

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales

"COMENTARIOS DE ALGUNAS INSTITUCIONES DE  
DERECHO LABORAL, DEL LIBRO PRIMERO DEL CODIGO DE TRABAJO"

TESIS PRESENTADA POR  
ADOLFO DELGADO MONTUFAR

PARA OPTAR EL TITULO DE  
DOCTOR EN JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

1981

San Salvador

El Salvador

Centro América



T  
344.01  
D352c



INVENTARIO: 10109802

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR:

Dr. MIGUEL ANGEL PARADA,

SECRETARIO GENERAL:

Lic. RICARDO ERNESTO CALDERON

FISCAL:

Dr. JORGE ALBERTO GOMEZ ARIAS

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

Y CIENCIAS SOCIALES

DECANO:

Dr. MAURICIO ROBERTO CALDERON

SECRETARIO:

Dr. MANUEL ADAN MEJIA RODRIGUEZ

TRIBUNALES EXAMINADORES DE PRIVADOS

MATERIAS CIVILES PENALES Y MERCANTILES.

PRESIDENTE: Dr. Juan Portillo Hidalgo

PRIMER VOCAL: Dr. Luis Reyes Santos

SEGUNDO VOCAL: Dr. Roberto Oliva

MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS

PRESIDENTE: Dr. Oscar de Jesús Zamora

PRIMER VOCAL: Dr. Hugo René Baños

SEGUNDO VOCAL: Dr. Raúl Angel Calderón

CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL

PRESIDENTE: Dr. Carlos Octavio Tenorio

PRIMER VOCAL: Dr. Jaime Amado del Valle

SEGUNDO VOCAL: Dr. Oscar Gómez Campos

ASESOR DE TESIS

Dr. ENRIQUE ARGUMEDO

TRIBUNAL CALIFICADOR DE TESIS

PRESIDENTE: Dr. FRANCISCO RAFAEL GUERRERO.  
PRIMER VOCAL: Dra. MIRNA RUTH CASTANEDA DE ALVAREZ.  
SEGUNDO VOCAL: Dr. CARLOS FERRUFINO.

DEDICO ESTA TESIS A:

Dios Omnipotente,

Porque su voluntad ha permitido que ahora estén conmigo mis seres más queridos y poder alcanzar el final de mis deseos

Mi Madre,

SARA DELGADO, quien con su sacrificio y bondad me enseñó el camino a seguir.

Mi Tía (Q.D.D.G.)

ELVIRA DELGADO quien con toda su ternura me inculcó el camino recto.

Mi Esposa,

HILDA LUZ MANCIA DE DELGADO, compañera leal que supo compartir las vicisitudes de la vida, y con su abnegación y sacrificio me ayudó a culminar mis estudios.

Mis Hijos,

ADOLFO y DAVID RICARDO DELGADO  
MANCIA, razones de mi orgullo  
y satisfacción, por quienes ve  
laré hasta el último momento -  
de mi vida.

Mi Hermano y Primos,

ARMANDO, JOSE MATIAS, JORGE y  
ALBERTINA DELGADO, con quienes  
Dios me deparó la suerte de -  
compartir el hogar.

Mis demás Parientes  
y Amigos,

Con sincero afecto.

## I N D I C E

Página

### CAPITULO I

INTRODUCCION	1
--------------	---

### CAPITULO II

#### DE LAS JORNADAS DE TRABAJO

#### Y DE LA SEMANA LABORAL

1) JUSTIFICACION	3
2) LA JORNADA DE TRABAJO EN EL DERECHO POSITIVO SALVADOREÑO	10
3) DESCANSOS INTERMEDIOS	26
4) TRABAJOS EN HORAS EXTRAS	27
5) TRABAJO EXTRAORDINARIO POR FUERZA MAYOR	28
6) LIMITACIONES DE LA SEMANA LABORAL	29
7) CASOS PRACTICOS DEL TITULO III CAPITULO III DEL LIBRO PRIMERO DEL CODIGO DE TRABAJO	31

CAPITULO III

DEL DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

1)	JUSTIFICACION	33
2)	EL DESCANSO SEMANAL REMUNERADO EN NUESTRA LEGISLACION	35
3)	CASOS PRACTICOS DEL TITULO III CAPITULO IV DEL LIBRO PRIMERO DEL CODIGO DE TRABAJO	40

CAPITULO IV

DE LA VACACION ANUAL REMUNERADA

1)	BREVE RESEÑA HISTORICA	42
2)	FUNDAMENTOS DE LA VACACION ANUAL REMUNERADA	43
3)	REQUISITOS PARA TENER DERECHO A VACACIONES	44
4)	FIJACION DE LA FECHA PARA GOZAR DEL PERIODO DE VACACIONES Y DURACION DE LAS MISMAS	45
5)	CASOS PRACTICOS DEL TITULO III CAPITULO V DEL LIBRO PRIMERO DEL CODIGO DE TRABAJO	47

CAPITULO V

DEL AGUINALDO

1)	JUSTIFICACION	49
2)	CASOS PRACTICOS DEL TITULO III, CAPITULO VII, DEL LIBRO PRIMERO DEL CODIGO DE TRABAJO	52



CAPITULO VI

Página

CONCLUSIONES

54

BIBLIOGRAFIA

56

## INTRODUCCION

Hemos intentado desarrollar un trabajo de Tesis relacionado con algunas instituciones de las que, a nuestro juicio, son de las más significativas del Derecho Laboral insertas en el Libro Primero del Código de Trabajo, por dos razones que consideramos fundamentales: la primera de ellas es que en: la Jornada de Trabajo, la Semana Laboral, el Descanso Semanal Obligatorio, las Vacaciones y el Aguinaldo, están consagrados los derechos básicos y esenciales del Trabajador y no solamente eso, sino los que a través de las distintas etapas históricas han sido los más controvertidos, los que han tenido que cobrar cuotas de sangre y cautiverio, a los que lucharon por colocarlos en el sitio en que ahora los tenemos. Desde luego, siendo el Derecho Laboral por su propia naturaleza cambiante, el lugar que en la actualidad ocupa este conjunto de derechos, no es el último, ya que su trayectoria no tiene meta final. La otra razón que ha motivado el desarrollo de este trabajo, es el deseo que gran parte de los seres humanos tenemos de ser útiles en alguna forma a la sociedad en la que nos ha tocado en suerte vivir. Este deseo muchas veces surge de lo más recóndito de nuestro ser, cuando después de luchar nosotros mismos por resolver un problema, por alcanzar una meta, que culmine en éxito o satisfacción personal, quisiéramos que los demás participaran de nuestros lo

gros. En el presente caso, estos logros están constituidos - principalmente con los casos que en múltiples ocasiones hemos tenido en nuestras manos a través de más de veintitrés años que hemos tenido oportunidad de servir en las distintas dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de nuestro país, especialmente en lo atinente a la Inspección General de Trabajo.

Las vivencias que hemos tenido de los casos prácticos que se nos han presentado, la forma en que se han resuelto y la evaluación de los resultados, han fortalecido nuestra experiencia y sobre todo, el deseo de que, por medio de esta oportunidad, sean conocidos por las personas que algún interés tengan en ello. Las limitaciones de nuestros conocimientos, las de espacio y tiempo, nos constriñen desde luego a no hacer prolíficas exposiciones de cuanto quisieramos que los que nos premien con la lectura de este trabajo, conociesen. Sin embargo, hemos procurado ilustrar con algunos ejemplos nuestros puntos más relevantes con el propósito de ser más explícitos en nuestras breves exposiciones, a fin de que las instituciones Jurídico-Laborales tratadas en esta Tesis Doctoral, puedan ser claramente interpretadas por los beneficiarios directos de las mismas, a fin de que no sirvan únicamente como factor de exigencia, sino de exacta comprensión o factor coadyuvante para lograr la tan ansiada armonía obrero-patronal, base prepotente de la justicia social.

## CAPITULO II

### DE LAS JORNADAS DE TRABAJO Y DE LA SEMANA LABORAL.

#### JUSTIFICACION

La aspiración de los trabajadores del mundo, de conseguir la reducción de la jornada de trabajo y de aumentar los salarios, dió inicio al Derecho Laboral. Dichos objetivos son fundamentales para lograr mejorar las condiciones de los trabajadores. El primero de éstos fue motivo de múltiples revoluciones obreras en el Continente Europeo, de las cuales podemos citar la Revolución que hubo en Francia en el año de 1848, obteniendo por medio de ella la reducción de la jornada de trabajo a 11 horas en París y a 12 horas en las provincias. Lamentablemente, ésta conquista no fue por mucho tiempo, pues la falta de experiencia de los trabajadores permitió que se volviera a las jornadas extenuantes de 14 a 16 horas. En Inglaterra, las doctrinas liberales tenían adormecidos a los trabajadores ingleses, a quienes se les obligaba a laborar jornadas de trabajo extenuantes que se extendían de sol a sol. El trabajo humano, utilizado en el día durante 16 a 18 horas, dió lugar a éste período de la historia, a una costumbre industrial inhumana que recordamos hoy como uno de los agravios más grandes inferidos al hombre en el siglo -

pasado y en los albores del presente. Al mantenimiento de las mencionadas jornadas contribuyeron los sostenedores de las doctrinas liberales quienes con el pretexto de defender la libre voluntad en la celebración de los contratos individuales de trabajo, sostenían que el Estado no debe intervenir en los pactos de trabajo que celebran los patronos y los trabajadores; dicha doctrina sostenía que el hombre es libre de trabajar las horas que desee y el Estado no puede prohibirle que obtenga una ganancia lícita, por lo tanto, si se limita la jornada de trabajo se le están reduciendo al hombre las posibilidades de ganancia por lo que dicha limitación es incompatible con la libertad natural del hombre. Como podemos apreciar, el Liberalismo, con hábiles razones, defendiendo a los mismos trabajadores, pudo detener durante el siglo pasado la reglamentación de la jornada de trabajo. Los liberalistas no tomaron en consideración las corrientes de trabajadores del campo que, animados por las noticias de que en las grandes ciudades de Inglaterra se estaban montando fábricas de hilados y tejidos en las cuales se pagaban buenos salarios.

El trabajador inglés, como todo trabajador buscó la manera de obtener los medios necesarios para satisfacer sus necesidades y las de su familia en una forma más fácil y efectiva. Al principio, todos los trabajadores eran absorbidos por estas fábricas pero, como no hubo ninguna planificación, la co-

riente de trabajadores continuó del campo hacia las ciudades con lo cual poco a poco las oportunidades de trabajo empezaron a escasear lo cual fue observado por los empleadores quienes aprovecharon el exceso de mano de obra para rebajar salarios y aumentar las jornadas de trabajo. A lo anterior cabe mencionar que las mujeres y los niños fueron competidores de los hombres en el trabajo. Estos últimos, laboraban jornadas de 12 y 14 horas, pagándoles salarios inferiores a los de los hombres dando lugar a que éstos fueran despedidos y reemplazados por los niños y las mujeres. Todo lo anterior era soportado por el trabajador inglés engañado por las doctrinas liberales, las cuales mantuvieron apartado al Estado evitando por todos los medios posibles que el derecho positivo estableciera una limitación de la jornada de trabajo. Sin embargo, el trabajador inglés, comprendió que no era posible seguir soportando las arbitrariedades de los empleadores y buscó la manera de lograr que se le reconocieran los derechos que le corresponden por poner al servicio del patrono su fuerza de trabajo y observando que al celebrar contratos en forma individual su voluntad era nulificada por las doctrinas liberales, buscó el modo de asociarse con los demás trabajadores y en forma colectiva inició el movimiento que luego formó parte de otro más complejo que se denominó Revolución Industrial, la cual sería un ejemplo para el resto de los países del mundo. Dicho movimiento logró la limitación de la jornada de trabajo.

jo a ocho horas.

No obstante de la derrota del liberalismo y del inicio de una concepción del Estado, el cual tenía la obligación de cambiar radicalmente los conceptos relativos al logro de una reforma social, todavía desde el campo patronal y desde cierto sector del pensamiento político hubo oposición a la limitación de la jornada de trabajo exponiendo los argumentos siguientes: 1) Jurídicos, por medio de éstos se trató de desconocer el derecho que tiene el Estado de intervenir en favor de los trabajadores, aduciendo que la protección dada por el Estado en cuanto a limitar la jornada de trabajo, era un atentado contra la libertad de trabajo. 2) Económicos, los cuales veían en la limitación de la jornada un elemento de perturbación capaz de producir el empobrecimiento de los países mediante la disminución de la producción, y 3) Los de oportunidad, por medio de éstos argumentos se reconocía la necesidad de hacer las limitaciones, pero, sostenían que no era el momento oportuno para llevar a cabo dichas limitaciones.

Para los contrarios a la limitación de la jornada de trabajo y a la tentativa de establecer límites a los horarios de trabajo, siempre coincidían con dificultades que debían tomarse en cuenta aplazando momentaneamente toda decisión de realizar las reformas. Dichosamente para el trabajador inglés, los pensadores partidarios de los cambios, refutaron los referidos argumentos y abrieron el camino hacia las reformas.

De los tres argumentos antireformas, los que se atribuían a la iniciativa sobre el sistema económico con los que más se utilizaron para detener las reformas de limitación a la jornada, pero Roberto Owen, industrial inglés, se encargó de demostrar la falsedad de dichos argumentos estableciendo en su fábrica de hilados la jornada de ocho horas; el ejemplo de Owen, fue imitado por otros industriales, quienes al poco tiempo vieron los frutos de su experimento, pues el rendimiento de sus obreros era mayor.

Estos resultados se debían a que un obrero sano y descansado es más eficiente, siente más deseo de colaborar con su patrono, que un trabajador agotado por la fatiga.

Lo anterior fue declarado por los propios patronos, demostrando así que la reducción de la jornada a ocho horas era necesaria.

Las experiencias de los trabajadores ingleses, no quedaron estáticas y haciendo efectiva la característica de que el derecho laboral, valga la redundancia, es un derecho en expansión, esas experiencias vuelven a tomar efectividad en Francia, Alemania, España y en el resto de países Europeos, no quedándonos como patrimonio de estos países, sino que posteriormente se siente su influencia en los países de América. La limitación de la jornada de trabajo a ocho horas fue una de las conquistas que más sacrificios le han costado a los trabajadores del mundo y por tal motivo, buscaron que dicha



conquista quedara plasmada en un Convenio Internacional y es así como en la conferencia celebrada por la O.I.T., en Washington el 29 de octubre de 1919, se consideró como una de las -- necesidades más urgentes limitar la jornada de trabajo a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales en las empresas industriales.

Esta limitación se encuentra plasmada en el artículo 2 del -- Convenio número uno de la mencionada conferencia, el cual en lo pertinente dice "En todas las empresas industriales, pú-- blicas o privadas o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que solo estén em -- pleados los miembros de una misma familia, la duración del - trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho por semana". Para que la limitación de la jornada diaria fuera una realidad, se llevaron a cabo --- grandes discusiones en las que la representación patronal opu-- so gran resistencia a dicha limitación, pero los delegados obreros y algunos representantes de diferentes gobiernos en-- tre otros Francia, Inglaterra, Estados Unidos, Argentina y - Uruguay, mantuvieron su posición y a pesar de la oposición = se voto un proyecto de convención que, aunque con numerosas limitaciones fue el inicio de una de las más grandes conquis-- tas de los trabajadores que prestan servicios en las indus -- trias. Posteriormente se llevaron a cabo nuevas conferencias en las que se trato que la limitación de la jornada, se apli-

para a mayor número de trabajadores y es así que en la conferencia celebrada por la O.I.T., en Ginebra, el 3 de junio de 1937 se aprobó el Convenio 61, mediante el cual se aplica la reducción de la jornada a los trabajadores que laboran en la industria textil.

En el Art. 3 del presente convenio, se da por primera vez el concepto de lo que debe entenderse por horas de trabajo el - cual nos dice lo siguiente: "horas de trabajo es el tiempo - durante el cual el personal está a disposición del empleador y no comprende aquellos períodos de descanso durante los cuales no está a su disposición". Como podemos apreciar, a partir de este convenio se trata de definir el tiempo efectivo - de trabajo; además se establece con las excepciones del caso, la limitación de la semana laboral en cuarenta horas.

Los convenios que hemos citado y otros posteriores que establecen limitaciones a las jornadas de trabajo, son de aplicación a los miembros de la Organización Internacional del Trabajo que los hayan ratificado, pero nuestro país, no lo ha - hecho por lo que la referida limitación de la jornada de trabajo a ocho horas diarias tuvo que ser una conquista de nuestros trabajadores, quienes posiblemente la tomaron del Derecho Positivo Mexicano, en donde desde 1917, se estableció en la Constitución Política, que la duración máxima de la jornada de trabajo es de ocho horas. Como podemos apreciar es hasta en este siglo que en América y como consecuencia en nues--

tro medio, se estableció la limitación de la jornada de trabajo.

### LA JORNADA DE TRABAJO EN EL DERECHO POSITIVO SALVADOREÑO.

En materia de Legislación Laboral, nuestro país es relativamente nuevo, por lo que los comentarios sobre la limitación de la jornada de trabajo la iniciaremos a partir del año de 1926, año en el que se promulgó la primera Ley de Protección a los Empleados de Comercio. Dicha Ley fue de corta duración pues, el siguiente año fue derogada por una nueva del mismo nombre, la cual en el Art. 2, establecía jornadas de ocho horas para los hombres y de siete para las mujeres. Con dicha Ley, se inicia en nuestro derecho positivo la limitación de la jornada de trabajo. La referida Ley era un privilegio de los trabajadores que prestaban su servicio en la actividad comercial dejando el resto de trabajadores a merced de los patronos.

Los legisladores que promulgaron la Ley de Protección al Empleado de Comercio, cometieron el error de permitir por medio del Art. 2 que los trabajadores pudieran laborar tiempo extra, pues los patronos obligaron a los hombres a laborar cuatro horas extras diarias y a las mujeres cinco. Si bien es cierto que el mismo artículo establecía que los trabajadores no estaban obligados a laborar más del límite ordinario,--

la verdad era otra, pues, la mayoría de los patronos obligaban a sus trabajadores a laborar diariamente jornadas de doce horas, sin que el trabajador pudiera negarse a laborarlas por temor a ser despedido. Como puede verse, la jornada de siete y ocho horas que la mencionada Ley establecía quedó nulificada y por tal motivo se promulgó la Ley de Horas de Trabajo y Cierre de Establecimientos Comerciales de la Ciudad de San Salvador, la cual en el Art. 1 obligaba que los establecimientos comerciales de la ciudad de San Salvador, solo podían permanecer abiertos desde las siete hasta las doce horas y desde las trece y media hasta las diecinueve horas, de lunes a viernes y desde las siete hasta las doce horas del día sábado. Con esta nueva ley se trató de enmendar el error cometido en la "Ley de Protección a los empleados de Comercio", pero aquí de nuevo se comete un error al excluir de su aplicación a los siguientes establecimientos comerciales: -- pulperías, ventas de abarrotes, de pan, de carne, de productos lácteos y, en general de alimentos y artículos de primera necesidad; ventas de hielo, refrescos, helados, y respostería; hoteles, restaurantes y cafeterías; teatros, cinematógrafos y otros establecimientos de diversión y esparcimiento; farmacias y droguerías; establecimientos fotográficos, -- salones de belleza, librerías, gasolineras y ventas de repuestos y accesorios de vehículos automotores, funerarias y ventas de calzado.

Como se puede apreciar esta ley practicamente, sólo se aplicaba a los almacenes y ferreterías, por lo que considero que no cumplió con su finalidad la cual era velar por que los empleados de comercio laboraran únicamente siete y ocho horas diarias..

Dos años después, por Decreto Legislativo del 13 de junio de 1928, se promulgó la "Ley de Reglamentación de las horas de trabajo" la cual en su Art. 1 reglamentaba que el trabajo efectivo de los obreros de talleres, fábricas, trabajadores de empresas en los puertos, costas y ríos; de los dependientes, mozos, meritorios, empleados en las casas industriales o de comercio; de los conductores, boleteros, guardafrenos, guardas y demás empleados de ferrocarriles y tranvías o de cualquier otra empresa de transporte y en general de todas las personas que tengan faenas o tareas del mismo género de las desempeñadas por los obreros y empleados que ya quedan indicados, no durará más de ocho horas por día. Como puede observarse en esta nueva Ley, es de aplicación a mayor número de trabajadores y establece una jornada diaria de ocho horas, pero todavía no limita la jornada semanal, En esta Ley, también se comete el error de permitir que se aumente el número de horas a la jornada diaria, lo cual se prestó para que los patronos cometieran ciertos abusos que más tarde originaron conflictos que comentaremos al referirnos al Código de Trabajo promulgado por Decreto Legislativo número 241 de fecha 22-

de enero de 1963. Por el momento únicamente diré que esta Ley tuvo un alcance mayor que la Ley de Protección de los Empleados de Comercio.

Los trabajadores observaron que las conquistas logradas hasta ese momento, eran violadas fácilmente por los patronos, por lo que consideraron que las mismas, eran inoperantes y que se debía luchar por lograr que sus derechos quedaran protegidos por medio de nuestra Constitución Política y es por tal motivo que iniciaron la gran batalla por lograr dicho propósito. Para suerte de nuestros trabajadores, en el año de -- 1948 hubo en nuestro país un golpe de Estado del cual surgió la Junta Revolucionaria de Gobierno, la que convocó a elecciones para una Asamblea Constituyente con el fin de darnos una nueva Constitución Política, oportunidad que aprovecharon los trabajadores para tratar de conseguir que en dicha Constitución se estableciera un Capítulo en donde estuvieran protegidos sus derechos y a su vez por medio de ese capítulo se proporcionara la promulgación del primer Código de Trabajo, pues las leyes aisladas los trabajadores las consideraban inoperantes, motivo por el cual se hicieron el -- propósito de conseguir dicho objetivo.

Frescos están en el recinto del Salón Azul del Palacio Nacional, los recuerdos de las memorables batallas que libraron los trabajadores para que sus derechos quedaran plasmados en un Capítulo de la nueva Constitución Política.-

Tratándose de una materia tan fundamental para la paz social del país, en esta histórica sesión, asistieron representantes obreros, estudiantes, profesores, sacerdotes y señoras de la sociedad, con el fin de intervenir en los debates, en los cuales expresaron argumentos que auxiliaron a la comisión relatora para que elaboraran un Capítulo que en verdad representara la defensa primordial de los derechos de los trabajadores. En esa memorable noche, se abrió el camino que daría la oportunidad de promulgación del primer Código de Trabajo.

En este Capítulo, quedó acordada la jornada de trabajo de -- ocho horas diarias y cuarenta y cuatro semanales, desechando la regla de la conferencia de Bogotá, reproducida por el anteproyecto presentado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que señala jornada máxima de nueve horas diarias y cincuenta y cuatro semanales, para los trabajadores agropecuarios y jornada semanal de cuarenta y ocho horas semanales para el resto de los trabajadores.

Un representante de los trabajadores pidió que la jornada semanal se fijara en cuarenta y cuatro horas, para todos los trabajadores, pues ya los empleados públicos y el comercio tenían dicha jornada, la moción fue apoyada por un diputado y al ser sometida a votación, la jornada en mención fue aprobada tal como la propuso la representación obrera.

En el curso de esa noche, la clase trabajadora logró quizá la más grande de sus conquistas laborales, al conseguir que sus-

derechos quedaran garantizados en la Constitución Política de nuestra patria.

Mediante el reconocimiento de sus derechos laborales a través de la Constitución, el trabajador buscó la manera de que éstos se hicieran una realidad, y como aún no se había promulgado el primer Código de Trabajo, los trabajadores sintieron la necesidad de que se dictara una ley que hiciera efectiva la limitación de la jornada de trabajo diaria y semanal. Con dicha limitación, se trataba de proteger la salud de los trabajadores pero sin perjudicarlos económicamente, pues, antes de la promulgación de la Constitución de 1950, la jornada de trabajo diaria y semanal eran mayores de ocho horas y cuarenta y cuatro respectivamente y al reducir las, los patronos pretendían rebajar los salarios. Lo anterior se consiguió por medio del Decreto Legislativo N°128 del 22 de enero de 1951, el cual contiene la Ley de Jornadas de Trabajo y de Descanso Semanal. En esta Ley, el Art. 1 dice: Las horas de trabajo son diurnas y nocturnas. Las diurnas están comprendidas entre las seis y las veinte horas de un mismo día y las nocturnas entre las veinte horas de un día y las seis horas del siguiente. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederá de ocho horas diarias, y la nocturna, de siete. La jornada de trabajo que comprende más de cuatro horas nocturnas será considerada como jornada nocturna. La jornada ordinaria de trabajo efectivo para los menores de dieciséis años, no excederá de --



seis horas diarias. Los menores de dieciocho años no podrán efectuar trabajos con jornadas nocturnas. La semana laboral diurna no excederá de cuarenta y cuatro horas de trabajo efectivo y la nocturna de treinta y nueve. La semana laboral de los menores de dieciséis años no podrá exceder de treinta y seis horas ordinarias en cualquier clase de trabajo. Se entiende por trabajo efectivo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono. La limitación de la jornada no se aplicará en caso de fuerza mayor y en caso fortuito"(1)

Del presente artículo, no se hará un análisis exautivo, por considerar que la "Ley de Jornadas de Trabajo y descanso Semanal", es parte de nuestra historia jurídica, únicamente diré que el referido artículo establecía en forma precisa la existencia de horas de trabajo diurnas y nocturnas, especificando que las diurnas estaban comprendidas entre las seis de la mañana y las ocho de la noche y las nocturnas entre las ocho de la noche de un día y las seis de la mañana del día siguiente, o sea que cualquier jornada de trabajo que estuviera comprendida entre el primer período era diurna y ésta no podía ser mayor de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro semanales y las jornadas de trabajo que estuvieran comprendidas en el segundo período, era nocturna y no podía ser mayor de siete horas diarias.-

(1) Decreto Legislativo N°128 del 22/1/1951

En dicho artículo, ya se limitó la jornada diaria de los menores de dieciséis años y se estableció la prohibición de que los menores de 18 años no podían laborar en jornadas nocturnas. Como podemos apreciar, la intención del legislador de hacer efectiva la limitación de la jornada de trabajo fue magnífica, pero, se hizo mal al legislar que los trabajadores podían laborar tiempo extra en forma ilimitada diariamente. Con esa disposición, se abrió el camino para que se continuara -- obligando a los trabajadores jornadas extenuantes y a la vez quitando la oportunidad de laborar a otro trabajador.

El artículo que hizo inoperante la limitación de la jornada de trabajo diaria y semanal regulada en la ya mencionada ley, era el siguiente: "Art. 6.- Los trabajadores que por fuerza mayor tuvieran que trabajar excediendo al límite establecido para la jornada ordinaria, tendrán derecho a que se les remunere el tiempo excedente, con base a su salario ordinario.

Fuera del caso comprendido en el inciso anterior, todo trabajo verificado en horas extraordinarias será remunerado con base y en proporción al salario ordinario, con el aumento mínimo siguiente: todo tiempo que exceda de la duración ordinaria de la jornada diaria diurna o nocturna, o de la semana laboral ordinaria diurna o nocturna, hasta completar doce y diez horas en el primer caso y cuarenta y ocho y cuarenta y dos en el segundo, se computarán con el 50% de recargo sobre el salario básico; fuera de estos casos con el 100%. Al regularse en

el inciso segundo que el patrono remunerare tiempo extra laborado hasta con el 100% de recargo se pretendía proteger a los trabajadores, pero la verdad es que se estaba dejando sin efecto una de las conquistas que más batallas había librado el trabajador para que se redujeran las jornadas a límites de ocho y siete horas diarias, pues el patrono pagando los recargos respectivos podía en forma legal anular las mencionadas limitaciones. Nótese que en la disposición que se comenta, no se establece que sea en forma voluntaria que el trabajador labore tiempo extra, es más, si un trabajador se negaba a trabajar en forma continua tiempo extra, corría el riesgo de ser despedido, lo cual sucedió y la mayoría de establecimientos comerciales continuaron laborando jornadas de doce horas diarias.

En este primer intento de conseguir la limitación de la jornada de trabajo a niveles de justicia social no se establecieron jornadas especiales para las labores que se desarrollan en tareas peligrosas o insalubres, a pesar de que en la Constitución Política de 1950, establecía que la jornada que se cumpla en tareas peligrosas o insalubres sería inferior a la diaria.

Todas estas deficiencias hicieron que el trabajador pensara en que ya no se podía seguir dilatando la promulgación del primer Código de Trabajo, pues, consideraban que las experiencias que habían vivido con las leyes aisladas, tenían que ser-

corregidas por este nuevo instrumento.

En el año de 1960, hubo un nuevo golpe de Estado, y estos nuevos gobernantes que tomaron el nombre de Directorio Cívico -- Militar, convocaron a una nueva Asamblea Constituyente, la -- cual promulgó la Constitución Política de 1962.

Esta nueva Constitución, conservó en igual forma el Capítulo II del Título XI; en dicho Capítulo, continúan plasmados los derechos de los trabajadores y es mediante esta Constitución Política, que se promulga por medio del Decreto Legislativo N°241 de fecha 22 de enero de 1963, el primer Código de Trabajo, el cual tuvo una duración bastante corta, pues, a los nueve años fue derogado dando paso al Código de Trabajo que se dictó por Decreto Legislativo N°15 de fecha 23 de junio de 1972.

El Código de 1963, en el Capítulo III del Título Tercero, establecía las limitaciones necesarias a las jornadas de trabajo, estas se encontraban reguladas del artículo 139 al 147. El artículo 139, al igual que el artículo uno de la Ley de - Jornadas de Trabajo y de Descanso Semanal, establecía que se debe entender por horas de trabajo diurnas y nocturnas; además establecía que la jornada de trabajo diurno, no debía de exceder de ocho horas diarias y la nocturna no excedería de - siete.

En cuanto a la semana laboral, tampoco hubo novedad, pues continuó siendo de 44 horas la diurna y de 39 la nocturna.

Lo nuevo que encontramos en este instrumento jurídico es que el artículo 141, cumple con el precepto constitucional que -- manda limitar la jornada de trabajo que se cumpla en tareas -- peligrosas o insalubres a una duración menor que la jornada -- diurna. Dicho artículo decía: "La jornada de trabajo que se cumpla en tareas peligrosas o insalubres no excederá de siete horas diarias ni de 39 horas semanales"; como puede apreciarse, dicho artículo establece una jornada de trabajo igual tanto para el trabajo diurno como para el nocturno, puesto -- que no se reguló jornada diferente para el trabajo nocturno. Esta disposición, fue letra muerta, pues no existía ningún -- reglamento especial que nos dijera qué se debía entender por "jornada peligrosa o insalubre, motivo por el cual no se le -- dió cumplimiento a tal disposición.-

En cuanto a la limitación de la jornada ordinaria a 8 horas -- diarias, tampoco se vió su efectividad, pues se cometió el error de -- poner los mismos recargos para el trabajo de ho -- ras extras y autorizar que se laboraran horas extras diaria -- mente, dando lugar a que se obligara a los trabajadores a la -- laborar jornadas hasta de 18 horas diarias, tal fue el caso de los trabajadores de las empresas de buses, en donde los tra -- bajadores iniciaban su jornada diaria a las cinco horas y -- terminaban a las 23, con el agravante de que a dicho trabaja -- dores todas las horas extras se les remuneraban con el sala -- rio ordinario. Para corregir dicha anomalía, los señores mo --

toristas, se vieron obligados a unirse y a realizar una huelga que, aunque ilegal fue justa. Era una huelga ilegal debido a los largos plazos y a los engorrosos procedimientos que tenían que seguirse para que una huelga fuera declarada ilegal. Por tal motivo, el Estado, representado por el señor -- Presidente de la República, señor Ministro de Trabajo y Previsión Social y señor Ministro de Economía, sirvieron de conciliadores del conflicto entre el Sindicato Gremial de Pilotos-automovilistas de El Salvador y los Empresarios de Buses Urbanos de la ciudad de San Salvador, logrando resolver el problema mediante un instrumento firmado por las partes el día 19-- de enero de 1967, dicho instrumento, entre los acuerdos tomados para llegar a una feliz solución, estaban los siguientes: "Todos los contratos individuales de trabajo que vinculan a los patronos de la empresa de transporte de pasajeros mencionados anteriormente con sus motoristas, quedan modificados en lo relativo al salario así: a) todos los salarios se entienden estipulados por día, fijándose la cantidad de doce colones por jornada diaria de ocho horas y semana laboral de cuarenta y cuatro horas; b) los trabajadores devengarán el salario antes dicho, siempre que desempeñen a la vez las funciones de motoristas y cobrador de la unidad de transporte a su cargo. Si dichas funciones estuvieran a cargo de dos personas, el motorista devengará ocho colones diarios por las ocho horas de trabajo; y, c) es entendido que estos mismos salarios se -

pagarán por las cuatro horas de trabajo correspondiente a la jornada del sexto día laboral". Con dichos acuerdos, los trabajadores lograron tres beneficios, los cuales son: 1) mejorar los salarios, pues anteriormente se les reconocían ₡6.00 por cada jornada diaria de trabajo,, en cambio con el nuevo acuerdo ganarían ₡ 12.00 sin tener que laborar tiempo extra; 2) se les reconoció efectivamente el derecho a laborar únicamente las ocho horas diarias; y, 3) abrir nuevas oportunidades de trabajo para más motoristas pues al trabajar únicamente ocho horas, se dobló el personal de todas las empresas. - Además, por medio del Contrato Colectivo de Trabajo, que celebraron posteriormente lograron que se le diera vigencia al artículo 140, el cual literalmente decía: "Tiempo de trabajo efectivo es todo aquel en que el trabajador está a disposición del patrono".

Dicho artículo era violado en el sentido de que a los motoristas se les obligaba a presentarse a la empresa con cuarenta y cinco minutos de anticipación para que fueran a revisar las llantas, medir los niveles de aceite, y, revisar el radiador del vehículo que tenían a su cargo y recibir los tickets que ocuparían en el desempeño de sus labores. Posteriormente se iban a la meta de salida y hasta que les tocaba su turno se consideraba que había empezado su jornada de trabajo, la cual daban por terminada al finalizar el último viaje que les asignaba el señor despachador de buses, sin tomar-

les en consideración el tiempo que utilizaban para ir a depositar el bus al garaje de la empresa. Tampoco era tomado en cuenta el tiempo de entrega del dinero recolectado y los --- tickets sobrantes en el día. Fue por medio de un contrato-colectivo de trabajo, que celebraron el mismo año de la huelga, que los patronos, les reconocieron como tiempo efectivo - de trabajo los cuarenta y cinco minutos que empleaban en la - preparación del bus y de entrega del dinero y tickets sobran- tes. Posteriormente los motoristas de las empresas departamen- tales hacen suyas las conquistas de los motoristas de San Sal- vador, dándole con ello vigencia al principio señalado por - el doctor Mario de la Cueva, de que el derecho laboral es un derecho en expansión.

→ Nuevamente la violación a la limitación de la jornada de tra- bajo y los complicados trámites para negociar los contratos- colectivos de trabajo, dan lugar para que el trabajador bus- que la forma de asegurar de una vez por todas el reconoci- -- miento de los derechos que les otorga la Constitución Políti- ca y es así como consigue se promulgue el Código de Trabajo- de 1972 ya citado, en él se reguló en forma más justa la li- mitación de la jornada de trabajo y de la semana laboral; - dichas limitaciones se encuentran en el Capítulo III del Tí- tulo III, y comprende del Artículo 161 al 170.

El primero de los artículos citados dice así: "Las horas de- trabajo son diurnas y nocturnas.-



Las diurnas están comprendidas entre las seis horas y las -- diecinueve horas de un mismo día; y las nocturnas, entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, salvo las - excepciones legales, no excederá de ocho horas diarias, ni - la nocturna de siete. La jornada de trabajo que comprende -- más de cuatro horas nocturnas, será considerada nocturna, para el efecto de su duración.

La semana laboral diurna no excederá de cuarenta y cuatro horas la nocturna de treinta y nueve". Si comparamos este artículo con el número 139 del Código de Trabajo de 1963, encontramos que no se le cambió absolutamente nada y que los fundamen--- tos que se consideraron para limitar la jornada en el Código de Trabajo de 1963, son valederos para el Código vigente. En dicho artículo, se establece que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no debe exceder de ocho horas día--- rias y la nocturna no puede ser mayor de siete, dichos lí--- mites fueron fijados por el legislador después de estudios--- científicos que demostraron que el rendimiento eficiente de trabajador es hasta de ocho horas diarias sin que le produzca fatiga, de ahí las luchas de los trabajadores por conse--- guir dichas limitaciones lo cual, hoy en día ya es reconocido por todos los empleadores y en la generalidad de casos, - se establece en los contratos individuales de trabajo, jorna

das de ocho horas, de donde podemos concluir que jornada ordinaria es la compuesta de ocho horas de trabajo en cada uno de los días laborables de la semana. El concepto anterior, - debemos considerarlo como la regla general, la cual tiene --

→ sus excepciones, entre las que podemos citar la jornada de - cuatro horas que se laboran en un día determinado para completar la semana laboral, también tenemos el caso de las  jornadas que se laboran en tareas peligrosas o insalubres, en - donde la jornada diurna, en nuestra legislación, se reduce a siete horas y la nocturna a seis. Por último tenemos el caso de los menores de dieciséis años, quienes no pueden laborar - jornadas mayores de seis horas diarias y de treinta y cuatro semanales.

Para el trabajo que se desarrolla en tareas peligrosas o insalubres, se volvió a cometer el error de no legislar quien sería la autoridad competente para calificar cuales son las tareas que deben considerarse peligrosas o insalubres, lo -- que según mi criterio debe ser objeto de un reglamento especial y no hacerse un listado de éstas en un artículo del Código, tal como se ha hecho en los artículos 106 y 108. En el primero de dichos artículos se establecen ejemplos de labores peligrosas y en el segundo cuales deben considerarse insalubres.

Por disposición de la ley las construcciones de todo género son tareas peligrosas y el Sindicato "Unión de Trabajadores-

de la Construcción" pidió a las autoridades competentes se -- cumpliera con lo dispuesto en el artículo 162 del Código de Trabajo vigente, pues a todos los trabajadores que laboran en esta profesión, se les obligaba a trabajar en la jornada diurna ocho horas, y en la nocturna siete sin tomarse en cuenta lo establecido en el artículo 106, letra d), que en lo pertinente dice: "Considéranse labores peligrosas, por ejemplo, las siguientes: Las construcciones de todo género y los trabajos de demolición, reparación, conservación y otros similares", por lo tanto, según el artículo 162, la jornada diurna tiene que ser de siete horas y la nocturna de seis. Cuando el sindicato pidió se calificara si dichas labores eran peligrosas, no había disposición en el Código de Trabajo, que estableciera quién era la autoridad competente para hacer la calificación respectiva. Por tal motivo, se reformó el artículo 162 del ya citado Código, adicionándosele un nuevo inciso en el que se le dá competencia al Señor Director General de Previsión Social, para calificar cuales tareas deben considerarse peligrosas o insalubres. A partir de la reforma, los trabajadores de la industria de la construcción por ley, laboran -- siete horas en la jornada diaria diurna.

#### DESCANSOS INTERMEDIOS.

Nuestra legislación laboral dispone que dentro de los horarios de trabajo, se deben de señalar pausas para que los trabajadores puedan tomar sus alimentos, descansar y hacer otras

necesidades fisiológicas, considerando este tiempo como trabajo efectivo. En este caso surge la pregunta ¿Queda el trabajador a la orden de la empresa y no puede abandonar su local? La contestación tendrá que ser no, pues, lo que el legislador ha establecido es que el patrono, no puede adicionar a la jornada ordinaria los treinta minutos que le dan al trabajador para que cumpla con satisfacción estas necesidades cuando la jornada no es dividida en dos partes, lo que en otras palabras quiere decir, que el trabajador en ese instante no está a disposición de la empresa.

#### TRABAJO EN HORAS EXTRAS:

En el Código de Trabajo vigente, el legislador corrigió los errores que se cometieron en la Ley de Jornadas de Trabajo y de Descanso Semanal y en el Primer Código de Trabajo, instrumentos en los cuales se permitía el trabajo ilimitado de horas extras, constituyendo un atentado contra la salud del trabajador, que lo convertía en un anciano prematuro, cuyo rendimiento es deficiente, además, le quitaba la oportunidad de trabajo a otras personas que también tienen derecho a satisfacer sus necesidades y las de su familia y lo que es más grave, que con dicha práctica, la limitación de la jornada ordinaria quedó sin efecto. Para corregir estas anomalías el Código de Trabajo vigente impone la obligación de pagar todo -- trabajo extraordinario con un recargo del ciento por ciento -- del salario básico por hora (artículo 169 del Código de Traba

jo), y además, solamente permite el referido trabajo en forma ocasional cuando circunstancias imprevistas lo hagan necesario. Con éstas disposiciones se trata de proteger la salud de los trabajadores y obtener un mayor rendimiento, pues un trabajador saludable obtiene mayor producción y además será mayor el número de trabajadores empleados en las empresas, bajando con ello los costos de producción pues con el valor de cuatro horas extraordinarias, se pagará el valor de una jornada ordinaria a otro trabajador.

Con arreglo a nuestras disposiciones legales existe trabajo extraordinario, cuando se exceda el horario legal con el fin de hacer frente por ejemplo a un aumento extraordinario de trabajo ya sea por las oscilaciones del mercado tal como sucede en el comercio en la época de navidad, en la que se permite laborar después de la jornada ordinaria, remunerándoseles a los trabajadores los respectivos recargos.

#### TRABAJO EXTRAORDINARIO POR FUERZA MAYOR:

Nuestro Código permite apartarse del horario legal correspondiente y superar el límite establecido en caso de fuerza mayor a fin de evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave que pueda conducir al cierre de la fuente de trabajo y en este caso los trabajadores colaboran con la empresa, laborando tiempo extraordinario que les es remunerado únicamente con salario básico por hora.

De lo expuesto sobre el trabajo en horas extras, concluimos--

que este no se puede pactar en forma cotidiana. La regla anterior, tiene dos excepciones en las que se pacta el trabajo de tiempo extraordinario en forma legal. La primera de ellas es el caso de las empresas que laboran las veinticuatro horas del día y de conformidad a los horarios que fijan en estas empresas, los trabajadores que laboran en el tercer turno, su jornada es de siete horas por ser jornada nocturna y para que -- los tres turnos laboren ocho horas, los del tercer turno tienen que laborar un hora extra.

La segunda excepción es el caso de los trabajadores que pactan laborar una hora extraordinaria y en esa forma completar la semana laboral en cinco días para poder descansar sábado y domingo de cada semana.

Estos dos casos de excepción tienen validéz cuando han sido -- aprobados por el señor Director General de Trabajo (Art. 170 Inciso último del Código de Trabajo).

#### LIMITACION DE LA SEMANA LABORAL.

Para conseguir la limitación de la semana laboral a cuarenta y cuatro horas, cabe recordar la memorable sesión del día 20 de agosto de 1950, en la cual se aprobó el Título XI Capítulo III, del proyecto de la Constitución Política, que trata sobre "Trabajo y Seguridad Social". En la discusión de dicho -- Capítulo, la Comisión de la Asamblea Constituyente, tomó como base el anteproyecto que por ley le servía en sus trabajos, -- el anteproyecto presentado por el Ministerio de Trabajo y Pre

visión Social y el presentado por un grupo de asociaciones de trabajadores. En el Capítulo tantas veces mencionado, se mencionaba que la semana laboral diurna fuera de cuarenta y ocho horas, pero un representante de los trabajadores propuso que ésta fuera de cuarenta y cuatro horas; dicha moción la hizo suya un diputado, y al ser sometida a votación se aprobó que la semana laboral fuera del número de horas que -- propuso el delegado de los trabajadores. Este principio constitucional, fue desarrollado por primera vez en la Ley de -- Jornadas de Trabajo y Descanso Semanal, posteriormente pasó -- al primer Código de Trabajo.

En el Código vigente, tiende a reducirse la semana laboral a cuarenta horas, lo cual se debe a que algunas clases de trabajadores ya lo han conseguido, tal es el caso de los trabajadores bancarios, los empleados públicos y algunos sindicatos lo han logrado por medio de la celebración de los contratos colectivos.

Para reducir la semana laboral a cinco días, La Ley dispone que los trabajadores y patronos pacten el trabajo de una hora extra diaria para el efecto de completar las cuarenta y cuatro horas semanales en cinco días y en esa forma descansar dos días a la semana. (Art. 170 Inc. III del C. de T.).

CASOS PRACTICOS DEL TITULO III CAPITULO III, DEL LIBRO PRIMERO DEL CODIGO DE TRABAJO.

El Decreto Legislativo número 15 de fecha 23 de junio de 1972, promulgó un nuevo Código de Trabajo que hizo más efectiva la aplicación de la limitación de las jornadas de trabajo. De todo nuevo ordenamiento jurídico surgen dudas en la aplicación de sus disposiciones y es así como patronos y trabajadores, han consultado a organismos correspondientes la interpretación correcta de los artículos que regulan la limitación de las jornadas de trabajo.

Entre las interrogantes que se han presentado a consulta tenemos las siguientes: a) Cuál es el salario básico que debe aplicarse para el pago de horas extras laboradas después de las seis horas, las cuales son prolongación de una jornada nocturna? Respuesta: En nuestro Código de Trabajo, se han establecido horas de trabajo diurnas y nocturnas, considerando como diurnas aquellas que se laboran entre las seis horas y las diecinueve del mismo día, y como nocturnas, las que se trabajan entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del día siguiente. Además en el artículo 168 del referido Código, se estipula que las labores que se ejecutan en horas nocturnas se pagarán por lo menos, con 25% de recargo sobre el salario establecido para igual trabajo en horas diurnas, o sea que dicho recargo deberá pagarse únicamente en los casos en que el trabajo se efectúe entre las diecinueve ho--



ras de un día y las seis horas del día siguiente, por lo tanto las horas extras del caso en cuestión se pagarán de acuerdo con lo estipulado en el artículo 169, Inciso I del Código de Trabajo, el cual dice: "Todo trabajo verificado en exceso de la jornada ordinaria, será remunerado con un recargo consistente en el ciento por ciento del salario básico por hora"

b) Pregunta: Si un trabajador empieza a laborar a las quince horas y termina a las veintitrés horas, su jornada es diurna o nocturna? El trabajador que tenga estipulado un horario de trabajo de las quince a las veintitrés horas, su jornada ordinaria diaria es diurna, puesto que en dicha jornada no hay más de cuatro horas nocturnas, tal como lo estipula el artículo 161, inciso tercero, parte final del Código de Trabajo, que en lo pertinente dice: "La jornada de trabajo que comprende más de cuatro horas nocturnas, será considerada nocturna para los efectos de su duración".

### C A P I T U L O   I I I

#### DEL DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

#### JUSTIFICACION

El día de descanso semanal remunerado tiene su origen en una vieja práctica religiosa que se fundamenta en la creencia de que Dios cuando trabajó para la creación del Universo, descansó el séptimo día, lo cual es afirmado en la Biblia en la parte del Génesis que dice: "Y acabó Dios en el día séptimo la obra que hizo; y reposó el día séptimo de toda la obra que hizo". Además en el Deuteronomio, establece: "en el día del descanso del Señor no harás en él ningún género de trabajo ni tú, ni tu hijo, ni la hija, ni el esclavo, ni la esclava, ni el buey, ni el asno, ni ninguno de tus jumentos". Estos principios religiosos han sido respetados por las diversas religiones así los católicos establecen como día de descanso el domingo, los bautistas el sábado; los islámicos el viernes. Como puede apreciarse, ya existía la costumbre de descanso aunque sin remuneración.

Estas practicas religiosas que se iniciaron en el Oriente, pasaron mas tarde al Continente Europeo en donde ya no es considerado como principio religioso sino filosófico, que prohibía el trabajo en el día domingo.

El Liberalismo Político, debilitó los sentimientos religiosos y como consecuencia, desapareció la costumbre del descanso en el día domingo poniendo en situación difícil a los trabajadores de las

fábricas y talleres de esa época pues ya no gozaron del descanso dominical.

Al haber sido eliminado por el liberalismo la costumbre del descanso dominical, los trabajadores se vieron obligados a buscar por otros medios la institución del día de descanso semanal remunerado. Los trabajadores que lograron primero la institución de dicha prestación, fueron los alemanes en el año de 1891, quienes lo consiguieron para todos los trabajadores de la industria; posteriormente fueron los trabajadores belgas y los franceses quienes lo hicieron extensivo para los trabajadores del comercio.

Establecido el descanso semanal en todos los países de Europa, se buscó la forma de fundamentarlo en las legislaciones de todos los países y es así como el Tratado de Versalles y el Proyecto de Convención de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1921, establecieron el descanso semanal para los trabajadores de la industria, quedando pendiente su aplicación para los empleados de comercio por la fuerte oposición que hicieron los patronos para que no se les obligara a cerrar sus establecimientos una vez a la semana, pero esta oposición no lograría detener por mucho tiempo la presión de los trabajadores por conseguir el descanso semanal para los empleados de comercio.

Los fundamentos que se hicieron valer para lograr que se estableciera el día de descanso semanal fueron de tres clases: a) de -

carácter Biológico pues, el cuerpo humano necesita periódicamente un descanso para reponer las energías consumidas en una semana de trabajo, b) fundamentos de orden cultural pues, por medio del descanso el trabajador podrá dedicarse con mayor intensidad a las labores culturales y c) fundamentos de orden familiar que permiten al trabajador una mayor permanencia en común con su familia.

La necesidad de velar por el establecimiento del día de descanso semanal a través de una convención, pasó a segundo plano, pues hoy en día este se encuentra establecido en todas las legislaciones.

#### EL DESCANSO SEMANAL REMUNERADO EN NUESTRA LEGISLACION.

Las justificaciones que se tuvieron en el Continente Europeo para el establecimiento del día de descanso semanal remunerado, son valederas para los países de América y en consecuencia para el nuestro, en donde la mayoría de la población campesina que representa un 60% de la población total, son católicos y respetaban la costumbre de descansar el día domingo, el cual era utilizado y aun lo utilizan para ir a las poblaciones vecinas a hacer las compras de los productos de primera necesidad que serán consumidos en el curso de la semana, y a su vez aprovechan para asistir a los cultos religiosos. También los trabajadores urbanos descansan el día domingo, sin que de ellos podamos decir que lo hacían con fines religiosos pues, todos sabemos que el trabajador de la ciudad en nuestro medio no asiste a los templos religiosos.

Esta vieja costumbre religiosa de descansar los días domingos, dejó de tener motivos religiosos convirtiéndose en motivos sociales, argumentándose en favor del día de descanso remunerado, el hecho de que el hombre necesita reponer las energías que ha consumido durante el curso de la semana de trabajo y esto lo hace mediante un descanso reparador, pero, en el curso del día de descanso todo trabajador tiene que satisfacer ciertas necesidades primarias tales como el vestido, el alimento, etc. lo cual indudablemente lo hace por medio de su salario, pero como ese día no trabaja no devengará salario y por lo tanto, no contará con los medios necesarios para satisfacer las necesidades de ese día. Este fue el motivo primordial para que se legislara en favor del establecimiento de una prestación pecuniaria que sustituyera al salario. Los primeros que se vieron favorecidos con el establecimiento de una ley que les concediera un día de descanso remunerado, fueron los empleados de comercio, mediante la "Ley de Protección al Empleado de Comercio", la cual en su artículo número tres, establecía la obligación del descanso dominical. Posteriormente la "Ley de Jornadas de Trabajo y de Descanso Semanal", concedió dicho descanso a los trabajadores de la Industria y del Comercio, dejando fuera de dicho beneficio a los trabajadores agrícolas, a los del servicio doméstico, y a los que hayan contratado sus servicios para realizar por precio cerrado determinada obra (Art. 5 inc. 2º de la Ley de Jornadas de Trabajo y Descanso Semanal).

Cuando nuestros trabajadores exigieron la promulgación del primer Código de Trabajo, el derecho al descanso semanal remunerado, quedó establecido en el Título Tercero, Capítulo IV, de dicho Código. De los derechos establecidos en este Capítulo, se excluyó a los -- trabajadores contratados por obra, a los a domicilio y a los que no estuvieran sometidos a horarios de trabajo. A los trabajadores -- agrícolas, ya se les reconoció el referido derecho, en cambio, los trabajadores del servicio doméstico únicamente se les concedió medio día lo cual era injusto (Art. 73 del C. T. ).

Por motivos de las deficiencias que contenía este primer Código, l s cuales fueron comentad s en el Capítulo anterior, los trabaja-- dores exigieron su derogación, dándose por medio del Decreto Legislativo del 23 de junio de 1972, el actual Código, en donde se ha -- respetado la costumbre del descanso dominical. Este nuevo instrumento en el artículo 173 dice: " El día de descanso semanal es el domin go. Sin embargo, los patronos de empresas de trabajo continuo o - que prestan un servicio público o de aquellas que por la índole de sus actividades laboran normalmente en día domingo, tienen la faculta d de señalar a sus trabajadores el día de descanso que les correspon da en la semana. Fuera de éstos casos, cuando las necesidades de la empresa lo requieran, el patrono, para señalar a sus trabaja-- dores un día de descanso distinto del domingo, deberá solicitar -- autorización al Director General de Trabajo". En el artículo anteriormente citado, vemos que nuestro legislador respetó la vieja --

costumbre religiosa de descansar el día domingo, a su vez establece algunas excepciones en las que se autoriza a los patronos señalar días de descanso distintos del dominical, tal es el caso de las empresas de servicio continuo o sea aquellas que laboran las 24 horas del día, se les faculta señalar a sus trabajadores días distintos de descanso y en esa forma, no interrumpen sus labores ningún día de la semana, tal como acontece con las empresas de energía eléctrica. En el mismo caso, están las empresas que prestan un servicio público, como ejemplos de éstas tenemos el transporte de pasajeros y por último se encuentran las empresas que por la índole de sus actividades laboran normalmente el domingo como acontece con los establecimientos de diversión o esparcimiento, hoteles, restaurantes, refresquerías y otros semejantes.

Para tener derecho a la remuneración establecida en el día de descanso, el legislador le impone a los trabajadores la obligación de completar su semana laboral y solo en aquellos casos que justifi que los motivos por los cuales no completó las 44 horas o las 39 - horas según que su jornada semanal sea diurna o nocturna, no perderán el derecho a la remuneración de dicho día. Los motivos por los que se pierde el derecho a la remuneración son los siguientes: 1)- Por faltar al trabajo, sea esta falta del día completo o de medio día; 2) Por presentarse al trabajo después de la hora estipulada en el contrato; 3) Por abandonar el trabajo antes de la hora de finali

zación de la jornada de trabajo diario. La disposición que establece la pérdida del derecho a la remuneración es el Art. 171, inciso segundo del Código de Trabajo que en lo pertinente dice: "El trabajador que no complete su semana laboral sin causa justificada de su parte, no tendrá derecho a la remuneración establecida en el inciso anterior". Es de hacer notar que el trabajador pierde únicamente el derecho a la remuneración pero su descanso no lo pierde por ningún motivo a tal grado que si trabajador y patrono se ponen de acuerdo para laborar en el día de descanso, el patrono está obligado a darle un día de descanso compensatorio completo en el curso de la siguiente semana.

El Código vigente, también concede el derecho a la remuneración establecida para el día de descanso, a los trabajadores contratados por unidad de obra a quienes en las legislaciones anteriores, se les negaba éste derecho por que no estaban sometidos a un horario y por lo tanto, el patrono alegaba que dichos trabajadores no se sabía si completaban su semana laboral. El Código actual, en el artículo 172, inciso primero, establece: "Los trabajadores no sujetos a horario tendrán derecho a la remuneración del día de descanso, siempre que hubieren laborado seis días de la semana y trabajado la jornada ordinaria en cada uno de ellos". Como puede apreciarse éste artículo, le concede el derecho a la remuneración del día de descanso a los trabajadores contratados por unidad de obra, y será el patrono quien



establezca el sistema de control de asistencia de estos trabajadores para comprobar si cumplen con laborar los seis días de la semana y completan la jornada diaria pactada en los contratos.

CASOS PRACTICOS DEL TITULO III CAPITULO IV LIBRO I DEL CODIGO  
DE TRABAJO.

En la aplicación de las normas que regulan el derecho al descanso semanal remunerado, se han presentado las dudas que los patronos y los trabajadores han juzgado necesario consultarlas con las autoridades de trabajo, estas son las siguientes: a) En una empresa que ha pactado con sus trabajadores el pago del salario por semana y el horario de lunes a viernes 8 A.M. a 12 M. y 2 P.M. a 6 P.M. y el sábado de 8 A.M. a 12 M., se pregunta si los trabajadores contratados a media semana tienen derecho a la remuneración del primer día de descanso.

RESPUESTA:

Para tener derecho a la remuneración del día de descanso, la ley establece el máximo de horas que el trabajador debe laborar para gozar de ésta prestación, pero nada dice respecto al mínimo de horas que se pueden pactar en la duración de la jornada semanal. En el presente caso, es indudable que la primera semana laboral queda reducida a un número menor de cuarenta y cuatro horas para quienes inicien su semana después del día lunes, dado que se tiene señalado

como descanso el día domingo; por otra parte, la ley prescribe que no tendrá derecho a la remuneración del día de descanso semanal el trabajador que no complete su semana laboral sin causa justificada de su parte (Art. 171, inc. segundo del C. de T. ), pero para este caso, no es culpa de los trabajadores que hayan sido contratados des pues de haberse iniciado en dicha empresa la semana laboral, por lo tanto, estos trabajadores tienen derecho a la remuneración del día de descanso de la primera semana de trabajo.

b) Pregunta:

Un grupo de trabajadores convino con su patrono trabajar en su día de descanso que es domingo y se les dió como día de descanso compensatorio el día sábado que solo trabajan cuatro horas. Los trabajadores sostienen que el patrono les debe cuatro horas extras. Está obligado el patrono a remunerarlas?

RESPUESTA:

De conformidad a los artículos 175 y 176 del Código de Trabajo, los trabajadores que de común acuerdo con el patrono trabajen en un día de descanso semanal tendrán derecho al salario básico correspon diente a ese día más una remuneración del 50% como mínimo por las horas que trabajan y a un día de descanso compensatorio remunerado con salario básico, el cual deberá concederse en la misma semana laboral o en la siguiente, no importando que día sea; por lo tanto el patrono no está obligado a pagar las horas extras reclamadas ya que éste cumplió con la obligación de conceder el descanso compensatorio.

## C A P I T U L O   I V

### DE LA VACACION ANUAL REMUNERADA.

#### BREVE RESEÑA HISTORICA.

En nuestro país, los primeros trabajadores que fueron favorecidos con una ley que les concediera el derecho a disfrutar de vacaciones, fueron los empleados de comercio, quienes a partir de 1927, año en el que se promulgó la "Ley de Protección a los Empleados de Comercio", tuvieron el privilegio de gozar de 15 días de vacaciones remuneradas por cada año de servicio. Este derecho que en principio fue exclusivo de los empleados de comercio no podía ser único de una determinada clase de trabajadores, pues ello era injusto y lo mas conveniente era que esa clase de prestación se extendiera a los demás trabajadores y es por tal motivo que en la Constitución de 1950, en el Art. 183, ordinal 9, establece el derecho a gozar de vacaciones para todo trabajador que acredite una prestación mínima de servicios durante un lapso dado. Este principio constitucional fue desarrollado en la Ley de Vacaciones promulgadas por Decreto Legislativo número 1221 del 11 de noviembre de 1953, la cual establecía en el Art. 1, que la referida ley era aplicable a los trabajadores que prestaran sus servicios bajo la dependencia de patronos privados. Dicha Ley no era aplicable a los trabajadores a domicilio, a los que prestaban sus servicios en el campo en labores propias de la agricultura y la ganadería y a los trabajadores del servicio doméstico.

En cuanto a la duración del período de vacaciones, ésta ley era injusta, pues establecía distintos períodos de duración según fuera la actividad desempeñada por los trabajadores y el número de personas que laboraran en la empresa.

En este sistema, siempre se le concedieron 15 días a los trabajadores de actividad comercial y 10 días a los de la industria, cuando el personal era de más de 10 trabajadores, y 6 días cuando fuera de 10 ó menos.

Estos privilegios fueron eliminados por el primer Código de Trabajo, estableciéndose en él un período de 15 días de vacaciones para todos los trabajadores de la industria y el comercio y por primera vez se favoreció a los trabajadores agropecuarios y los del servicio doméstico, para quienes estableció que deberían gozar de 6 días de vacaciones (Art. 183 del Código de Trabajo), o sea que siempre hubo ciertos trabajadores a los cuales se les concedían menos días de vacaciones.

En el año de 1972 se dá un nuevo Código en el que desaparecen éstas diferencias y concede 15 días de vacaciones para toda clase de trabajadores que están al servicio de un patrono privado y que hayan cumplido un año de trabajo continuo.

#### FUNDAMENTOS DE LA VACACION ANUAL REMUNERADA.

Las vacaciones anuales al igual que el día de descanso semanal remunerado, tienen la misma finalidad; tienden a proteger al trabajador

contra la fatiga, a defender a la especie humana en la persona de cada uno de sus miembros. Por ese motivo, estos institutos deben ser estudiados en forma conjunta porque ambos tratan de resolver siempre el mismo problema social y humano, cual es el de velar por la salud de los trabajadores.

La vacación anual tiene por objeto defender al trabajador del desgaste físico que experimenta por el trabajo intenso que desarrolla en fábricas y talleres y que es imposible reponer por medio de la limitación de la jornada de trabajo y el descanso semanal, de ahí el imperio del artículo 188 del Código de Trabajo que dice: "Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero o en especie. Asimismo se prohíbe fraccionar o acumular los períodos de vacaciones, y, a la obligación del patrono de darlas, corresponde la del trabajador de tomarlas". Como se puede apreciar, el legislador quiere que nuestros trabajadores efectivamente disfruten de una temporada de descanso que los aleje de toda actividad laboral. De ser posible, dichas vacaciones deben de gozarse en el campo o en la playa y, para lograr éste objetivo, el Código vigente, establece que además del pago anticipado de los 15 días de vacaciones, al trabajador se le debe remunerar un 30% más del valor de dichos 15 días.

#### REQUISITOS PARA TENER DERECHO A VACACIONES.

Para tener derecho a vacaciones, nuestra legislación le impone al trabajador cumplir con tres requisitos, los cuales son: a) cumplir un

año de trabajo continuo en la misma empresa o bajo la dependencia del mismo patrono (Art. 177 del Código de Trabajo); b) acreditar un mínimo de 200 días de trabajo dentro del año cumplido y; c) dentro de dicho año, no haber faltado injustificadamente 15 o más días. Es indispensable que el trabajador cumpla con los tres requisitos, pues con uno de ellos que no se cumpla, se pierde el derecho a gozar de vacaciones.

#### FIJACION DE LA FECHA PARA GOZAR DEL PERIODO DE VACACIONES Y DURACION DE LAS MISMAS.

Los patronos para cumplir con la obligación de dar vacaciones a sus trabajadores, la ley ha establecido un tiempo prudencial durante el cual el patrono puede fijar la época en la que los trabajadores deben gozar de sus vacaciones y notificar la fecha de iniciación de ellas con treinta días de anticipación. El período hábil que la ley concede al patrono para que mande a sus trabajadores a gozar de sus vacaciones, es de cuatro meses si el número de trabajadores al servicio del patrono no excede de cien y de seis meses si los trabajadores son más de cien. Estos plazos se cuentan a partir de la fecha en que el trabajador cumple su año de servicio (Art. 182 del Código de Trabajo). La ley le concede al patrono éste lapso de tiempo, para que mande a gozar de vacaciones en forma escalonada y en la época que le sea más propicia y no corra el riesgo de quedarse sin trabajadores que le ayuden a cumplir con los compromisos de su empresa y a su vez, no se recarguen las labores a los trabajadores que continúen laborando.

La regla general que establece nuestro Código, es que se le de a to trabajador 15 días de vacaciones, las cuales deben gozarse de una sola vez. Esta regla tiene dos excepciones que permiten dar las vacaciones en forma fraccionada, lo cual se da cuando el patrono se pone de acuerdo con la mayoría de sus trabajadores para darles dos períodos de vacaciones en cuyo caso, cada período tiene que ser de 10 días, favoreciendo a los trabajadores, ya que gozarán de 20 días de vacaciones. También, puede darse el caso de que el fraccionamiento sea de tres períodos y entonces el número de días de cada período sea de siete (Art. 189 del Código de Trabajo). En este último caso, las empresas acostumbran a dar las vacaciones en período de Semana Santa, Fiestas Agostinas y época de Navidad, con la finalidad de incluir los días de asueto de dichas festividades dentro del período de vacaciones y como el hecho de que queden comprendidos días de asueto y de descanso dentro del período de vacaciones, estas no se prolongan y es legal que el patrono efectúe ese procedimiento, siendo únicamente prohibido iniciar las vacaciones en dichos días, Los trabajadores que se encuentran sindicalizados, para contrarrestar ésta práctica, en los contratos colectivos que celebran, establecen cláusulas que regulan que los días de asueto comprendidos dentro del período de vacaciones, prolongan la duración de las mismas, logrando en esa forma mayor número de días de vacaciones.

El Código vigente, le da facilidades al patrono para que también él pueda disfrutar de las vacaciones concedidas a sus trabajadores, lo anterior acontece cuando concede vacaciones en forma colectiva (Art. 189 inc. primero del Código de Trabajo).

CASOS PRACTICOS DEL TITULO TERCERO CAPITULO V DEL LIBRO PRIMERO  
DEL CODIGO DE TRABAJO.

Con la aplicación de las normas que regulan el goce de las vacaciones, también se han suscitado algunas dudas que hubo necesidad de aclarar, tanto a patronos como a trabajadores; entre estas dudas tenemos las siguientes:

PREGUNTA:

Un trabajador gozó de una beca para hacer estudios de Post-Grado, comenzando dichos estudios el 14 de enero y terminando el 30 de noviembre, ambas fechas del año de 1980. Tendrá derecho a gozar de vacaciones en el año de 1980?

RESPUESTA:

Todo trabajador, para tener derecho a gozar de vacaciones tiene que cumplir con los requisitos siguientes: 1) haber cumplido un año de trabajo continuo para el mismo patrono (Art. 177 del Código de Trabajo); 2) acreditar un mínimo de 200 días trabajados en el año (Art. 180 del Código de Trabajo); y 3) no haber faltado injustificadamente quince o más días en el respectivo año (Art. 186 del Código de Trabajo). En el presente caso al hacer el cómputo de los días trabajados, no acreditará el mínimo exigido por el Art. 180 del Código de Trabajo, por lo tanto, no tiene derecho a gozar de las vacaciones.



PREGUNTA:

Una empresa tiene proyectado conceder a los trabajadores a su servicio, las vacaciones en forma colectiva y pide se le indique el procedimiento para llevar a cabo dicho plan, pues tiene la dificultad de que no todos los trabajadores ingresaron en la misma fecha. Qué sería lo aconsejable para el presente caso?

RESPUESTA:

Todo trabajador para tener derecho a gozar de un período de vacaciones debe acreditar los requisitos siguientes: 1) completar un año de servicio contínuo para el mismo patrono (Art. 177 del Código de Trabajo); 2) acreditar un mínimo de 200 días trabajados en el respectivo año (Art. 180 del Código de Trabajo); y 3) no haber faltado injustificadamente quince o más días dentro del mismo año (Art. 186 del Código de Trabajo). Para el caso planteado no se deben tomar en cuenta dichos requisitos, o sea que para la primera vacación colectiva que se conceda al personal, gozarán de ella la totalidad de los trabajadores, incluyendo a los que no hayan cumplido un año de servicio. Lo anterior se encuentra estipulado en el artículo 189 del Código de Trabajo, el cual en lo pertinente dice: "El patrono podrá disponer que todo el personal de la empresa o establecimiento, disfrute colectivamente, dentro de un mismo período de vacación anual remunerada. En tal caso no será necesario que el trabajador complete el año de servicio que exige el Art. 177, ni los doscientos días de que habla el Art. 180 ni tendrá efecto lo dispuesto en el Art. 186.

## C A P I T U L O    V

### DEL AGUINALDO

#### JUSTIFICACION.

El aguinaldo es una prima que el patrón está obligado a dar a sus trabajadores por cada año de servicio. Este derecho fue concedido primeramente a los empleados públicos. Su origen se cree que fue en Belén, en donde los Reyes Magos, en el mes de enero, fueron a visitar al Niño Jesús, llevándole algunos regalos. De ese hecho, comienza en los países cristianos la tradición de hacer regalos en la época de navidad; pero para que el trabajador pueda hacer estos regalos a sus familiares, es necesario que disponga de una suma adicional de dinero, ya que su salario ya lo tiene presupuestado en sus gastos cotidianos y no puede cargar con estos gastos extras, de ahí que el legislador de la Constitución Política de 1950, dispusiera legislar en favor de los trabajadores el derecho a recibir una prima a la cual se le dio el nombre de aguinaldo.

El aguinaldo en favor de los trabajadores de la empresa privada, se estableció por medio del Decreto Legislativo No. 516 del 6 de diciembre de 1951. De la aplicación de dicha ley se excluyó a los trabajadores agrícolas y a los empleados públicos. Estos últimos ya gozaban por medio de otra ley especial del referido aguinaldo, en cambio a los trabajadores agrícolas, se les privó en toda forma de dicha prestación. En esta primera ley, se estableció como cantidad mínima que tenía que pagarse

a los trabajadores en concepto de aguinaldo, el equivalente al salario de 7 días, esta cuantía era para los trabajadores que tuvieran de laborar para un mismo patrono un año o menos de tres; los que tuvieran tres años ó más y menos de diez el equivalente al salario de diez días y medio, y para quienes tuvieran de trabajar diez o más años para un mismo patrono la cantidad equivalente al salario de catorce días (Art. 2 de Ley de Aguinaldo).

Los trabajadores del servicio doméstico eran más favorecidos en esta Ley, pues sus cuantías eran el equivalente al salario de 15 días, cuando el trabajador tuviera un año o más y menos de tres, el equivalente al salario de veintidós y cuando el trabajador tuviere diez años o más de servicio, el equivalente al salario de treinta días

En el primer Código de Trabajo, ya se legisló en favor de los trabajadores agropecuarios el derecho al aguinaldo cual quedó igual que para el resto de trabajadores.

Del primer Código de Trabajo, no se comentan las disposiciones referentes al aguinaldo por considerar que al darse el Código de 1972 las disposiciones anteriores quedaron únicamente como un antecedente histórico.

En el Código actual, se concedió el derecho al aguinaldo a todos los trabajadores sin tomar en consideración ningún límite de tiempo, basta que un trabajador no haya faltado más de dos veces en dos meses, sean o no consecutivos, en el período comprendido del doce de diciem-

bre anterior al once de diciembre del año en que habría de darse el aguinaldo (Art. 201 del Código de Trabajo) y esté al servicio de un patrono el día doce de diciembre, fecha en que los patronos están obligados a comenzar a pagar los aguinaldos (Art. 197 del Código de Trabajo). Con esta disposición se favoreció a los trabajadores agrícolas de temporada y los de recolección de las cosechas de café, caña de azúcar y algodón, pues por los tamaños de las fincas y forma del trabajo, hay casos en los que estos trabajadores únicamente laboran la quincena en donde está comprendido el lapso del doce al 20 de diciembre, que es el período en el que el patrono está obligado a pagar los aguinaldos y por lo tanto, tiene que pagarlo a todos los trabajadores a su servicio, aunque sólo tengan un día de laborar para éste.

Las cantidades que deben pagarse en concepto de aguinaldo, se encuentran reguladas en el artículo 198 del Código de Trabajo y éste dice así: "La cantidad mínima que se deberá pagar al trabajador como prima en concepto de aguinaldo, será: 1o.) Para quien tuviere un año o más y menos de tres de servicio, la prestación equivalente al salario de diez días; 2o.) Para quien tuviere tres años o más y menos de diez de servicio, la prestación equivalente al salario de quince días; y 3o.) Para quien tuviere diez o más años de servicio, una prestación equivalente al salario de dieciocho días". Para los trabajadores que al día doce de diciembre no tuvieron un año de servir a un mismo patrono, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional al tiempo laborado de la cantidad que les habría correspondido si hubiere completado un año de servicio al doce de diciembre (Art. 197 del Código de Trabajo). Como se puede apreciar, el legislador quiso que nadie se quedara sin su aguinaldo para que pueda celebrar la navidad.

CASOS PRACTICOS DEL TITULO TERCERO, CAPITULO VII, DEL LIBRO  
PRIMERO DEL CODIGO DE TRABAJO.

Para las disposiciones que regulan el derecho al Aguinaldo, se han presentado las siguientes interrogantes:

PREGUNTA:

Un empleado que ingresa a una empresa en el mes de octubre de 1970 y en el curso del último año de servicio se le conceden tres meses de licencia sin goce de salario. ¿Tiene derecho al aguinaldo de dicho año?

RESPUESTA:

El derecho al aguinaldo, sólo se pierde cuando el trabajador ha faltado injustificadamente en dos meses, sean o no consecutivos, del período comprendido entre el doce de diciembre anterior al once de diciembre del año en que habría de pagarse el aguinaldo y haya tenido en cada uno de dichos meses, más de dos faltas de asistencia injustificadas al trabajo, aunque estas fueren sólo de medio día (Art. 201 del Código de Trabajo). En consecuencia, si el trabajador a que se refiere el caso expuesto no tiene faltas de asistencia a su trabajo, tiene derecho al aguinaldo.

PREGUNTA:

¿Si el pago del aguinaldo para el personal que trabaja en turno nocturno, deberá calcularse con base al salario ordinario de 7 horas y con los recargos por nocturnidad?

RESPUESTA:

El pago del aguinaldo del personal que labora en jornadas nocturnas debe calcularse de acuerdo a las reglas establecidas en el Art. 199 del Código de Trabajo que dice: 'Para calcular la remuneración que el trabajador debe recibir en concepto de aguinaldo, se tomará en cuenta:

- 1) El salario básico que devengue a la fecha en que debe pagarse el aguinaldo cuando el salario hubiere sido estipulado por unidad de tiempo; y
- 2) El salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que el trabajador haya devengado durante los 6 meses anteriores a la fecha en que deba pagarse el aguinaldo entre el número de días laborales comprendidos en dicho período, cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación de salario'. En consecuencia en el referido cálculo no se debe hacer ningún recargo adicional.

## C A P I T U L O    V I

### CONCLUSIONES

Con respecto a las cuatro instituciones comentadas, soy de criterio que el legislador ha procedido pensando en favorecer a la clase trabajadora, esencialmente en la limitación de la jornada ordinaria diaria, que dándome únicamente la reflexión del trabajo extra que se permite a los trabajadores que laboran en el tercer turno en las empresas que laboran las 24 horas del día. Dicho turno es nocturno y por lo tanto según el principio constitucional, que en lo pertinente dice: "Las jornadas nocturnas y la que se cumpla en tareas peligrosas o insalubres, será inferior a la diurna y será reglamentada por la ley". Al adicionar esa hora extra en forma cotidiana, la jornada nocturna de esos trabajadores dejó de ser de 7 horas. Sin embargo, por razones de comodidad para la empresa, ya que es imposible encontrar trabajadores que quieran ir a laborar en un turno nocturno una hora, es recomendable que se continúe con la práctica de permitir que los trabajadores del tercer turno laboren una hora extra.

Con relación al derecho a vacaciones, sería recomendable que el porcentaje adicional se aumentara al 50%, pues en esa forma el trabajador verdaderamente tendría la oportunidad de gozar de sus vacaciones

Para el día de descanso semanal remunerado y para el aguinaldo no se hace ninguna recomendación, puesto que la primera de dichas instituciones cumple con tal finalidad y la segunda, debido a la situación económica imperante en el país, no es recomendable modificarla.

Para terminar, es recomendable que la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no descuide la vigilancia del cumplimiento de dichas Instituciones pues por el momento, es aceptable.



"BIBLIOGRAFIA"

"Instituciones de Derecho del Trabajo"

Ernesto Krotoschin. Ediciones Del Palma 1968

"Compendio de Derecho Laboral" Tomo I

Guillermo Cabanellas. Bibliografía Omeba 1968

"Derecho del Trabajo" Tomo II

Nestor De Buen L. Editorial Porrúa, S.A. 1977

"Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo I

Mario de La Cueva. Editorial Porrúa, S.A. 1970

"Documentos Históricos"

Asamblea Constituyente 1950-1951

"Recopilación de Leyes y Reglamentos sobre Trabajo y  
Seguridad Social"

Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

## FE DE ERRATAS

Página	Se lee	debe leerse
Pág 13, Segundo párrafo, novena línea.	la Junta Revolucionaria de Gobierno,	Consejo de Gobierno Revolucionario,
Pág 14, Segundo párrafo, tercera línea.	Conferencia de Bogotá	Carta de Bogotá
Pág 19, Segundo párrafo, primera línea.	de 1960,	de 1961,

ESPECIAL RECONOCIMIENTO A:

ADOLFO DELGADO MANCIA

Señor MARIO AGUILAR

Doctor CARLOS RIVAS TEJADA

Doctor RENE ROLANDO RIVERA ARGUETA

Señor MAURICIO RAMIREZ OSORIO

Licenciado CARLOS RIVAS SANTANA

Señor JUAN MIGUEL SALAS

Señor JUAN FRANCISCO CERNA

Doctor RAUL FUNES POSADA

Señora CARMEN DELHY RECINOS DE ZAMORA

Señorita BLANCA MENDOZA MENDOZA

Señorita ANA GERTRUDIS MORAN

Por su confianza y el estímulo generoso que me dieron para  
llegar a este momento que deseo compartir con ellos.

BIBLIOTECA CENTRAL  
UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR