda, el Director del Departamento de Inspección de Trabajo conforme al procedimiento establecido en los artículos siguientes:

Art. 15.- El Jefe de la Sección de Inspección Agrícola, una vez que compruebe la infracción con el acta o informe del Inspector, cite al interesado en una audiencia que señalará, fijando día y hora, con un término para comparecer que no excederá de ocho días, tomando en cuenta para ello, el domicilio del citado.

Las personas citadas comparecerán a evacuar la audiencia, ante el Jefe de la Sección que los cita, o ante los Supervisores de Zona, cuando sean comisionados para verificar tal diligencia.

Se concederá un término de pruebas de cuatro días si la parte interesada lo pidiera en la audiencia.

El Jefe de la Sección, comparezca o no el interesado resolverá dentro de los días siguientes a la expiración del término de prueba, si lo hubiere, o dentro de dos días siguientes a la audiencia, si no hubiere habido apertura a pruebas.

La resolución en que se imponga la multa determinará un plazo prudencial que no excederá de quince días, dentro del cual deberá enterarse su valor, el que ingresará al Fondo General del Estado.

Si la parte sancionada no enterare la multa dentro del plazo señalado, se le apremiará para lo que haga. Cuando el patrono fuere una persona jurídica, el apremio se hará efectivo en la persona de su representante legal.

Art. 16.- De la resolución en que se imponga una sanción se admitirá el recurso de apelación para ante el Director - del Departamento de Inspección de Trabajo el cual podrá interponerse ante la autoridad que hubiere pronunciado la resolución de que se recurre o ante el Alcalde Municipal de domicilio del infractor, quien sin otro trámite deberá remitir el escrito respectivo dentro del día siguiente de recibido, a la autoridad que conoce del caso.

El recurso de apelación deberá interponerse por escrito, dentro de los tres días siguientes al de la respectiva notificación. Este término no podrá prorrogarse por ningún motivo.

Art. 17.- El Jefe de la Sección de Inspección Agrícola resolverá sobre la admisión del recurso, dentro de los dos días siguientes a la fecha en que hubiere recibido el escrito.

Admitido el recurso, se emplazará al apelante para que dentro del término de cinco días comparezca a hacer uso de sus derechos, ante el Director del Departamento de Inspección de Trabajo, a quien se le remitirán los autos.

En caso de que el recurrente no se mostrare parte en Segunda Instancia, se declarará de oficio la deserción de recurso.

Si el recurrente se mostrare parte en Segunda Instancia dentro del término del emplazamiento, podrá pedir la apertura a pruebas por el término de dos días perentorios.

Tres días después de vencido el término de pruebas o el término del emplazamiento cuando no se hubiere solicitado la apertura a pruebas, el Director del Departamento de Inspección de Trabajo, pronunciará resolución definitiva.

Art. 18.- Para el solo efecto de la imposición de las sanciones establecidas en esta Ley, la existencia de las sociiedades de cualquier clase que sean y la representación legal de las mismas, se presumirá con lo que al respecto manificste el Inspector de Trabajo en el acta o informe que rinda, salvo la prueba contraria por medio de los documentos respectivos.

Art. 19.- Para los efectos de esta Ley, se entiende por labores propias de la recolección de cosechas, las de recolección material, transporte, manejo y custodia de los productos agrícolas recolectadas.

Art. 20.- Los emplazamientos, citaciones y notificaciones se harán por miembros del personal del Departamento de Inspección de trabajo, de la Sección de Inspección Agrícola o por medio del Alcalde Municipal del domicilio del infractor.

Art. 21.- Derógase la Ley Transitoria sobre compensación de la Alimentación para los Trabajadores del Campo y sus Reformas, Decreto N° 293 del Directorio Cívico Militar de El Salvador, emitido el 18 de septiembre de 1961, publicado en el Diario Oficial N° 192 del 19 de mes y año citados; el Decreto N° 310 del Directorio Cívico Militar de El Salvador, emitido el 25 de septiembre de 1961, publicado en el Diario

Oficial N° 174, Tomo 192 del 25 de septiembre del mismo año; el Decreto N° 350 del Directorio Cívico Militar de El Salvador, emitido el 23 de octubre de 1961, publicado en el Diario Oficial N° 193, Tomo 193 de la misma fecha; y el Decreto to N° 360 del Directorio Cívico Militar de El Salvador, emitido el 24 de octubre de 1961, publicado en el Diario Ofi cial N° 195, Tomo 195, del 25 del mes y año citados.

Art. 22.- La presente Ley entrará en vigencia el día de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN EL SALON DE SESIONES DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA, PALACIO NACIONAL: San Salvador, a los veintiún días del mes de noviembre de mil novecientos setenta y dos.

(Publicado en el D.O. N° 219, Tomo 197 de 29 de nov. de 1962).

CODIGO DE TRABAJO

DECRETO N° 241, de fecha 22 de enero de 1963
Publicado en el Diario Oficial N° 22 del 1° de
febrero de 1963

CAPITULO IV

DEL TRABAJO AGROPECUARIO

SECCION PRIMERA

DISPOSICIONES GENERALES

- Art. 77.- El presente Capítulo regula las relaciones de trabajo que tienen lugar en el campo, en labores propias de la agricultura, la ganadería y demás relaciones con éstas.
- Art. 78.- La iniciación, duración y terminación de la jornada ordinaria de trabajo podrá variar según la índole de las labores, las necesidades o urgencia del trabajo, la época del año o cualesquiera otra causa justa, respetándose en todo caso la costumbre establecida en cada lugar de trabajo; pero en ningún caso podrá exceder de ocho horas ni la semana laboral de cuarenta y ocho.
- Todo trabajo realizado en exceso de la jornada ordinaria o de la semana laboral, será considerado trabajo extraordinario y deberá ser remunerado con el salario ordinario más el cincuenta por ciento de dicho salario.
- En las explotaciones agropecuarias que por costumbre estén sujetas a las jornadas o semana laboral cuya duración sea inferior a la establecida en este artículo, los trabajadores conservarán inalterable su derecho.

Art.79.- Los trabajadores estarán especialmente obligados:

1º.- A cuidar con el mayor esmero los animales de propiedad del patrono que estén bajo su vigilancia y que se le hayan proporcionado para el trabajo.

El Trabajador no será responsable de la muerte, inutilización de dichos animales, cuando fueren causadas por enfermedad, caso fortuito o fuerza mayor.

2º.- A cuidar las plantaciones o cultivos donde deben realizar el trabajo encomendado, debiendo avisar inmediatamente al patrono o a sus representantes, de todo hecho que pueda causar perjuicio a los intereses de aquél, y del cual se hubiere dado cuenta durante el desempeño de sus labores; y

3º.- Someterse a exámen médico cuando fuere requerido para ellos por el patrono, siempre que éste pague los gastos ocasionados por dicho exámen.

Art.80.- No podrá prohibirse al trabajador que críe aves de corral u otros animales domésticos en el predio donde estuviere su vivienda; pero deberá evitar que tales - animales causen perjuicios en las siembras o cultivos de otras personas.

Así mismo deberá cumplir las disposiciones que - sobre higiene se dicten para tales casos.

Art.81.- Los trabajadores podrán constituir cooperativas de ahorros, consumo y créditos, y el patrono deberá permitir su funcionamiento.

Art. 82.- Los trabajadores del campo pueden ser permanentes o temporales.

Son trabajadores permanentes los que presten sus servicios en labores que sean de naturaleza constante y continua.

Son trabajadores temporales los que presten sus servicios exclusivamente en labores que no reúnan los requisitos del inciso anterior.

Los trabajadores permanentes destinados a labores temporales no pierden por ello su calidad de permanentes.

Art. 83.- Los trabajadores temporales no tendrán derecho de estabilidad en el trabajo y cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato en cualquier tiempo, sin expresion de causa y sin responsabilidad para ninguna de ellas.

Cuando el patrono despidiere algún trabajador temporal sin causa justificada, dentro de los seis días anteriores a un día de asueto, estará obligado a pagarle el salario correspondiente a ese día.

Cuando los trabajadores temporales adquieren la calidad de permanentes, gozarán de todos los derechos inherentes a tal calidad, como si desde el inicio de la relación de trabajo hubieren sido trabajadores permanentes.

CODIGO DE TRABAJO

SECCION SEGUNDA

DISPOSICION ESPECIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL CAMPO

Art. 84.- Todo patrono debe conceder descanso dominical a sus trabajadores. El descanso dominical será remunerado con el salario básico de un día para aquellos trabajadores que, habiéndose obligado a prestar servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo o que, si faltaren lo hicieren con justa causa o por culpa o disposición del patrono.

Cuando el trabajador fuere contratado después de iniciada la semana laboral o por razón de su labor no estuviere obligado a trabajar, todos los días de la semana se le pagará como remuneración del día de descanso la sexta parte del total de salarios devengados en los días trabajados.

En los salarios pactados por mes, se entiende estar comprendida la remuneración del día de descanso dominical.

Perderán el derecho a la remuneración del día de descanso los trabajadores que, sin justa causa tuvieren faltas de asistencia al trabajo o se hayan presentado al desempeño de sus labores después de la hora convenida o hayan abandonado las mismas.

Art. 85.- Los patronos solamente podrán señalar un día de descanso semanal distinto al domingo, a los trabajadores que prestan sus servicios en labores que, por su naturaleza, no sean susceptibles de

interrupción o cuya interrupción ocasionare serios perjuicios a las labores o procesos agropecuarios.

Art.86.-Las labores realizadas en el día de descanso debe rán ser remuneradas con doble salario ordinario,

El trabajador que labore en el día de descanso semanal, si hubiere tenido derecho a la remuneración de ese día de descanso, tendrá derecho a un día de descanso compensatorio, remunerado con salario básico, dentro de los seis días siguientes.

Art.87.-Los trabajadores que presten sus servicios en la recolección de las cosechas y cuyos salarios fueren -estipulados por sistemas mixtos podrán:

1º.- Trabajar excediendo al límite de la jornada ordinaria; pero el trabajo realizado en el tiempo excedente se remunerará con salario ordinario;

2º.- Acumular dos días de descanso para ser gozados sucesivamente los días sábados y domingo de la segunda semana laboral; sin embargo, los trabajos -realizados en día domingo se remunerarán únicamente con salario ordinario.

La remuneración del día de descanso semanal y del día de asueto será determinada de manera general y uniforme, por el Consejo Nacional de Salario Mínimo.

CODIGO DE TRABAJO

CAPITULO II.

DEL SALARIO MINIMO.

SECCION PRIMERA.

DISPOSICIONES GENERALES.

Art. 122.- Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra suficientemente las necesidades normales de su hogar, en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente.

Art. 123.- Para fijar el salario mínimo se atenderá sobre todo al costo de la vida, a la índole de la labor, a los diferentes sistemas de remuneración y a las distintas zonas de producción.

Art. 124.- Para apreciar el costo de la vida deberá tomarse en consideración los gastos ordinarios en alimentación, vestuario, vivienda, educación y protección de la salud, de una familia.

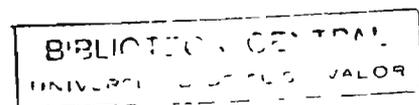
Art. 125.- Los salarios mínimos se fijarán por unidad de tiempo y se referirán a la jornada ordinaria de trabajo de ocho horas diarias. Cuando la jornada de trabajo sea menor de ocho horas pero mayor de cinco, el patrono estará obligado a pagar el salario nínimo fijado. En cualquier otro caso, la remuneración será proporcional.

Si el salario se hubiere estipulado por unidad de obra, por sistema mixto, por tarifa o destajo, ajuste o precio alzado, la remuneración que se pague deberá ser suficiente para que un trabajador de mediano rendimiento, que labore en jornada ordinaria, obtenga, por lo menos, el salario fijado oficialmente.

El trabajador a domicilio también tiene derecho a un salario mínimo que se fijará conforme a las reglas de este Capítulo.

Art. 126.- Los salarios mínimos fijados sustituyen de pleno derecho durante su vigencia, cualesquiera otros inferiores que se hayan estipulado.

No implicarán en ningún caso, negación o menos cabo de los derechos o ventajas que obtuvieren o hubieren obtenido los trabajadores en virtud de contratos individuales de trabajo, contratos o convenciones colectivas de trabajo, reglamentos internos o costumbres de empresa.



CODIGO DE TRABAJO

SECCION TERCERA.

MODO DE PROCEDER A LA FIJACION DEL SALARIO MINIMO.

Art. 133.- El Consejo Nacional de Salario Mínimo procederá a fijar las tarifas de salarios mínimos de conformidad a los principios que inspiran el Art. 123, oyendo la opinión del Consejo Nacional de Planificación y Coordinación Económica.

Fijadas definitivamente las tarifas, el Consejo elaborará el correspondiente proyecto de Decreto y lo someterá a la aprobación del Poder Ejecutivo, en el Ramo de Trabajo y Previsión Social.

Art. 134.- Si el Poder Ejecutivo aprobare el proyecto de decreto, ordenará su publicación en el Diario Oficial y entrará en vigencia treinta días después de su publicación.

Art. 135.- Si el Poder Ejecutivo no aprobare el proyecto de Decreto, lo devolverá a Consejo para su reconsideración, exponiendo las razones que tenga para devolverlo. El Consejo conocerá de las observaciones del Poder Ejecutivo y hará las modificaciones que considere pertinentes, verificado lo cual, remitirá nuevamente el proyecto de decreto reconsiderado.

El Poder Ejecutivo podrá devolver el proyecto de Decreto para su reconsideración, las veces que estime necesarias.

Art. 136.- Una vez aprobado el Decreto, el Consejo procederá a hacerlo del conocimiento de las partes interesadas y los patronos tendrán la obligación de colocar ejemplares del mismo y sus instructivos, en sitios visibles para sus trabajadores.

Art. 137.- Los salarios mínimos fijados en los Decretos deberán ser revisados, por lo menos, cada tres años.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

DECRETO Nº 70

EL PODER EJECUTIVO DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR,

CONSIDERANDO:

- I.- Que según preceptos constitucionales, el trabajo es una función social que goza de la protección del Estado, quien deberá emplear todos los recursos a su alcance para asegurar al trabajador y a su familia, las condiciones económicas de una existencia digna, otorgándole el derecho a devengar un salario mínimo, fijado periódicamente, atendiendo sobre todo al costo de la vida, a la índole de la labor, a los diferentes sistemas de remuneración y a las distintas zonas de producción; que tal salario deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del hogar del trabajador en el orden material, moral y cultural;
- II.- Que por disposiciones del Código de Trabajo, el Consejo Nacional de Salario Mínimo es el organismo encargado de elaborar y proponer periódicamente al Poder Ejecutivo, en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, los proyectos de decretos para la fijación de salarios mínimos, lo que se hará, en general, por unidad de tiempo y se referirá a la jornada ordinaria de trabajo de ocho horas diarias, debiendo tomarse en consideración, para apreciar

el costo de la vida, los gastos ordinarios en alimentación, vestuario, vivienda, educación y protección de la salud, de una familia campesina y obrera promedio;

- III.- Que la vigencia institucional del salario mínimo, debe ajustarse a las realidades económicas y sociales del país, por lo que la política de acción del Estado ante el bajo nivel de vida de las clases laborantes, deberá tener como objetivo una mejor distribución del ingreso nacional, a través de una gradual elevación de los salarios reales, que permita incrementar la capacidad de consumo de los trabajadores, lo que traerá consigo una mayor demanda de producción agrícolas o industriales;
- IV.- Que el Consejo Nacional de Salario Mínimo, dentro de sus atribuciones, debe dar prioridad a la satisfacción de las necesidades más urgentes en esa materia, una de las cuales es la fijación oficial del salario mínimo para los trabajadores del campo no calificados, o sea la remuneración que corresponde a los trabajos agropecuarios más simples, que no requieren conocimientos ni habilidades especiales, fijación que puede conceptuarse como el piso inferior de los salarios y que servirá como unidad básica para las remuneraciones de las distintas clases de trabajo;
- V.- Que consecuente con el expresado criterio, el Consejo Nacional de Salario Mínimo inició el procedimiento para la fijación de la tarifa del salario mínimo que debe corresponder a los trabajadores agropecuarios, y que después de

realizar los estudios, encuestas e investigaciones necesarios y de haber oído la opinión del Consejo Nacional de Planificación y Coordinación Económica, determinó la fijación definitiva de la tarifa mencionada;

POR TANTO,

en uso de sus facultades legales y a propuesta del Consejo Nacional de Salario Mínimo,

DECPETA:

Art. 1.- Apruébase al Salario Mínimo para Trabajadores Agropecuarios, fijado por el Consejo Nacional de Salario Mínimo, de acuerdo a las siguientes disposiciones.

Art. 2.- Los trabajadores que laboren en actividades propias de la agricultura, la ganadería y de más relacionadas con éstas, devengarán un salario mínimo de dos colones veinticinco centavos por la jornada de trabajo.

Las mujeres, los menores de dieciséis años y los parcialmente incapacitados para el trabajo que laboren en tales actividades, devengarán un salario mínimo de un colón setenta y cinco centavos por jornada ordinaria de trabajo, excepto cuando, en una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, desempeñan un trabajo igual al de los trabajadores mencionados en el inciso anterior.

Art. 3.- Si el salario se hubiere estipulado por unidad de obra, por sistema mixto, por tarea, a destajo, ajuste o precio alzado, la remuneración que corresponda al trabajador mayor de dieciséis años, calculada por día, no será inferior

a los salarios mínimos establecidos.

No obstante, cuando el salario se estipule por tarca y el trabajador haya concluido el trabajo fijado antes de terminar su jornada ordinaria de trabajo, podrá retirarse del lugar y se entenderá que ha devengado el salario mínimo correspondiente.

Art. 4.-Todo patrono debe conceder descanso dominical a sus trabajadores.

Los patronos solamente podrán señalar un día de descanso semanal distinto al domingo, a los trabajadores que presten sus servicios en la labores que, por su naturaleza, no sean susceptibles de interrupción o cuya interrupción - ocasionare serios perjuicios a las labores o procesos agropecuarios.

Tendrán derecho al descanso dominical o semanal remunerado con la cantidad de dos colones veinticinco centavos o de un colón setenta y cinco centavos, según el caso, aquellos trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo o que, si faltaren, lo hicieren con justa causa o por culpa o disposición del patrono.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, cuando el trabajador fuere contratado después de iniciada la semana laboral o que por razón de su labor no estuviere obligado a trabajar todos los días de la semana, se le pagará como remuneración del día de descanso la sexta parte del total de salarios devengados en los trabajados.

Perderán el derecho a la remuneración del día de descanso los trabajadores que, sin justa causa, tuvieren faltas de asistencia al trabajo o que se hayan presentado al desempeño de sus labores después de la hora convenida y hayan abandonado las mismas.

Art. 5.- El pago de las prestaciones que establece el Código de Trabajo a favor de los trabajadores a quienes se refiere este Decreto, en concepto de vacaciones, aguinaldos e indemnizaciones, se hará con base a los salarios mínimos fijados de dos colones veinticinco centavos y de un colón setenta y cinco centavos, en su caso excepto cuando el salario convenido sea mayor. La remuneración de los días de asueto será de dos colones veinticinco centavos y de un colón setenta y cinco centavos, según el caso.

Art. 6.- Cuando por convenio de las partes la jornada ordinaria de trabajo sea menor de ocho horas, pero mayor de cinco, el patrono estará obligado a pagar el salario mínimo fijado. En cualquier otro caso, la remuneración será proporcional.

Art. 7.- Los salarios mínimos establecidos en este Decreto, sustituyen de pleno derecho, durante su vigencia, a cualesquiera otros inferiores que se hayan estipulado mediante contrato escrito o verbal por la costumbre del lugar; y constituyen las remuneraciones mínimas que los patronos deben pagar a los trabajadores agropecuarios.

Dichos salarios no implican, en ningún caso, negación o menoscabo de los derechos o ventajas que hubieren obtenido o que obtuvieren los trabajadores en virtud de contratos de trabajo, reglamentos internos o costumbres de empresa, especialmente, respecto a salario o remuneración mayor, vivienda o alojamiento, tierras de cultivo, herramientas de trabajo, servicios médicos y asistenciales o otros beneficios similares.

Art. 8 .- Los derechos establecidos en este Decreto con irrenunciables y los acuerdos, pactos o contratos que los contravengan, no tendrán ningún valor,

Art. 9 .- Los patronos deberán llevar los registros, documentos, planillas, recibos o constancias necesarios, de conformidad a las disposiciones legales sobre la materia para comprobar que pagan a sus trabajadores los salarios mínimos y prestaciones a que se refiere este Decreto.

Art. 10.- Los trabajadores a quienes se refiere este Decreto quedan especialmente obligados a desempeñar el trabajo en la forma, tiempo y lugar convenidos. A falta de convenio, el que el patrono o sus representantes les indiquen, siempre que sea compatible con su aptitud física y que tenga relación con las actividades de la explotación agrícola o ganadera.

Art. 11.- Se prohíbe a los patronos que tuvieran a su servicio trabajadores agropecuarios, alterar, en perjuicio de éstos, las condiciones de trabajo que prevalezcan en la empresa al entrar en vigencia este Decreto, especialmente:

- a) Reducir los salarios que pagan a sus trabajadores en virtud de contratos de trabajo, reglamentos internos o costumbres de empresa;
- y
- b) Aumentar la medida de las tareas acostumbradas o recargar, en cualquier forma, el trabajo convenido.

Art. 12.- Los patronos que infringieren cualesquiera de las disposiciones de este Decreto, incurrirán, de conformidad con el Art. 476 del Código de Trabajo, en una multa hasta de quinientos colones por cada violación, sin que por ello deje de cumplirse con la norma infringida. Para calcular la cuantía de la multa, se tomará en cuenta la gravedad de la infracción y la capacidad económica del infractor.

Art. 13.- El Departamento de Inspección de Trabajo impondrá y hará efectivas las multas a que se refiere el artículo anterior, aplicando lo dispuesto en los Arts. 477, 478, 479, y 480 del Código de Trabajo, así como lo establecieron el Art. 52 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Art. 14.- La acción del trabajador para reclamar el pago de los salarios mínimos y prestaciones a que se refiere este Decreto, prescribirá en seis meses contados a partir de la fecha en que debió efectuarse dicho pago, tal como dispone el Art. 462 del Código de Trabajo.

Art. 15.- Apartir de la vigencia de este Decreto, que dará sin efecto la obligación de los patronos de suministrar, por su cuenta, la alimentación de sus trabajadores, en la forma determinada por la Resolución del Departamento Nacional de Previsión Social, proveída a las diez horas del dieciocho de septiembre de mil novecientos sesenta y uno.

En consecuencia, los patronos que de conformidad al Art. 483 del Código de Trabajo, han estado compensando con cincuenta centavos de colón la alimentación diaria de sus trabajadores y los que han estado proporcionándoles alimentación inferior en cantidad y calidad a la prescrita en dicha Resolución y pagándoles además veinticinco centavos por cada día de trabajo, quedan relevados de esas obligaciones.

Art. 16.- El presente Decreto entrará en vigencia treinta días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los dos días del mes de abril de mil novecientos sesenta y cinco

JULIO ADALBERTO RIVERA,
Presidente de la República

Alberto Ulloa Castro
Ministro de Trabajo y Previsión Social

RAMO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

(Diario Oficial N° 65, Tomo N° 2J7,2 de abril de 1965)

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

DECRETO Nº 35

EL PODER EJECUTIVO DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR,

CONSIDERANDO:

- I.- Que, entre otros factores, las fijaciones de sal^uarios mínimos contribuyen a mantener el punto de equilibrio entre la utilidad equitativo a que tie^une derecho el capital y la retribución que en jus^uticia corresponde al trabajador por su concurso en el fin de hacerlo producir;
- II.- Que los precios del café, la caña de azúcar y el algodón, han experimentado incrementos que hacen propicia un alza de los salarios mínimos que deben pagarse a los trabajadores que laboren en la reco^ulección de dichos productos durante la cosecha - 1970/71;
- III.- Que no es recomendable que los aludidos aumentos de los salarios mínimos se decreten de modo perma^unente, toda vez que los precios de los productos indicados dependen de las modalidades que registren los mercados internacionales;

POR TANTO,

en uso de sus facultades legales y a propuesta del Consejo Nacional de Salario Mínimo,

DECRETA:

Art.1.- En la recolección de las cosechas de café, caña de azúcar y algodón en la temporada 1970/71, se aplica^urán las siguientes tarifas de salario mínimos:

- a) Tres colones cincuenta centavos (₡ 3.50), en la cosecha de café;
- b) Tres colones cincuenta centavos(₡ 3.50), en la cosecha de caña de azúcar;

c) dos colones setenta y cinco centavos (¢ 2.75), en la cosecha de algodón.

Art. 2.- La menor remuneración que deberá pagarse a los trabajadores contratados por sistema mixto, en labores de recolección de los mencionados productos agrícolas, para satisfacer las condiciones del salario mínimo fijado en el artículo anterior, será:

- a) Setenta centavos de colón (¢ 0.70) por arroba de café (11.4 Kgs);
- b) un colón setenta y cinco centavos (¢ 1.75) por tonelada de caña de azúcar (910 Kgs);
- c) doscientos setenta y cinco diez milésimas de colón o sea dos centavos y tres cuartos (¢0.0275), por libra de algodón (0.453 Kgs)

Art.3.- La remuneración del día de descanso y del día de sueto en la recolección de las cosechas de café, algodón y caña de azúcar, se fija:

- 1) Para los trabajadores mayores de dieciséis años, en dos colones veinticinco centavos (¢ 2.25);
- 2) Para los trabajadores menores de dieciséis años, en un colón setenta y cinco centavos (¢ 1.75).

Art.4.- Los derechos establecidos en este Decreto son irrenunciables y no tendrán ningún valor los acuerdos, pactos o contratos que los contravengan.

Art.5.- De conformidad a las disposiciones legales sobre la materia, los patronos deberán llevar los registros, documentos, planillas, recibos o constancias necesarios para comprobar que pagan a sus trabajadores los salarios mínimos y prestaciones a que se refiere este Decreto.

- Art. 6.- Se prohíbe a los patronos alterar en perjuicio de los trabajadores, las condiciones de trabajo que prevalezcan en la empresa al entrar en vigencia - este Decreto, especialmente:
- a) Reducir los salarios que pagan a sus trabajadores en virtud de contratos de trabajo, reglamentos internos o costumbres de empresa; y
 - b) Aumentar las medidas acostumbradas a recargar, en cualquier forma, el trabajo que debe realizar se.
- Art. 7.- De conformidad con el Art. 476 del Código de Trabajo, los patronos que infringieren cualesquiera de - las disposiciones de este Decreto, incurrirán en una multa hasta de quinientos colones por cada violación, sin que por ello deje de cumplirse con la norma infringida.
- Para calcular la cuantía de la multa, se tomará en cuenta la gravedad de la infracción, la capacidad económica del infractor y ser éste reincidente.
- Art.8.- El Departamento de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, impondrá y hará efectivas las multas a que se refiere el artículo anterior, aplicando lo dispuesto en los Arts. 477, 478, 479 y 480 del Código de Trabajo, así como lo establecido en el Art. 52 de la Ley Orgánica del - Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- Art. 9.- El presente Decreto entrará en vigencia treinta días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los veintiún días del mes de octubre de mil novecientos setenta

FIDEL SANCHEZ HERNANDEZ,
Presidente de la República

Joaquín Zaldívar
Ministro de Trabajo y Previsión
Social.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

DECRETO N° 49

EL PODER EJECUTIVO DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR,

CONSIDERANDO:

- 1.- Que el Decreto Ejecutivo N° 35 del 21 de octubre de 1970, fijó en forma transitoria las tarifas de salario mínimo para la recolección de las cosechas del café, la caña de azúcar y el algodón, durante la temporada 1970 - 71 , de acuerdo con las condiciones favorables que entonces prevalecen en el comercio internacional de dichos productos.
- II.- Que de acuerdo con estudios realizados durante el corriente año resultan ciertas variaciones en las condiciones del comercio exterior de los mencionados productos, los cuales, sin embargo, permiten, mantener la relación que debe existir entre la utilidad razonable que corresponde al empresario y la remuneración equitativa que debe percibir el trabajador.
- III.- Que en beneficio de la economía nacional es conveniente mantener el nivel de ingresos de los trabajadores que laboran en la recolección de dichos productos, por lo que es recomendable fijar las mismas tarifas de salarios mínimos de la última temporada, durante la recolección de cosecha de café, caña de azúcar y algodón en el período 1971/72.

POR TANTO,

en uso de sus facultades legales, a propuesta del Consejo Nacional de Salario Mínimo y oída la opinión favorable del Consejo Nacional de Planificación y Coordinación Económica,

DECRETA:

Art. 1.- En la recolección de las cosechas de café, caña de azúcar, y algodón en la temporada 1971-72, se aplicarán las siguientes tarifas de salarios mínimos:

- 1) Los trabajadores contratados por unidad de tiempo, se les pagará por jornada ordinaria de trabajo:
 - a) tres colones cincuenta centavos (₡3.50), en la cosecha de café;
 - b) tres colones cincuenta centavos (₡3.50), en la cosecha de caña de azúcar;
 - c) dos colones setenta y cinco centavos (₡2.75), en la cosecha de algodón.

Art. 2.- La menor remuneración que deberá pagarse a los trabajadores contratados por sistema mixto, en labores de recolección de los mencionados productos agrícolas, para satisfacer las condiciones del salario mínimo fijado en el artículo anterior, será:

- a) setenta centavos de colón (₡ 0.70), por arroba de café (11.4 Kgs);
- b) un colón setenta y cinco centavos (₡1.75) por tonelada de caña de azúcar (910 Kgs);
- c) doscientas setenta y cinco diez milésimas de colón, o sea dos centavos y tres cuartos.. (₡0.0275), por libra de algodón (0.453 Kgs).

Art.3.- La remuneración del día de descanso y del día de asueto en la recolección de las cosechas de café, algodón y caña de azúcar, se fija:

- 1) Para los trabajadores mayores de dieciseis años, en dos colones veinticinco centavos (₡ 2.25);
- 2) Para los trabajadores menores de dieciseís años, en un colón setenta y cinco centavos (₡ 1.75).

Art. 4.- Los derechos establecidos en este Decreto son irrenunciables y no tendrán ningún valor los acuerdos, p~~ro~~tos o contratos que los contravengan.

Art. 5.- De conformidad a las disposiciones legales sobre la materia, los patronos deberán llevar los registros, documentos, planillas, recibos o constancias necesarios, para comprobar que pagan a sus trabajadores los salarios mínimos y prestaciones a que se refiere este Decreto.

Art. 6.- Se prohíbe a los patronos alterar, en perjuicio de los trabajadores, las condiciones de trabajo que prevalezcan en la empresa al entrar en vigencia este Decreto, especialmente :

- a) Reducir los salarios que pagan a sus trabajadores en virtud de contratos de trabajo, reglamentos internos o costumbres de empresa; y
- b) Aumentar las medidas acostumbradas o recargar, en cualquier forma, el trabajo que debe realizarse.

Art. 7.- De conformidad con el Art. 476 del Código de Trabajo, los patronos que infringieren cualesquiera de las - disposiciones de este Decreto, incurrirán en una multa hasta de quinientos colones por cada violación, sin que por ello deje de cumplirse con la norma infringida.

Para calcular la cuantía de la multa, se tomará en cuenta la gravedad de la infracción, la capacidad económica del infractor y el ser éste reincidente.

Art. 8.- El Departamento de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, impondrá y hará efectivas las multas a que se refiere el artículo anterior, aplicando lo dispuesto en los Arts. 476, 477, 478, 479 y 480 del Código de Trabajo, así como lo establecido en el Art. 52 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Art. 9.- El presente Decreto entrará en vigencia treinta días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los quince días del mes de octubre de mil novecientos setenta y uno.

FIDEL SANCHEZ HERNANDEZ
Presidente de la República

Joaquín Zaldívar,
Ministro de Trabajo y Previsión
Social.

BIBLIOGRAFIA

EL CREDITO AGRICOLA EN EL SALVADOR.- Anexo 1.- Informe preliminar, preparado por el Grupo Permanente de Trabajo. Encuestas y Costos de Producción Sede "Banco Hipotecario de El Salvador".

REGISTROS ESTADISTICOS de la Cooperativa Algodonera Salvadoreña Ltda.

ANUARIO ESTADISTICO AGROPECUARIO 1970/71 de la Dirección General de Economía y Planificación del Ministerio de Agricultura y Ganadería.

FINANCIAMIENTO DEL BANCO HIPOTECARIO DE EL SALVADOR AL SECTOR ALGODONERO: Cosechas 1966/67, 1967/68, 1968/69, 1969/70.

COLECCION DE MEMORIAS Y BOLETINES de la Cooperativa Algodonera Salvadoreña Ltda.

REGLAMENTO PARA EL CULTIVO DEL ALGODON. Vigente según Decreto No. 90 del 13 de septiembre de 1968, publicado en el Diario Oficial No. 175, Tomo No. 220 del 19 de septiembre de 1968.

DIVERSIFICACION DE LA ACTIVIDAD AGRICOLA EN LA ZONA ALGODONERA DE EL SALVADOR/
julio 1966. Italcunconsult Argentina. S.A. Ministerio de Agricultura y Ganadería.

ESTUDIO DEL CREDITO AGRICOLA EN EL SALVADOR. Sección: Costos de Producción y Necesidades Financieras de la Producción Algodonera, 1966. Sede Banco Hipotecario de El Salvador.

USO EFICIENTE DE MAQUINARIA AGRICOLA. FIJACION DE COSTOS DE EQUIPO AGRICOLA.

Por el Ingeniero S. Boreg. Misión Agrícola de Israel para Centro América.

ESTUDIO CONDUCENTE PARA DETERMINAR LA POSIBILIDAD ECONOMICA DE LAS EMPRESAS AGRICOLAS DE INCREMENTAR EL ACTUAL NIVEL DE SALARIOS MINIMO, fijado para las labores de Recolección de Café, Algodón y Caña de Azúcar.

LA SINDICALIZACION DE LOS TRABAJADORES DEL CAMPO. Por el Lic. Arístides Augusto Larín. Editorial Universitaria.

COLECCION DE DIARIOS OFICIALES de la Cooperativa Algodonera Ltda.

AVANCE SEGUNDO CENSO AGROPECUARIO 1961 Y PROYECTO DE CREACION DEL BANCO DE FOMENTO AGROPECUARIO. Banco Central de Reserva de El Salvador y Banco Hipotecario de El Salvador.

EL CREDITO Y LA DIVERSIFICACION AGRICOLA, 1968. Años del Sistema de Crédito Rural. Folleto de la Federación de Cajas de Crédito de El Salvador.

TESIS DE GRADUACION del Lic. Hugo Gilberto Alemán.

REVISTA DEL BANCO CENTRAL DE RESERVA DE EL SALVADOR. Mes de agosto de 1971.