

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

LEGISLACION APLICADA A LA EMPRESA

(CONCEPTOS JURIDICOS FUNDAMENTALES PARA EMPRESAS)

TESIS

SUSTENTADA POR

VICTOR MANUEL GARCIA

PREVIA A LA OPCION DEL TITULO

DE

DOCTOR EN JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

1974



SAN SALVADOR

EL SALVADOR

CENTRO AMERICA

T
344.01
L 216 R
1974
F. I. y C. S.
Gp 4

068045

UES BIBLIOTECA CENTRAL



INVENTARIO: 10130136

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR

Doctor JUAN ALLWOOD PAREDES

SECRETARIO GENERAL

Doctor MANUEL ATILIO HASBUN

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DECANO

Doctor LUIS DOMINGUEZ PARADA

SECRETARIO

Doctor PEDRO FRANCISCO VANEGAS CABAÑAS

TRIBUNALES EXAMINADORES

"CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL"

Presidente, Dr. Aristides Augusto Larín;

Primer Vocal, Dr. Rafael Menjivar;

Segundo Vocal, Dr. Mauricio Alfredo Clará.

"MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS"

Presidente, Dr. Mauricio Alfredo Clará;

Primer Vocal, Dr. Román Gilberto Zúñiga Velis;

Segundo Vocal, Dr. Roberto Oliva.

"MATERIAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES"

Presidente, Dr. José Ernesto Criollo;

Primer Vocal, Dr. Manuel Arieta Gallegos;

Segundo Vocal, Dr. Oscar Lacayo Rosales.

-----X-----

Asesor de tesis, Dr. Mario Samayoa.

-----X-----

TRIBUNAL CALIFICADOR:

Presidente, Dr. Luis Alfonso Méndez Rodríguez;

Primer Vocal, Dr. Carlos Ferrufino;

Segundo Vocal, Dr. Mauro Alfredo Bernal Silva.

DEDICO ESTA TESIS

A Dios, ser omnipotente.

A mi querida madre,
Estebana García.

A mi queridísima prima,
Carmen Inglés Andino:
Quien con su amor, comprensión y paciencia hizo posible
la culminación de mis estudios académicos.

A mi adorada esposa,
Blanca Vilma Ayala:
Pilar sostenedor de todas mis aspiraciones que hasta la
fecha he realizado.

A mis adoradísimas hijas,
Carmen Elena,
Silvia Ruth
Vilma Eleonora
Meta por la cual he luchado siempre.

A mis demás familiares y a todos mis amigos.

LEGISLACION APLICADA A LA EMPRESA

"Conceptos Jurídicos Fundamentales para Empresas".

DESARROLLO Y BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

PRIMERA PARTE

DERECHO LABORAL

CAPITULO - I

GENERALIDADES DE LA EMPRESA

1- Concepto y Naturaleza. 2- Diferencia de la Empresa en materia Laboral y Mercantil. 3- Elementos. 4- Clasificación. 5- Importancia. 6- Objetivos.

CAPITULO - II

LA EMPRESA ANTE EL DERECHO LABORAL

SECCION PRIMERA

REQUISITOS PARA ORGANIZARSE

7- Objeto de su Regulación. 8- Clase de Empresas sujetas a la relación laboral. 9- Patrono. 10- Representantes Patronales. 11- Otras personas que intervienen. 12- Contratistas y Sub-contratistas. 13- Contrato Individual de Trabajo. 14- Porcentaje de su personal y pago de salarios.

SECCION SEGUNDA

OBLIGACIONES PARA CON EL TRABAJADOR

15- Obligación Principal. 16- Otras obligaciones y Prohibiciones. 17- Obligación de las Empresas o establecimientos de inscribirse en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

SECCION TERCERA

DERECHO DE LA EMPRESA

18- Interrupción de Labores y Reducción de Jornada. 19- Suspensión del Contrato de Trabajo. 20- Terminación del Contrato de Trabajo sin responsabilidad para ninguna de las partes: a) Sin intervención Judicial; b) Con intervención Judicial. 21- Terminación del Contrato de Trabajo sin responsabilidad para el Patrono.

SECCION CUARTA

OTROS ASPECTOS IMPORTANTES

22- Implicaciones de la Empresa en el Derecho Colectivo del Trabajo. -
23- Sustitución Patronal. 24- Ejecución de Sentencias en los bienes de
la Empresa.

SECCION QUINTA

LA EMPRESA Y EL SEGURO SOCIAL

25- Generalidades. 26- Inscripción de patrono y trabajadores. 27- Con-
trol patronal.

SEGUNDA PARTE

DERECHO MERCANTIL

CAPITULO - III

LA EMPRESA Y EL COMERCIANTE ANTE EL DERECHO MERCANTIL

SECCION PRIMERA

LA EMPRESA EN NUESTRO DERECHO MERCANTIL

28- Concepto. 29- Naturaleza Jurídica. 30 Elementos. 31- Derechos de -
que es objeto la Empresa. 32- Clasificación.

SECCION SEGUNDA

EL COMERCIANTE EN NUESTRO DERECHO MERCANTIL

33- Comerciante Individual. 34- Comerciante Social.

SECCION TERCERA

REQUISITOS DE CONSTITUCION

35- De la Colectiva. 36- De la Encomandita Simple. 37- De la de Respon-
sabilidad Limitada. 38- De la Anónima. 39- De la Encomandita por Accio-
nes. 40- De las Cooperativas. 41- De la Empresa Individual de Respon-
sabilidad Limitada.

SECCION CUARTA

OBLIGACIONES

42- Aspecto Contable: a) Registros y b) Creación de Reservas. 43- Ma-
trícula de Comercio: a) Matrícula Personal de Comerciante Individual,-
b) Matrícula Personal de Comerciante Social, c) Matrícula de Empresa y
ch) Matrícula de Establecimiento. 44- Registro de Comercio: a) Regis-
tro de Matrícula de Comercio, b) Registro de Documentos de Invención,
Distintivos Comerciales y Propiedad Literaria.

SECCION QUINTA

DERECHOS ECONOMICOS

45- Producción y 46- Comercialización.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

- Joaquín Garriguez "Curso de Derecho Mercantil"
Agustín Reyes Ponce "Administración de Empresas", la Parte
José Antonio Fernández Arena "El Proceso Administrativo".
Isaac Guzmán Valdivia "La Sociología de la Empresa".
Cabanelas Guillermo "Introducción al Derecho Laboral"
Krotoschin, Ernesto "Tratado Práctico del Derecho del Trabajo".
De la Cueva, Mario "Derecho Mexicano del Trabajo"
Ley del Seguro Social de El Salvador.
Reglamento de la Ley del Seguro Social de El Salvador.
Revista de Derecho - Epoca-2, Septiembre 1969.
Código de Trabajo de El Salvador.
Constitución Política de El Salvador.
Lara Velado, Roberto "Introducción al Derecho Mercantil"
Zavala, Rodríguez "Derecho de la Empresa"
Rodríguez y Rodríguez, Joaquín "Derecho Mercantil"
Código de Comercio de El Salvador.
Ley de Registro de Comercio de El Salvador.
Reglamento de la Ley de Registro de Comercio de El Salvador.

INTRODUCCION

Este trabajo de tesis versa sobre las principales regulaciones de tipo laboral y mercantil a que se encuentran sometidas las Empresas.

Así, en la primera parte, capítulo I, trata del concepto de Empresa, de su importancia, de sus elementos, de sus objetivos y de su clasificación, todo ello con el objeto de que la persona que tenga oportunidad de hojear este ensayo, se dé cuenta en términos generales de lo que es una Empresa; cuál es su esencia; porqué es importante; cuáles son los elementos que la forman; cuál es su objetivo y cómo es que se clasifica de acuerdo a distintos criterios.

En el capítulo II, Sección 1a., ubico a la Empresa como objeto de Regulación Laboral, manifestando el porqué de su regulación en el campo laboral; analizo las distintas clases de Empresas sujetas a la mencionada relación jurídica, tratando siempre de hacer énfasis en que por regla general son las Empresas de tipo privado y las Oficiales Autónomas las que están sujetas a la relación laboral y sólo como excepción es que el Gobierno Central, entra a ser sujeto de la mencionada relación.

En el mismo capítulo hablo del patrono, de los representantes patronales, de otras personas que intervienen en calidad de intermediarios y de los contratistas y sub-contratistas, con el fin de dejar claro que por ser la Empresa un objeto, necesita siempre actuar en la vida jurídica por medio de personas naturales; para después transcribir la definición que el contrato de trabajo da nuestro Código respectivo, analizando sus elementos esenciales y recalcando la obligación que tienen los patronos de organizar su personal con el porcentaje de salvadoreños que fija nuestro Código de Trabajo.

En la sección 2a. del capítulo II, enfoco las obligaciones principales que tiene el patrono para con el trabajador, razón por la cual hablo en primer lugar del salario, de sus elementos, de sus características, de su naturaleza y de las principales formas de estipularse y después englobo otras obligaciones que tiene el patrono junto con algunas prohibiciones y deberes para con el trabajador, a consecuencia de la relación laboral existente entre éste y aquel; asimismo en esta sección incluyo la obligación que tienen las empresas o establecimientos

de inscribirse en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En la sección 3a. del capítulo II, hago referencia a los --- principales derechos que tiene el patrono, cuales son las interrupciones de labores y la reducción de la jornada; la suspensión del contrato de trabajo; la terminación del contrato de trabajo sin responsabilidad para ninguna de las partes.

En la sección 4a. del mismo capítulo II, trato "Otros aspectos Importantes", tales como las implicaciones de la Empresa en el Derecho Colectivo del Trabajo; la sustitución patronal y la ejecución de sentencias en los bienes de la Empresa, todo con el objeto de presentar un panorama más o menos completo de las regulaciones y consecuencias de tipo laboral a que se encuentran sometidos patronos y trabajadores.

En la Sección 5a. del mismo capítulo que he venido tratando , me ocupo de relacionar a la Empresa con el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, con el fin de hacer conciencia de que el trabajador no se encuentra desprotegido en cuanto a la seguridad social, pues patrono e Instituto, se relacionan con el objeto de velar por la salud del -- trabajador y de los que dependen económicamente de éste.

La 2a. parte de este trabajo de tesis está desarrollada en un solo capítulo, el cual está dividido en cinco secciones: la primera -- sección, trata de la Empresa en nuestro derecho Mercantil; la 2a. sección, de el comerciante en nuestro Derecho Mercantil; la 3a. sección, -- trata de los requisitos de constitución de las distintas sociedades; la 4a. sección, enfoca las distintas obligaciones, tales como el registro la creación de reservas, la matrícula de comercio, el registro de documentos de comercio, de balances, de patentes de invención y de otros -- distintivos comerciales a que se encuentran obligadas las sociedades.

Por último, la sección 5a., trata de dos derechos fundamentales de tipo económico de las Empresas, como son la producción y la comercialización; al final aparecen algunas conclusiones.

Con el anterior bosquejo del ensayo que ahora inicio con esta introducción, he tratado en lo posible de dar una idea general del contenido del mismo.

PRIMERA PARTE
DERECHO LABORAL

CAPITULO - I

GENERALIDADES DE LA EMPRESA

1- CONCEPTO Y NATURALEZA.

El término Empresa es uno de los más usados en la actualidad, ya por las leyes laborales, mercantiles, fiscales y en fin por todo -- nuestro derecho positivo, sin que hasta la fecha se haya dicho cuál es su conceptualización precisa, al extremo que aún los expositores del -- derecho, tales como Don Joaquín Garriguez y Don Joaquín Rodríguez y Ro-- dríguez, no se ponen de acuerdo y después de exponer las distintas teo-- rías que al respecto existen, el primero, en base a dos sentencias del Tribunal Superior de España, de fechas 13 de marzo de 1943 y 13 de ene-- ro de 1954, se inclina por que la Empresa es una verdadera organiza--- ción de actividades, de bienes y de relaciones de muy variada condi--- ción y que en su conjunto, es decir como un todo, y pese a la condición de cada uno de sus elementos, puede ser objeto de tráfico jurídico; a-- simismo participa de la idea de que en la Empresa se destaca el elemen-- to ESPIRITUAL DE LA ORGANIZACION (1) ; el segundo de los autores cita-- dos se inclina más por el aspecto económico de la Empresa y nos obliga en determinada forma a tomar el concepto de otra materia, por lo que -- para no ir muy lejos, transcribo a continuación lo que al respecto di-- ce Don Isaac Guzmán Valdivia. Se expresa así este autor: "La palabra Empresa no siempre se emplea con la misma significación, no es un tér-- mino unívoco. Lo que de ella dicen los diccionarios es algo muy amplio e impreciso. La acción de emprender o cosa que se emprende, existen en la entidad representativa de un régimen económico social, pero es pre-- ciso que se tomen en cuenta multitud de elementos que la simple inicia-- tiva o acción de emprender. "" (2)

Concluye Valdivia diciendo: "La Empresa tomando en cuenta lo

-
- (1) Garriguez, Joaquín "Curso de Derecho Mercantil, 3a. E--
dición Revisada y puesta al día --
por Evelio Verdera, T.L.
- (2) Guzmán Valdivia, Isaac "La Sociología de la Empresa", Edit.
Jus, Mex. /63.-
- (3) Guzmán Valdivia, Isaac Obra citada.-

anterior, la definiríamos así: ES LA UNIDAD ECONOMICO SOCIAL EN LA ---
 QUE EL CAPITAL, EL TRABAJO Y LA DIRECCION SE COORDINAN PARA LOGRAR UNA
 PRODUCCION QUE RESPONDA A LOS REQUERIMIENTOS DEL MEDIO HUMANO EN QUE -
 LA PROPIA EMPRESA ACTUA"". (3)

Analizaré las características esenciales de la Empresa a fin
 de llegar a un concepto general de la misma.

Así: a) la Empresa es una unidad productiva de bienes o de --
 servicios, porque su iniciación puede ser la satisfacción de una nece-
 sidad, ofreciendo un producto o prestando un servicio; b) está consti-
 tuida según aspectos prácticos o legales, pues su actividad puede lle-
 varse a cabo por una unidad emanada de un contrato legal y según las -
 figuras jurídicas, o bien, puede ser una constitución práctica y de ti
 po transitorio; c) se integra por recursos, que no son otros que los -
 humanos, materiales y técnicos, y ch) se vale de la Administración pa-
 ra lograr sus objetivos, pues es esta ciencia la que le sirve de ele--
 mento motor y le permite el cumplimiento de sus objetivos.

Dicho lo anterior, podemos dar un concepto más general de Em-
 presa. Se puede decir, entonces, que la Empresa es: LA UNIDAD PRODUCTI
 VA DE BIENES O DE SERVICIOS QUE CONSTITUIDA SEGUN ASPECTOS PRACTICOS O
 LEGALES SE INTEGRA POR RECURSOS Y SE VALE DE LA ADMINISTRACION PARA LO
 GRAR SUS OBJETIVOS.

NATURALEZA

Dado su acento económico, la Empresa es considerada como una
 unidad de producción de bienes y servicios para satisfacer un mercado.
 Todas sus máquinas, sistemas y personas tienen un fin común, que hace
 que se coordinen para producir determinados bienes o servicios.

Esa producción debe ser para el mercado, aún cuando ciertas -
 secciones de una empresa pueden llegar a producir bienes o servicios ,
 sólo como base para el trabajo de otras secciones distintas y no para
 colocarlos en un mercado: así, una fábrica puede producir celulosa y
 colocarla en el mercado, formando una Empresa; otras, en cambio , pro-
 duce celulosa sólo como un paso para producir papel, que es el que se
 colocará en el mercado: esta sección no forma una Empresa sino que ---
 cosntituye una Sección de la Empresa prouctora de papel.

Cuando se trata de Empresas cuyo titular es una sociedad pro-

pietaria de distintas unidades económicas, esa propiedad es indivisible como cualquier otra y se debe considerar como una sólo Empresa, lo cual se refleja en la unidad contable de los resultados finales.

Es debido a toda su reglamentación legal, de acuerdo al Ordenamiento Jurídico de cada país, que la Empresa es considerada desde un punto de vista jurídico, ya que dicho aspecto se ve a través de las obligaciones y derechos que la ley laboral, mercantil, etc., le atribuyen, tanto a las grandes empresas como a las pequeñas empresas.

Se mira también la Empresa desde un aspecto sociológico, dado que la convivencia ejerce poderosamente su influjo en el seno de la Empresa; y el desarrollo de la misma es imposible sin un vínculo social estrecho y duradero. Ello implica una solidaridad entre todos los elementos que trabajan en una Empresa. Así: titulares, Jefes, Trabajadores, etc., todos ellos tienen intereses comunes, como son: la subsistencia de la Empresa, su desarrollo y su progreso.

2 - DIFERENCIA DE LA EMPRESA, EN MATERIA LABORAL Y MERCANTIL

Tanto desde el punto de vista laboral como desde el punto de vista mercantil, por Empresa debe entenderse cualquier actividad organizada que se realice con un fin propio, ya sea éste industrial, comercial o de servicio; siendo considerada entre las categorías jurídicas por ambos cuerpos de leyes como una cosa, como un bien más que entra a formar parte del haber de una persona; por lo que para encontrar diferencias de la Empresa en materia laboral y mercantil, es necesario enfocar la Empresa unipersonal, en lo mercantil, y la Empresa social, en lo laboral.

LA EMPRESA UNIPERSONAL.- Desde el punto de vista laboral, la empresa unipersonal no tiene ninguna relevancia jurídica, ya que en esta materia siempre debe intervenir un patrono, en calidad de empresario y uno o varios trabajadores subordinados al patrono. No sucede lo mismo en lo mercantil, pues la Empresa unipersonal, como es el caso de un señor que vende su sorbe por las calles en un maltrecho carretón rodante o el caso del vendedor ambulante de mercancías, sí tiene implicaciones jurídicas mercantiles, ya que de acuerdo a nuestra legislación y a los

expositores del derecho en esta materia, dichos señores titulares de esas unidades de destino que diariamente masifican sus actos, se convierten en comerciantes, o sea, en sujetos de derecho mercantil y como tales en sujetos de obligaciones. Se puede agregar que el término Empresa en lo mercantil se entiende en un sentido muy amplio, y no implica, como en lo laboral, la idea de patrón y trabajador.

LA EMPRESA SOCIAL.- Además de las Empresas de las sociedades, existe una serie de Empresas, tales como las que se organizan para asuntos deportivos o de recreación, clubes, y culturales o científicas, que constituyen el grueso de Empresas que en nuestro medio se conocen también como Empresas sociales, cuyo móvil no es el lucro, sino aspectos recreativos, sociales, científicos y culturales.

Esta clase de Empresas a la luz de la ley laboral tienen relevancia jurídica, o sea, que son sujetos del derecho laboral, pues a éste no le interesa el fin que se persiga y basta que exista un patrono y uno o varios trabajadores subordinados al mismo, para que entren a ser objeto de regulación de dicho derecho.

No sucede lo mismo en el campo del derecho mercantil; esta clase de Empresas no entran a ser reguladas por esta ley, ya que el fin que dichas Empresas persiguen está alejado de todo ánimo de lucro y por lo mismo no se encuadra ni dentro del término comerciante, ni los actos que las mismas ejecutan son mercantiles; ni mucho menos, la Empresa como tal es cosa mercantil.

De todo lo anteriormente expuesto, se infiere que la naturaleza de la Empresa es ser UN ENTE SOCIO ECONOMICO JURIDICO.-

3 - ELEMENTOS

Según don Agustín Reyes Ponce, (4) toda Empresa está formada por tres elementos: a) bienes materiales; b) hombres y c) sistemas.

A- Los bienes materiales están integrados por: 1- Edificios; 2- Instalaciones que se realizan en los edificios para adaptar a la Em-

(4) Reyes Ponce, Agustín "Administración de Empresas, Primera Parte, págs. 72, 73 y 74 .-

presa a la labor productiva; 3- Maquinarias que tienen por objeto multiplicar la capacidad productiva del trabajo humano; 4- Equipos, tales como: instrumentos o herramientas que complementan la acción de la maquinaria; 5- Las materias primas, las cuales han de ser transformadas en productos elaborados; 6- Las materias auxiliares, es decir, aquellas -- que aunque no forman parte del producto son necesarias para la producción, tales como: combustible, lubricantes, etc.; 7- Los productos terminados, que aunque normalmente se trata de venderlos cuanto antes, a veces hay imposibilidad y aún conveniencia de no hacerlo, como por ejemplo, para tener un stock a fin de satisfacer pedidos, o para mantenerse siempre en el mercado; 8- El dinero: toda Empresa necesita de numerario para hacer pagos diarios o urgentes de cualquier clase. Además la Empresa siempre posee un capital constituido por valores, acciones, etc.

B- El elemento hombre, llamado por otros elemento Humano, es la parte activa de la Empresa y desde luego el de máxima dignidad; está formado por: 1- Obreros, que se denominan así por desempeñar un trabajo manual. Suelen dividirse en calificados y no calificados, según tengan o no conocimientos especiales antes de ingresar a su trabajo; 2- Empleados, que se distinguen por ser su trabajo de mejor categoría, o sea, -- más intelectual. Estos también se dividen en calificados; 3- Supervisores, cuya función es vigilar el cumplimiento exacto de los planes y órdenes señalados. Estos se caracterizan por tener dominio tanto en las funciones técnicas como en las administrativas; 4- Técnicos, estos son las personas que con base en un conjunto de reglas o principios, buscan crear nuevos diseños de productos, sistemas administrativos, métodos, -- controles, etc., con el objeto de obtener una mejor producción de bienes o servicios; 5- Altos Ejecutivos, en los cuales predomina la función administrativa antes que la técnica y 6- Directores, que son los -- que fijan los grandes objetivos y política a seguir para la satisfacción de los fines de la Empresa; aprueban los planes más generales y revisan los resultados finales.

C- Sistemas, son las relaciones estables en que deben coordinarse las diversas cosas, las diversas personas, o éstas con aquéllas. Puede decirse que son los bienes inmateriales de la Empresa, tales como: -- 1- Sistema de Producción, ya sean fórmulas, patentes, métodos, etc.; 2- Sistema de ventas, como: el auto servicio, servicio a domicilio, a cré-

dito, etc. 3- Sistemas de Finanzas: las combinaciones de capital propio y prestado, etc.; 4- Sistemas de Organización y 5- Sistemas de Administración, consistentes éstos dos últimos en diseñar la fórmula como debe estar estructurada la Empresa: es decir su separación de funciones, su número de niveles jerárquicos, etc.

A los elementos anteriores debemos agregar, otra serie de valores incorpóreos que también constituyen la Empresa, y cuya relevancia desde el punto de vista jurídico es innegable, tales son: el nombre comercial, los distintivos comerciales, la clientela, la fama mercantil, etc.

4- CLASIFICACION

La Empresa podemos clasificarla desde diversos puntos de vista, tales como:

- I- Por los sectores de la Economía;
- II- Por sus objetivos;
- III- Por su régimen legal;
- IV- Por su actividad;
- V- Por la procedencia de su propiedad o procedencia del patrimonio; y
- VI- Por su tamaño.

I- Por los sectores de la Economía.- Las Empresas pueden ser: a) Agrícolas; b) Agropecuarias; c) Comerciales, que se subdividen en: 1- mayoristas; 2- minoristas y 3- detallistas; ch) Industriales, que también se subdividen en: 1- Extractivas; 2- Manufactureras; 3- Manuales, que comprenden las artesanías y los talleres; 4- Mecánicas y 5- Automáticas; d) Pesca y Caza y e) De servicios, las que a su vez se subdividen en: 1- Personales y 2- Colectivas.

II- Por su objetivo:

- 1- Lucrativas y 2- No lucrativas.

Las primeras son todas las Empresas Privadas. Las segundas, son las Empresas Sociales, tales como: los clubes, centros sociales, culturales y científicos; los Municipios, El Estado los entes descentralizados del Estado, que tienen por objetivo satisfacer cada uno de ellos una de las necesidades de interés general encomendadas por su naturale-

za al Estado, pues precisamente éste y sus entes descentralizados que - él mismo ha creado han nacido para cumplir con los fines del Estado. Otra cosa será el hecho que en la realidad esta clase de Empresas obtengan ganancias, cosa que por la naturaleza de sus operaciones no se puede evitar, siendo lo importante que su clasificación en lucrativas y no lucrativas, obedece a que las unas tienen por objeto el lucro y las otras la satisfacción de necesidades, o sea, la satisfacción de uno o varios de los fines encomendados al Estado, sin importar el hecho de que en su gestión hayan o no obtenido ganancias.

III- Por su régimen legal:

1- De Derecho, que son las que se organizan de acuerdo a la ley y 2- De Hecho, que son las que no están sujetas a una regulación jurídica especial.

IV- Por su actividad:

1- De producción de bienes, tales como : alimentos, bebidas, vestidos, vivienda, combustibles, medicina, joyas, etc.; y 2- De producción de servicios: comunicaciones, transportes, Bancos, Instituciones Financieras, Deportes, Diversiones, etc.

V- Por la procedencia de su patrimonio:

1- Públicas, centro de estas tenemos: a) Las del Gobierno Central: Ministerios; b) las del Gobierno Departamental: Gobernaciones; y c) las del Gobierno Municipal: Alcaldías; 2- Privadas: dentro de las cuales existen: a) las de negocios individuales; b) las de las sociedades de Personas: Colectiva, en Comandita Simple y la de Responsabilidad Limitada/ c) las de las sociedades de capital; las Anónimas y la Comandita por Acciones; 3- Las sociedades y Asociaciones Cooperativas, que pueden ser: de consumo, de crédito, de servicios y agrícolas; y 4- las de las sociedades Mixtas o casi Públicas.

VI- Por las fuerzas de su patrimonio, por su magnitud o por su dimensión económica: 1- Grandes; 2- Medianas y 3- Pequeñas.

5 - IMPORTANCIA.

La importancia de una Empresa se ve desde dos aspectos:

A- Económico y

B- Social.

Desde el aspecto económico es importante porque produce bienes y servicios que la colectividad necesita para satisfacer sus necesidades individuales y colectivas o sociales. Estos bienes y servicios son parte del producto nacional bruto de un país.

También hace movilizar y circular el capital a través de la inversión y crea nuevos mercados ya sea nacionales o internacionales.

Desde el aspecto social, su importancia se ve por que abre nuevas fuentes de trabajo. Es de importancia también hacer mención que la Empresa por medio del trabajo que proporciona hace que el individuo se incorpore a la sociedad que lo rodea a consecuencia de su trabajo, participando en distintas actividades provenientes de su condición de trabajador; asimismo, en algunos casos, lo hace que se capacite y se tecnifique mejor.

6 - OBJETIVOS.

Antes de entrar a este punto aclaro que los objetivos o fines de la Empresa son distintos a los objetivos o fines que persigue el o los empresarios, razón por la cual deberá entenderse su objetivo desligado completamente de la obtención de utilidades justa y necesaria que naturalmente persigue el empresario.

Toda Empresa tiene dos objetivos: uno inmediato y otro mediato. El primero, o sea el inmediato, es: la producción de bienes y servicios para un mercado. En efecto, toda Empresa se organiza y establece para lograr este fin, el cual está condicionado o mejor dicho, responde a una necesidad más o menos generalizada o social, a tal punto que si esta necesidad ya no existe, la Empresa deja de cumplir con su principal objetivo y tiene necesariamente que desaparecer o al menos tender a cerrarse.

El otro objetivo de la Empresa, o sea, el mediato, está condicionado con el fin inmediato, es su consecuencia.

Dicho en otras palabras, consiste en la obtención de un beneficio de tipo económico, que es lo que se persigue con la producción de bienes y servicios para un mercado.

CAPITULO - IILA EMPRESA ANTE EL DERECHO LABORALSECCION PRIMERAREQUISITOS PARA ORGANIZARSE7 - OBJETO DE SU REGULACION

Antes de empezar a hablar de la Empresa y sus distintas regulaciones, quiero advertir que me referiré a ella entendiéndola siempre como una cosa perteneciente a personas naturales o jurídicas, pues aunque se está perfilando ya una corriente tendiente a concebirla como objeto y sujeto a la vez, no soy yo, ni es el fin de este trabajo el demostrar tal posición; por el momento sería causar cierta revolución jurídica el hecho de hablar de la Empresa como sujeto, por lo que cuando me refiera a ella será en el entendido de atribuirle derechos y obligaciones siempre a través de personas naturales o jurídicas, ya que no se puede obligar a una "cosa" a que adopte determinada conducta, sino es a través de su dueño, que como ya lo dije puede ser una persona natural o una persona jurídica.

Aclarado lo anterior, preguntémosnos, por qué se regula a la Empresa?, lógica y sencillamente porque ella en sí está formada, desde el punto de vista económico, por dos factores de la producción: capital y trabajo, los cuales son completamente opuestos en sus intereses; pero a pesar de ello, se necesita que caminen a la par con el fin de cumplir su cometido, cual es, la producción de bienes y servicios para un mercado.

He allí la razón por la cual las legislaciones laborales y la nuestra específicamente en el Inc. lo. del Artículo lo. C.T., fijan de antemano su objeto, cual es armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo. Este artículo al hablar de capital y trabajo está enfocando ni más ni menos que a la Empresa, entendida ésta en su más amplio sentido.

Es la Empresa el objeto de regulación del Código de Trabajo, - tendida ésta como una unidad jurídico económica, pues hablar de regular las relaciones entre el capital y el trabajo casi siempre es hablar de la Empresa ya que es incocebible regular sólo el trabajo, sólo el capi-

tal, sin asociar el uno con el otro.

Ahora bien, En qué se fundamenta o en qué se basa nuestra ley laboral, para armonizar el capital y el trabajo?, ya lo dice el mismo artículo lo. en su parte final, cuando se expresa: "... especialmente en los principios establecidos en el Capítulo II del Título XI de nuestra Constitución Política". Estos principios no son otros que el de la igualdad del salario, desarrollado por el número primero del Art. - 182 C.P.; el de la protección legal del salario, desarrollado por los números 3o. y 4o. del Art. 182 C.P.; el de prestaciones económicas especiales que le corresponden al trabajador, enfocado por los números - 5o., 7o., 8o. , 9o. y 11o., de la misma disposición; el de protección de la integridad física y la conservación de la salud y la vida, desarrollado por el número 6o. del mencionado artículo y el número 10o. -- del mismo artículo que desarrolla el principio de la protección del desarrollo físico y la educación de la enseñanza obligatoria de los menores.

Así también el Art. 183 C.P. desarrolla el principio del descanso pre y post natal; los Arts. 184, 185 y 186, todos de la C.P., desarrollan el principio de la seguridad social; el Art. 187 C.P., el de la tecnificación y profesionalización del futuro trabajador a domicilio; el Art. 189 C.P. el de la protección y humanización del trabajo ; el Art. 190 C.P., desarrolla el principio de la uniformidad en las condiciones de trabajo y para no seguir enumerando el Art. 195 C.P., desarrolla el principio de la irrenunciabilidad de los derechos consagrados a favor de los trabajadores.

Fuera de todos los anteriores principios se deben de tomar en cuenta para armonizar las relaciones entre capital y trabajo, todos -- los derechos y beneficios que se deriven de los principios generales de Justicia Social, base del Derecho Laboral.

De todo lo anterior se infiere que el objeto de la regulación de tipo legal de la Empresa es para obtener un mejor resultado en la función que ésta tiene destinada en el desarrollo económico social de un pueblo.

B - CLASE DE EMPRESAS SUJETAS A LA RELACION LABORAL

Como ya dejamos expuesto en el Capítulo I de esta tesis, es Em

presa El Estado, los Municipios, las Instituciones Oficiales Autónomas Semi-autónomas y cualquier otra forma de afectación patrimonial destinada a un fin de lucro, ya sea regulada como Empresa Individual, de Responsabilidad Ltda. o Ilimitada, las irregulares hasta determinado tiempo y aún, cualquier actividad que necesite los servicios de uno o más trabajadores, sin importar su magnitud.

La regla general es que las Empresas sujetas a la relación laboral son las de tipo privado, es sólo como excepción que el Estado, los Municipios y las Instituciones Oficiales Autónomas y Semi-autónomas, entran en la relación laboral, siempre y cuando actúen como personas de Derecho Privado. Existe la doctrina que sostiene la doble personalidad del Estado, que en otras palabras manifiesta, que el Estado y sus entes descentralizados tienen doble personalidad para actuar: como persona de Derecho Público y como Persona de Derecho Privado. Actúan en el primer sentido en base a su carácter, sin estar investidos de su carácter de soberano. Así cuando el Estado toma en arrendamiento casas para escuelas o cuando toma en arrendamiento otros edificios para oficinas públicas, está actuando como cualquier particular.

Nuestra Legislación Laboral en el Art. 2o. se adapta perfectamente a la doctrina, que sostiene la doble personalidad del Estado, pues en el mismo expresa: " Las disposiciones de este Código regulan :
 a) las relaciones de trabajo entre los patronos y trabajadores privados
 b) las relaciones de trabajo entre el Estado, los Municipios, las Instituciones Oficiales Autónomas y Semi-autónomas y sus trabajadores" .- Sigue expresando el Artículo: " "No se aplica este Código cuando la relación que une al Estado, Municipios e Instituciones Oficiales con sus servidores, fuere de carácter público y tuviera su origen en un acto administrativo, como el nombramiento en un empleo que aparezca específicamente determinado en la Ley de Salarios con cargo al fondo general y Fondos especiales de dichas Instituciones o en los presupuestos Municipales; o que la relación emane de un contrato para la prestación de servicios profesionales o técnicos

Son los cuatro incisos anteriores transcritos los que nos demuestran que el Código de Trabajo se aplica a los patronos y trabajadores privados, o sea, A LA EMPRESA PRIVADA, y al Estado, los Municipios, las Instituciones Oficiales Autónomas y Semi-autónomas y sus trabajado-

res, siempre y cuando dichos organismos actúen como personas de derecho privado, o sea, siempre y cuando la relación entre ellos y sus trabajadores fuere de carácter privado.

El problema consiste en determinar cuando estas Instituciones actúan como personas de derecho privado, pues la situación se torna -- difícil ya que el Inc. 4o. del Art. 2o. en comento usa la palabra ---- "COMO", lo que indica que además de aparecer el empleo específicamente determinado en la Ley de Salarios con cargo al Fondo General y Fondos Especiales o en los Presupuestos Municipales o, que la relación emane de un contrato para la presentación de servicios profesionales o técnicos, existen otros criterios a seguir para determinar que dichos organismos actúan en su carácter de personas de derecho público, lo cual -- es hasta cierto punto injusto, porque da lugar a evadir responsabilidades de tipo laboral por parte de estos organismos que son los más moralmente llamados a dar el ejemplo en esta clase de prestaciones en -- provecho de la clase trabajadora.

De todo lo anterior se concluye que la clase de empresas sujetas a regulación laboral son las EMPRESAS PRIVADAS Y EL ESTADO, LOS MUNICIPIOS Y LAS INSTITUCIONES OFICIALES AUTONOMAS O SEMI-AUTONOMAS, --- siempre y cuando estas últimas actúen en concurrencia con los particulares o sea desprovistos de su calidad de ente soberano, de lo cual se deduce a mi modo de ver que la intención del legislador fue la de dejar al margen de la Ley Laboral al Gobierno Central, a sus entes des-- centralizados y al Gobierno Local.

9 - PATRONO

Nuestro Código de Trabajo no da un concepto de Patrono, pero en el Art. 17 Inc. 2o. del mismo, encontramos una regla bastante clara para identificarlo, la cual nos manifiesta que: " Quien presta el servicio o ejecuta la obra, se denomina trabajador; y quien lo recibe y remunera, PATRONO ", por tal motivo, patrono será todo titular, ya sea persona natural o jurídica de una Empresa, que reciba y remunere el servicio.

10 - REPRESENTANTES PATRONALES

Dada la imposibilidad física del patrono en atender simultá--

neamente sus múltiples obligaciones dentro de la Empresa, éste necesita del auxilio de otras personas a fin de que actúen en su nombre y en sus relaciones con los trabajadores. A estas personas que representan al Patrono se les conoce con el nombre de Representantes Patronales,-- los cuales según el Art. 3 del Código de Trabajo, se caracterizan por ejercer funciones de dirección o de administración en la Empresa, establecimiento o centro de trabajo.

En el mencionado artículo existe una presunción de derecho -- que como ya sabemos no admite prueba en contrario, de tener como representantes del Patrono, en sus relaciones con los trabajadores, a los - Directores, Gerentes, Administradores, Caporales, y en general a quienes sin darles tales denominaciones ejerzan funciones de dirección o - administración.

Estos representantes patronales son de importancia suma ya -- que en las Empresas se dan una serie de situaciones que es difícil que las atienda el Patrono mismo, razón por la cual la institución que analiza es una especie de descentralización de funciones en provecho del Patrono y también de los trabajadores; las grandes empresas necesitan siempre de Representantes Patronales, porque el Patrono no puede estar al frente de todas las dependencias; en cambio las Empresas pequeñas - normalmente están representadas por su titular y excepcionalmente por esta clase de personas.

Es conveniente aclarar que este tipo de representación es distinta a - la Representación Legal que contempla nuestro Código Civil en el Art. 41, el cual dice: "Son Representantes Legales de una persona el padre o madre, bajo cuya potestad vive, su tutor o curador general; y lo son de las personas jurídicas, los designados en el Art. 546 C."

11 - OTRAS PERSONAS QUE INTERVIENEN

El Art. 4o. C.T. define lo que se debe entender por interme-- diario y al respecto dice: "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presenten servi-- cios a un patrono. Este quedará obligado por la gestión de aquél, siem-- pre que lo hubiere autorizado para ello o recibiere la obra o servi-- cios ejecutados" , concepto del cual se concluye que es un verdadero - mandatario, o sea, otra forma legal de ser representante del patrono.

En resumen las otras personas que intervienen además de los representantes, son los intermediarios, personas que pueden contratar o intervenir en la contratación de trabajadores para que presten servicios a un patrono, obligando así a éste para con los trabajadores, siempre que el intermediario haya sido autorizado para tal fin o siempre que el patrono, aunque no haya autorizado al intermediario, reciba la obra o servicios ejecutados por el trabajador.

12 - CONTRATISTAS Y SUB CONTRATISTAS

Sucede a menudo que muchas personas ejecutan trabajos para otros por medio de contrato o cuasicontrato de agencia oficiosa, ocupando para ello capital propio o adelantos de dinero que se les hacen; en este caso no se puede hablar de que existe un patrono ni que exista un trabajador, ni mucho menos de que exista un representante patronal, sino de que existe la figura del contratista regulada por el Art. 5o. -- C.T. y que se caracteriza en primer lugar por existir un vínculo jurídico, entre contratista y dueño de la obra o servicio, de naturaleza civil o mercantil; y en segundo lugar, por trabajar con capital propio o con adelantos de dinero que se les proporciona como abono a cuenta de mayor cantidad que costará el total de la obra contratada.

Puede suceder que el contratista realice él solo la obra contratada, caso en el cual se regirá por las cláusulas establecidas en el contrato o por las disposiciones del Código Civil referente a la Agencia Oficiosa, si es que ésta se da; pero como la realidad, es que casi siempre los contratistas cumplen con lo convenido a través de trabajadores que contratan ya sea directamente o por medio de otras personas que reciben el nombre de sub-Contratistas, los cuales están regulados en el mismo artículo 5o. ya mencionado en su inciso 2o.

Una vez ocupado los servicios de los trabajadores que han sido contratados por los contratistas o sub-contratistas, éstos responden solidariamente por las obligaciones que resulten de la prestación de los servicios proporcionados por los trabajadores; o sea, que en este caso es donde la ley laboral, a pesar de no haberlo dicho, le dá la calidad de patronos a los contratistas y a los sub-contratistas, pues los responsabiliza de todas las obligaciones a que están sujetos los patronos.

13 - CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Lo define el Art. 17 C.T., como aquel en virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o varios patronos, Institución, entidad o comunidad de cualquier clase, bajo la DEPENDENCIA de éstos y mediante un salario.

Aunque la práctica no lo demuestra así, lo normal debería de ser que toda Empresa tuviera contratado su personal mediante un contrato de trabajo escrito, para que no haya ninguna duda, tanto por parte del patrono como por parte del trabajador de las cláusulas o estipulaciones que se hayan pactado, pues la verdad es que lo verbal casi siempre se olvida, razón por la cual el Art. 18 Infine C.T. dice que " El contrato escrito es una garantía en favor del trabajador, y su falta - será imputable al patrono"; pues es necesario mencionar que el patrono está obligado a otorgar el contrato de trabajo por escrito en tres ejemplares: un ejemplar para el trabajador, otros para el patrono y otro que éste esté obligado a remitir dentro de los ocho días siguientes a su otorgamiento, a la Dirección General de Trabajo, dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Para una practicidad plas a continuación un contrato individual de trabajo, el cual reúne todos los requisitos establecidos por - el artículo 23 C.T.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO:

Nosotros, OSCAR ARMANDO ROMERO, de sexo masculino, de cuarenta y cinco años de edad, casado, Contador, de este domicilio, salvadoreño, con residencia en décima avenida norte, número cincuenta, de esta ciudad, y con Cédula de Identidad Personal número: uno guión uno noventa mil ochocientos cinco, extendida en esta ciudad el día cinco de septiembre del año próximo pasado, y LUIS MOISES MARTINEZ, de sexo masculino, salvadoreño, con residencia en Calle Prado, número catorce de esta ciudad, de veintiséis años de edad, soltero, pintor, de este domicilio, salvadoreño y con Cédula de Identidad Personal número uno guión uno guión siete mil quinientos uno, extendida en esta ciudad el día once de julio de mil novecientos setenta y dos, el primero actuando en Representación - de "CARIBE MOTOR COMPANY LTDA. S.A. y el segundo en su carácter perso-

nal, celebramos el presente contrato individual de trabajo, sujeto a las estipulaciones siguientes: I- El trabajador se obliga a prestar -- sus servicios al patrono, como pintor; II- El plazo por el cual se celebra el presente contrato, es por tiempo indefinido; III- La fecha en que se iniciará el trabajo, será a partir del día veinticuatro del presente mes; IV- El lugar de prestación de los servicios será el local -- que ocupan los talleres de CARIBE MOTOR COMPAY, Ltda., S.A., ubicados sobre la primera diagonal de la veinticinco avenida norte, número cincuenta de esta ciudad; V- La jornada que tendrá el trabajador será de ocho horas ordinarias diarias, de lunes a viernes y de cuatro horas el sábado, de acuerdo al horario siguiente: de lunes a viernes, de siete y media a doce meridiano, por la mañana; y de dos de la tarde a cinco y media de la misma, por la tarde. El día sábado, de ocho de la mañana a doce del medio día. Siendo su día de descanso semanal el domingo; VI El salario que recibirá el trabajador por su servicios será la suma de DOSCIENTOS COLONES MENSUALES, pagaderos cada quince días; VII- La forma de estipularse el salario es por unidad de tiempo, debiendo hacerse su liquidación cada mes, los días veintinueve y el lugar donde se pagará será en la pagaduría de la Empresa; VIII- El patrono le suministrará al trabajador los materiales y herramientas que sean necesarios para que desempeñe su trabajo; IX- Las personas que dependen económica-- mente del trabajador son: a) María Martínez, de sesenta años de edad; b) Mario Martínez, de doce años de edad y c) Eugenia Martínez, de seis años de edad; todos residentes en la dirección donde reside el trabajador; y X- El patrono se obliga a duplicar el sueldo que ha convenido -- con el trabajador, a partir del primero de Enero del año próximo entrante.

En fe de lo cual firmamos el presente contrato por triplicado San Salvador, a los veintiún días del mes de junio de mil novecientos setenta y cuatro.

f)

Representante Patronal

f)

Trabajador

Además el patrono puede dar mejores presentaciones de lo que la ley le obliga, pues ésta representa el mínimo de garantías en beneficio del trabajador.

Por otra parte, aunque no se consignen los derechos que la ley establece o aunque se diga lo contrario en el contrato, siempre se consideran incluidos o no consignados dichos derechos.

En vista de que un trabajador no va a llegar a una Empresa y sin mediar palabra se va a poner a trabajar, la ley partiendo de la base de que es de lógica imperiosa que para que una persona haga un servicio para y a la orden de otra, tiene necesariamente que haber habido un acuerdo, aunque sea en la labor que se va a desarrollar, presume la existencia del contrato de trabajo, según el Art. 20 C.T., por el hecho de que una persona preste sus servicios a otra por más de dos días consecutivos o por menos de dos días si se prueba la subordinación, -- pues es ésta el elemento característico de toda relación laboral.

Siempre que aparezca la subordinación ya sea ésta económica, -- jurídica o jerárquica, entre uno o más personas para con otra u otras, estaremos en presencia de una relación laboral y como consecuencia -- aunque sea menos de dos días que se haya prestado el servicio, se presumirá la existencia del contrato individual de trabajo.

De la definición del contrato individual de trabajo que da -- nuestro Código de Trabajo y que al principio de este punto he transcri^{to}, se desprende que los elementos esenciales del mismo son tres:

a) Obligación del trabajador de ejecutar una obra o prestar un servicio. O al menos poner A DISPOSICION DEL PATRONO SU CAPACIDAD DE TRABAJO;

b) Que exista relación de DEPENDENCIA O SUBORDINACION entre trabajador y patrono; y

c) Obligación del patrono de pagar un salario.

Los dos primeros elementos jamás deben faltar, si ello sucede estamos fuera del contrato de trabajo; no así el tercer elemento, el cual puede faltar sin perder su naturaleza el contrato individual de trabajo, pues el salario se obtiene como consecuencia, basta que de conformidad a las dos primeras características mencionadas una persona tenga la calidad de trabajador para llamar salario a la participación pecuniaria que esté recibiendo. Es decir que para calificar una relación de tipo laboral, sólo tomaremos en cuenta los dos primeros elementos, si éstos se dan, estamos en presencia de la relación laboral y de acuerdo al Art. 17 Inc. último C.T., se le llama salario a la partici-

pación pecuniaria de cualquier clase que el trabajador reciba.

Nuestro Código de Trabajo sigue la teoría Contractualista, o sea, la teoría que hace nacer los derechos y obligaciones correlati--vos entre patronos y trabajadores de un contrato, y la Teoría correla--tivas entre patronos y trabajadores no nacen de un contrato, sino de la realidad en que se encuentra el trabajador que está enrolado en la Empresa.

Nuestra ley, como repito, adopta las dos teorías antes men--cionadas, ya que si sólo tomara encuenta la teoría del contrato, Qué pasaría si un trabajador no obstante haber firmado contrato en el cual se estipula que empezaría a trabajar el primero de noviembre de este año, lo hace hasta el primero de diciembre; o empieza a trabajar an--tes, el primero de Octubre de este año, por ejemplo?, se quedaría sin protección laboral, por lo que la fuente de las obligaciones, en es--tos casos, tiene que ser de acuerdo a la teoría de la relación labo--ral.

14 - PORCENTAJE DE SU PERSONAL Y PAGO DE SALARIOS

Toda Empresa al escoger su personal, lo hace procurándose el que más se adapte a la labor que ha propuesto emprender y siempre con la obligación de integrar el mismo con un noventa por ciento de salva--doreños, por lo menos; o sea, que por cada cien trabajadores, noventa serán salvadoreños y diez extranjeros; pero como es posible que el --porcentaje salga de vez en cuando en número mixto, cualquier fracción que resulte se tomará como unidad y por lo tanto se sumará como si --fuera unidad. Así: supongamos que una Empresa tiene un total de cua--trocientos trabajadores nacionales y extranjeros, de los cuales tres--cientos cincuenta y nueve son salvadoreños y cuarenta y uno, son ex--tranjeros. En este caso se desea saber qué porcentaje de salvadoreños tiene, a fin de cumplir con la prescripción establecida en el primer inciso del Art. 7 C.T., para lo cual se hace la operación siguiente : cuatrocientos representan el cien por ciento de los trabajadores, tres--cientos cincuenta y nueve, van a representar X por ciento.

La operación es una simple regla de tres:

$$\begin{array}{l} 400 \dots\dots\dots 100\% \\ 359 \dots\dots\dots X\% \end{array} \quad X = \frac{359 \times 100}{400} = 89\frac{3}{4}\% = 90\%$$

Como la anterior operación nos dió un número mixto, la fracción se toma como una unidad y tenemos que la Empresa que tiene 400 - trabajadores de los cuales trescientos cincuenta y nueve son salvadoreños y cuarenta y uno, extranjeros, está cumpliendo con lo establecido por el Inc. lo. del Art. 7 C.T., de integrar su personal con el -- 90% de salvadoreños y un 10% de extranjeros.

Pero como toda regla tiene su excepción el segundo inciso -- del mismo artículo siete, establece que en circunstancias especiales, que no pueden ser otras que el hecho de no encontrar personal salvadoreño capacitado, calificadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los patronos podrán ser autorizados para emplear más de un -- 10% de extranjeros, con la obligación de capacitar a salvadoreños en las labores que no están preparados y para lo cual han tenido que con tratar personal extranjero, durante un plazo no mayor de cinco años , bajo la vigilancia y control del citado Ministerio, o sea, que la Em presa, puede tener con autorización, a más del 10% de extranjeros por espacio de cinco años, tiempo después del cual debe volver a integrar su personal con el noventa por ciento de salvadoreños, existan o no - justificaciones. Asimismo nuestra ley asegura el cumplimiento de esta obligación del patrono con la obligación que al mismo tiempo el Art. - 68 de la ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, - le impone al técnico extranjero, de adiestrar personal salvadoreño ba jo la supervisión y control del Departamento Nacional de Aprendizaje, dependiente del citado Ministerio.

Todo lo anterior es tratándose de Empresas salvadoreñas y -- de Empresas extranjeras que operen en nuestro país cuyo giro de su ne gocio no sea el de Dirección, Control y Administración de negocios es tablecidos en distintos países, tal como lo da a entender el Inc. lo. del Art. 9o. C.T.

Para los efectos del cómputo de los porcentajes mencionados, los centroamericanos de origen se consideran como salvadoreños y únicamente hasta que los extranjeros excedan de cuatro es que se empezarán a tomar en cuenta o a contar, siempre y cuando estén ejerciendo - cargos de Directores, Gerentes, Administradores o en general que de -- sempeñen puestos Directivos, o sea, que una Empresa puede tener un -- personal de cien trabajadores que no ejerzan cargos directivos, de --

los cuales diez pueden ser extranjeros y noventa salvadoreños, pero -- pueden estar desempeñando labores en cargos de directores, gerentes, o administradores cuatro extranjeros más porque éstos no se tomarían en cuenta para determinar el porcentaje de extranjeros. Puede ocurrir tam-- bien que una Empresa emplee diez trabajadores en cargos o con labores comunes, de los cuales solamente uno puede ser extranjero y nueve de-- ben ser salvadoreños, pero además, según el tenor de la disposición -- que analizo, puede haber cuatro extranjeros más desempeñando cargos de directores, gerentes o administradores ya que éstos no deben ser toma-- dos en cuenta para el cómputo.

El Art. 8 C.T. se refiere al monto de salarios que deben pa-- garse a los salvadoreños, pero esto es una consecuencia del porcentaje de los trabajadores salvadoreños que la misma empresa debe de tener, -- por lo que se sujeta a las mismas reglas y excepciones.

Un ejemplo que cabría en este apartado sería: si una Empresa pagó diez mil colones como monto total de salarios, éstos constituyen el cien por ciento, por lo tanto, si de esos diez mil colones, ocho -- mil cuatrocientos sesenta se los paga a salvadoreños, esta Empresa es-- tá cumpliendo con lo establecido en el Art. 8 C.T., pues al hacer la -- operación, se obtiene:

$$\begin{array}{l} \text{¢}10.000.00 \dots\dots\dots 100\% \\ \text{¢} 8.000.00 \dots\dots\dots X \% \end{array} \quad X = \frac{8.460 \times 100}{10} = \frac{84.6}{10} = 84 \frac{6}{10}$$

$$X = 84 \frac{3}{4} \quad X = 90\% \text{ de salarios.}$$

Por lo demás los trabajadores extranjeros gozan de todos los derechos que nuestras leyes laborales conceden a los trabajadores sal-- vadoreños, por ser características del Derecho de Trabajo la Universa-- lidad y la internacionalidad, ya que el trabajo se debe proteger aquí y en todas partes, por ir en beneficio de la dignidad humana, de la sa-- lud y de la vida misma de los hombres. El único derecho de que no go-- zan es el de formar parte de las directivas sindicales, según lo dis-- puesto en el Art. 225 C. T.

SECCION SEGUNDAOBLIGACIONES PARA CON EL TRABAJADOR15 - OBLIGACION PRINCIPAL

He dividido las obligaciones del patrono en dos: a) obligación principal y b) otras obligaciones. Dentro de la obligación principal únicamente he tomado en cuenta el pago del salario no por que las otras obligaciones dejen de ser principales, sino que por ser el salario la obligación más inmediata y correlativa que tiene el patrono a consecuencia del servicio que recibe del trabajador; y he englobado como a las restantes otras obligaciones que se encuentran en diferentes artículos de nuestro Código de trabajo y de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En toda relación laboral hay dos sujetos obligados: a) El patrono y b) el trabajador.

Frente a la obligación del trabajador de prestar el servicio existe la obligación correlativa del patrono de pagar el salario. Es precisamente a esta obligación a la que me estoy refiriendo, pues la principal obligación del patrono es pagar los salarios a los trabajadores, naturalmente siempre y cuando exista subordinación por parte de una persona y ésta ejecute una obra o preste un servicio, o cuando menos se encuentre a la disposición de su patrono.

Dada las anteriores circunstancias, toda participación de tipo pecuniario que recibe el trabajador por parte del patrono, ésta es su salario y en caso de ser imposible determinar esa participación, se aplican las reglas que contemplan el Art. 415 C.T. disposición que al hablar de "Condiciones" está refiriéndose a salarios y a cualquier derecho en favor del trabajador.

Hablar del salario es hablar de la principal obligación que tiene el patrono para con el trabajador, proveniente del servicio que éste le presta.

Ya de todos es sabido que el derecho individual del trabajo, mediante la subordinación, obliga por una parte al trabajador a prestar el servicio y por otra al patrono a pagar el salario. La doctrina y las distintas legislaciones a esta obligación del patrono, le han aplicado diversas expresiones, le han llamado indistintamente: a) retri-

bución, b) sueldo, c) jornal, y d) salario; y no ha sido sino el uso - el que se ha encargado de llamarle retribución a la que recibe el trabajador por unidad de obra; sueldo, al que recibe el empleado, o sea, la persona que no ejecuta trabajo manual; jornal, el que recibe el campesino y salario el que recibe el obrero.

En adelante cuando me refiera al pago que el trabajador recibe, debe entenderse que me refiero al salario, al sueldo, al jornal o a la retribución, indistintamente, ya que todos son una misma cosa, -- pues ha sido, como repito, la costumbre, la que ha hecho diferencias y sólo usa la palabra retribución para los aprendices, sin duda porque -- como ya expliqué, ambos términos significan lo mismo, lo cual lo da a entender el Art. 119 C.T., cuando al definir lo que es salario dice: - "Salario es la RETRIBUCION en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un -- contrato de trabajo"

En el segundo y tercer inciso el mismo artículo sigue diciendo: "Considérase integrante del salario, todo lo que recibe el trabajador en dinero y que implique retribución de servicios, cualquiera que sea la forma o denominación que se adopte, como los sobresueldos y bonificaciones habituales; remuneración del trabajo extraordinario, remuneración de trabajo en días de descanso semanal o de asueto, participación de utilidades. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del patrono, como las bonificaciones y gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero, no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de -- trabajo u otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales de -- que trata este Código".

Como vemos el salario tiene como característica el hecho de -- pagarse en dinero y en moneda de curso legal, por lo que si un patrono paga con servicios de cualquier índole, no obstante sean valuales en dinero, no constituyen salario.

Tampoco constituye salario las condiciones de trabajo, tales como el proporcionarle vivienda, carro, etc., para que mejor desempeñe su labor. Cuando a un trabajador se le quita esas condiciones, debe reclamar terminación de contrato de trabajo por desmejoramiento de las

mismas, con responsabilidad patronal.

Entre nosotros el salario está formando por: a) la cuota fija que es la que recibe el trabajador en forma diaria, semanal, quincenal, o mensualmente; y b) las sumas de dinero que recibe el trabajador a consecuencia del esfuerzo que él mismo pone al desempeñar su trabajo.

Como se ve, nuestra ley laboral sigue la anterior doctrina, - pues de la sola lectura del artículo ultimamente transcrito nos damos cuenta que en el Inc. primero de dicha disposición al mismo tiempo de definir lo que se debe entender por salario, está considerado el pri-mer elemento señalado por la doctrina y la jurisprudencia, y en el se-gundo inciso, considera, el segundo elemento del mismo y pone algunos ejemplos, como: sobresueldos, bonificaciones con tal de que sean habi-tuales; horas extras, días de descanso semanal, asueta, participación de utilidades, etc., todo ello forma parte del salario.

Ahora, preguntémosnos, Qué es el Salario?,Cuál es su natura-
leza?, la naturaleza del salario no puede ser otra cosa que la justa y necesaria compensación el esfuerzo que el trabajador presta en vigori-zar la economía nacional, pues sabido es que existe una relación de co-laboración entre el patrono y el trabajador para la realización de un fin económico superior a ellos mismos, ya que sobre los intereses de -
ambos están los intereses económicos de la comunidad consumidora de --
bienes y servicios.

En cuando a las formas de estipular el salario, hay muchas, - pero las principales son las contempladas en el Art. 126 C.T., que --
son: a) por unidad de tiempo; b) por unidad de obra; c) por sistema --
mixto; ch) por tarea; d) por comisión y e) a destajo, por ajuste o pre-
cio alzado, términos que significan lo mismo: un acuerdo previo.

Nuestro Código en los Arts. 123 y 124 C.T., desarrolla el --
principio de la igualdad salario sin tomar en cuenta diferencias de e-
dad, sexo o nacionalidad.

Asimismo por ser el salario la fuente principal y única de --
subsistencia para el trabajador y su familia, nuestra ley toma medidas protectoras en cuando al tiempo, lugar y forma de pago, lo protege con-
tra los abusos del patrono, contra los abusos de los acreedores del pa-
trono y contra los abusos de los acreedores del mismo trabajador, dis-
posiciones que en lo pertinente y esencial dicen: Art. 127 C.T. : ----

"...Debe pagarse en lugar convenido; Art. 129 C.T. " Se prohíbe en centros de vicio, expendios, etc.; el Art. 139 C.T.: establece que debe pagarse en la fecha convenida; el Art. 131 C.T., establece que deberá iniciarse inmediatamente después de terminada la jornada y en forma ininterrumpida; el Art. 132 C.T., nos dice: que no se puede compensar y que sólo puede retenerse hasta un veinte por ciento por el total de -- sus obligaciones; el Art. 133 C.T., nos manifiesta, que son inembargables los primeros cien colones de su salario total; el 134 C.T., establece que si el trabajador es deudor del patrono, éste sólo puede exigir el pago de dicha deuda promoviendo el juicio respectivo; el Art. - 135 C.T., que el salario se debe pagar al propio trabajador; el Art. - 137 C.T. que los instrumentos de labor no se pueden embargar, etc.etc.

16 - OTRAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

Dada la importancia que tiene la obligación del patrono de -- inscribir las empresas o establecimientos en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, trato a éste por aparte en el siguiente punto.

A consecuencia de la relación de trabajo, de acuerdo al Art.- 29 C.T., el patrono asimismo está obligado a:

1) Proporcionar herramientas, materiales y útiles para el desempeño del trabajo, salvo que se haya pactado que el trabajador los -- proporcione;

2) Proporcionar el lugar adecuado para guardar los mismos, pu-- diendo practicarse un inventario si así se desea;

3) Conceder las licencias necesarias para que el trabajador -- pueda cumplir con sus obligaciones de ciudadano, familiares que necesi-- ten su presencia y para atender asuntos propios de las asociaciones -- profesionales si fuere directivo de alguna de ellas, siempre y cuando la asociación así lo solicite al patrono;

4) Proporcionar sillas o asientos para los trabajadores que -- laboren en casas comerciales, hoteles, restaurantes y otros similares, con el fin de que el trabajador no se agote y pueda descansar en los -- momentos en que no llegue público, sin necesidad de abandonar su traba-- jo.

5) Pagar al trabajador una prestación pecuniaria equivalente

al salario ordinario que habría devengado durante el tiempo que dejare de trabajar por causa imputable al patrono, o sea, cuando el trabajador deje de ganar, no obstante estar a disposición del patrono, por culpa de éste, ya sea porque no le proporcione material, porque no mande acomponer las maquinarias que estén arruinadas no obstante estar en condiciones de poder hacerlo, por no dejar trabajar al trabajador sin habersé roto la relación laboral como en el caso que se separe de la Empresa al Directivo Sindical o a la mujer embarazada, etc.;

6) Pagar al trabajador una prestación pecuniaria equivalente al salario ordinario que habría devengado en el tiempo que requiera el cumplimiento de sus obligaciones como ciudadano y familiares en la proporción que establece el literal "b" infine del Art. 29 C.T.;

7) Pagar al trabajador los gastos de ida y regreso a su trabajo, cuando tenga que trasladarse a un lugar distinto de su residencia. Esto se entiende cuando el lugar de trabajo sea fuera del radio de su domicilio y más que todo cuando el lugar de trabajo esté ubicado fuera del alcance del servicio público, que casi siempre se traduce en el transporte que la Empresa le proporciona a los trabajadores;

8) El Art. 60 C.T., obliga también al patrono a la terminación de todo contrato, cualquiera que sea la causa que lo haya motivado, a extender al trabajador una constancia que exprese: a) la fecha de iniciación y la de terminación de las labores; b) la clase de trabajo desempeñado; c) el salario devengado durante el último período de pago; d) la eficiencia y comportamiento del trabajador y d) la causa o causas de la terminación del contrato.

9) El Art. 160 C.T., obliga también al patrono a permitir que cualquier funcionario, empleado o delegado del Consejo Nacional de Salario Mínimo, debidamente autorizado, tenga libre acceso a todos los sitios donde se ejecute algún trabajo; y proporcionar los datos que se les soliciten, con el fin de obtener información acerca de las condiciones que allí prevalezcan;

10) Asimismo el mismo artículo lo obliga a permitir que las personas mencionadas en el número anterior, examinen o saquen copias de las planillas o recibos de pago.

11) De acuerdo al Art. 42 L.O.M.T., el patrono está obligado a permitir en los establecimientos o centros de trabajo las inspecciones, exámenes, comprobaciones o investigaciones que realicen los Super

visores de trabajo;

12) A proporcionar las explicaciones, datos o informes que -- los referidos Supervisores los pidieren en el ejercicio de sus atribuciones y facultades;

13) A exhibir en el establecimiento o lugar de trabajo, los -- registros, planillas , recibos, documentos o constancias que están obligados a llevar relativos al pago de los salarios y de las prestaciones económicas y sociales establecidas por las leyes a favor de sus -- trabajadores.

14) A dar aviso a la respectiva oficina de zona del Departamento de Inspección de Trabajo, dentro de los tres días siguientes al hecho que de motivo al aviso, del ingreso o retiro de sus trabajadores permanentes, del aumento o disminución desueldos, del cambio de cargos que desempeñen y del descanso por vacaciones.

15) A enviar a la oficina respectiva de zona del Departamento de Inspección de Trabajo, dentro de los tres primeros meses de cada -- año, informe que contenga los siguientes datos relativos al año anterior: egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios y los nombres, apellidos, edad, nacionalidad y sexo de sus trabajadores.

PROHIBICIONES:

1) Exigir a sus trabajadores que compren artículos de cualquier clase en establecimientos o a personas determinadas, sea al crédito o al contado;

2) Exigir o aceptar los trabajadores gratificaciones para que se les admita en el trabajo o para obtener algún privilegio o concesión que se relacione con las condiciones de trabajo;

3) Influir en sus trabajadores en cuanto al ejercicio de sus derechos políticos o conficciones religiosas, ni en el ejercicio de -- sus derechos de asociación profesional;

4) Hacer discriminaciones o represalias;

5) Retener las herramientas u objetos que pertenezcan a los trabajadores, con el fin de garantizar una obligación de éstos, o de -- hacerse pago como indemnización por daños y perjuicios que le hubieren ocasionado;

6) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias;

7) Dirigir los trabajos en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición anormal análoga;

8) Pagar el salario con fichas vales, pagarés, cupones o cualquier otro símbolo que no sea moneda de curso legal. El cheque es aceptado entre nosotros por la gran facilidad de movimiento de dinero que el mismo involucra y por su confianza;

9) Reducir los salarios y mermar las prestaciones sociales;

DEBE:

Cumplir con todas las obligaciones que le impongan las cuentas especiales del Derecho Laboral, tales como: las que contemplan la costumbre, el contrato individual de trabajo, el contrato colectivo de -- trabajo, el contrato-ley, la convención colectiva de trabajo, el reglamento interno de trabajo, etc.-

17 - OBLIGACION DE LAS EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS DE INSCRIBIRSE EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

De acuerdo al Art. 48 de la Ley Orgánica del Ministerio de -- Trabajo y Previsión Social, todas las empresas o establecimientos comerciales, industriales o de servicios, cualquiera que sea su cuantía, deben inscribirse en el registro que al efecto lleva el Departamento de Inspección de Trabajo del Ministerio antes aludido.

Para llenar tal requisito, ya sea el Gerente, el Sub-Gerente, el Contador de la Empresa, el propietario o el mismo Representante Legal, en fin cualquier persona representante de los intereses de la empresa, se dirigirá en papel común al Supervisor de la Zona correspondiente, según donde esté ubicada la empresa, a fin de que sea inscrita por lo que deberá llenar su solicitud con los requisitos siguientes:

1) Nombre, apellido y generales de quien solicita la inscripción;

2) Nombre del establecimiento, empresa o centro de trabajo -- que se desea inscribir;

3) Dirección del establecimiento, empresa o centro de Trabajo;

4) Nombre del propietario, arrendatario, comodotario, etc. (- según título que posea)

5) Dirección particular del propietario, arrendatario, comodatario, etc.;

6) Nombre del Representante Legal de la Persona Jurídica propietaria, arrendataria, comodataria, etc., del establecimiento, empresa o centro de trabajo, cuando proceda;

7) Dirección particular del Representante Legal de la Persona Jurídica;

8) Activo del establecimiento, empresa o Centro de Trabajo;

9) Número de inscripción en el Registro respectivo;

10) Número de inscripción del Representante o Representantes - Legales.

11) Fecha y Firma.

Si en el transcurso del tiempo ocurre una modificación a cualquiera de los datos anteriormente señalados, deberá hacerse saber al Supervisor de la Zona a quien se dirigió la solicitud de inscripción, por medio de otra solicitud que contengan los requisitos necesarios con el fin de que el asiento de inscripción de la empresa, establecimiento, centro de trabajo, sea MODIFICADO.

SECCION TERCERA

DERECHOS DE LA EMPRESA

18 - INTERRUPCION DE LABORES Y REDUCCIONES DE JORNADAS

Así como el patrono tiene obligaciones que cumplir, la ley le concede determinados derechos con miras a defender sus intereses socioeconómicos, lo cual no debe interpretarse como un arma en contra de la clase trabajadora; por el contrario, la ley le concede derechos a los patronos con el fin de que la Empresa no desaparezca, lo cual va en beneficio de los mismos trabajadores y con el fin de que los patronos puedan percibir utilidades en una forma justa y equitativa. Es así como el Art. 33 C .T., prevee la situación de que cuando por caso fortuito o fuerza mayor, como por ejemplo, que no haya materia prima alcanzable en el mercado al costo que más o menos se ha estado obteniendo; que no haya fuerza matriz que haga mover las máquinas/ que estén suspendidos los medios de transportes para hacer llegar la materia prima y en fin que sucedan hechos o actos que hagan imposible la continuación

del trabajo en la Empresa, el patrono tiene derecho a interrumpir las labores en su Empresa, dejando en consecuencia que prestarse los servicios por un plazo que no exceda de tres días, siempre y cuando el patrono nada haya tenido que ver en las causas que motivaron la fuerza mayor o el caso fortuito, pues de lo contrario el patrono tendrá obligación de pagar a los trabajadores afectados, el equivalente a los salarios ordinarios completos que dejaren de devengar durante la interrupción.

Creo pertinente recordar que el caso fortuito proviene de hechos de la naturaleza y la fuerza mayor proviene de actos ejecutados por el hombre.

En el caso planteado de interrupción de labores por parte -- del patrono por caso fortuito o fuerza mayor, éste únicamente está obligado a pagar el equivalente al cincuenta por ciento de los salarios ordinarios a cada trabajador afectado por dicha interrupción.

Puede darse el caso que la fuerza mayor o el caso fortuito, en las mismas circunstancias anteriores, únicamente traigan como consecuencia la reducción de la jornada ordinaria de trabajo, tal como -- lo contempla el Art. 34 del C.T., en tal caso el patrono está obligado a pagar a los trabajadores afectados el salario por el tiempo trabajado más un equivalente del 50% del tiempo que dejaren de devengar a consecuencia de la reducción, todo esto hasta por un plazo máximo de tres días, siempre y cuando las causas que motivaron la reducción de la jornada no sean imputables al patrono, caso contrario éste, tendrá la obligación de pagar a los trabajadores afectados, el salario por el -- tiempo trabajado más un equivalente por el tiempo que dejaren de devengar debido a la reducción por todo el tiempo que durare éste.

Las anteriores situaciones se relacionan íntimamente con la causal la. del Art. 36 y la causal 4a. del Art. 37 C.T., así como también con los Arts. 38, 41, 42, 44, 45 y 46, todos del Código de Trabajo, pues las situaciones planteadas por los Arts. 33 y 34 C.T., al analizarlos independientemente nos dejan incompleta la información, ya -- que no nos dicen cómo es que queda la situación una vez pasado el término de los tres días, en el caso de la interrupción; ni tampoco nos -- dicen cómo es que queda la situación de la relación laboral pasado los tres días; ni mucho menos hasta qué tiempo va a durar ese estado de co

sas en el caso que la fuerza mayor o el caso fortuito sigan existiendo, razón por la cual es necesario complementar el estudio anterior con lo prescrito por los artículos antes mencionados.

Así, Primera situación: un patrono ha ordenado la interrupción de las labores en su Empresa a consecuencia de caso fortuito o fuerza mayor, transcurre el primer día, el segundo y el tercero; después de este día, o sea, en el cuarto día si el caso fortuito o fuerza mayor continúan y no es imputable al patrono, el contrato individual de trabajo se suspende, de acuerdo al Art. 36 No. 1a., el cual al relacionarlo con el Art. 38 C.T. nos manifiesta que dicha suspensión se produce automáticamente, o sea que basta que la causal se dé para que la suspensión proceda sin ningún otro trámite que seguir, sin necesidad de ocurrir al Juez para que la declare. La anterior situación se debe seguir relacionando con el Art. 44 C.T., el cual nos manifiesta que dicha suspensión del Contrato no podrá durar más de nueve meses.

Segunda situación: otra situación que se presenta es la de que en circunstancias similares al caso anterior, el patrono en vez de interrumpir las labores, lo que hace es ordenar la reducción de las mismas, a consecuencia de caso fortuito o fuerza mayor, y sucede que transcurre el primero, el segundo y el tercer día y se llega al cuarto día sin que la reducción desaparezca y no solo siendo ésta imputable al patrono, el contrato se suspende de acuerdo al No. 4o. del Art. 37 C.T., situación que de acuerdo al Art. 44 C.T. no durará más de tres meses. En todo este tiempo, o sea dentro de los tres meses de suspensión antes mencionados, el Juez, previo juicio de Trabajo que se inicie, debe declarar procedente o improcedente la reducción. Si la declara procedente el contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores termina a la llegada de los tres meses sin responsabilidad patronal; pero si el Juez declara improcedente la reducción, el contrato termina de acuerdo a la causal 8a. del Art. 53 C.T.

Ahora bien, el Juez va a declarar improcedente la reducción, siempre que haya culpa por parte del patrono.

19 - SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Ya nuestro Código de Trabajo nos define lo que debemos enten-

der por suspensión del contrato de trabajo, por lo que me limitaré a transcribir el Art. 35 C.T., que dice: " Se entiende suspendido un contrato de trabajo, cuando por algún tiempo deja de surtir efectos en lo relativo a la prestación de servicios y al pago de salarios".

La anterior definición legal se explica así: un contrato individual de trabajo crea obligaciones recíprocas entre patrono y trabajador; una de las principales obligaciones del trabajador, es prestar el servicio; pues bien, cuando el contrato individual de trabajo se suspende, tanto patrono como trabajador dejan de cumplir con sus obligaciones principales que con anterioridad he especificado; o sea, que en el caso planteado, el patrono deja de pagar los salarios y el trabajador deja de prestar el servicio, naturalmente, por el tiempo que la ley expresa de acuerdo a la causa que origina la suspensión.

La suspensión se produce automáticamente y mediante juicio de trabajo. Se produce automáticamente, o sea, sin necesidad de requisito alguno, con sólo que la cause se produzca, por las razones que señala el Art. 36 C.T., que no son otras que la fuerza mayor y caso fortuito, la muerte o incapacidad legal, física o mental del patrono, siempre que traiga como consecuencia directa la suspensión de labores; la huelga o paro legales, la incapacidad temporal del trabajador; la enfermedad o accidente del patrono que le impiden dirigir las labores; la detención de cualquier clase que sufiere el trabajador o la pena de arresto del mismo impuesta por autoridad competente; la detención de cualquier clase que sufiere el patrono, siempre que traigan como consecuencia la suspensión necesaria e inevitable de las labores, siempre y cuando a juicio del Juez de trabajo la detención resultare infundada; el descanso pre y post-natal; la prestación del servicio militar obligatorio del trabajador o del patrono, o la incorporación de cualquiera de ellos al servicio del Estado en caso de emergencia nacional. En este caso, cuando se trata del patrono, será necesario que el cargo que ocupa traiga como consecuencia la suspensión necesaria e inevitable de las labores; y por ejercer el trabajador con el trabajo que desempeña, así como también cuando el patrono ejerce un cargo público, siempre que traiga como consecuencia inevitable la suspensión de las labores de la Empresa.

20 - TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA NINGUNA DE LAS PARTES: a) Sin intervenci3n judicial y b) con intervenci3n judicial.

Otro de los derechos que tiene el patrono consiste en dar por terminado el contrato de trabajo que lo mantiene unido con el trabajador. Pero en vista de que existen principios de justicia social hay -- que respetar, nuestro legislador ha determinado de antemano las causas por las cuales el patrono tiene derecho a dar por terminado el contrato de trabajo, sin necesidad de ocurrir a los Tribunales de lo Laboral o de primera Instancia con competencia en lo laboral, con el objeto de tratar de probar la causa que se invoque; o sea, que basta que cualquiera de las causas contempladas en el Art. 48 C.T., se d3e, para que el contrato se considere terminado sin ninguna responsabilidad para el patrono ni para el trabajador. No sucede lo mismo en el caso del Art. 49 C.T., pues al darse las situaciones contempladas en el mismo, el contrato de trabajo terminar3 siempre y cuando haya habido intervenci3n judicial, o sea, toda vez que la parte interesada, que no puede ser otra que el patrono, haya iniciado juicio de trabajo y obtenido al final del mismo una sentencia por medio de la cual se le autorice a dar por terminado el contrato de trabajo, en vista de haber probado los extremos de su demanda, o mejor dicho, de haber demostrado la existencia de la causa.

Ahora bien, tanto en las causales contempladas en los numerales del primero al octavo del Art. 48 C.T., como las contempladas en dos numerales del Art. 49 C.T., el patrono ni el trabajador incurren en responsabilidad.

21 - TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRONO

Asimismo, el contrato de trabajo "puede" terminar por cualquiera de las causas contempladas en el Art. 50 C.T., y digo que "puede" porque la disposici3n antes anotada usa la palabra "podr3" cuando le da al patrono el derecho de terminar el contrato, entendi3ndose que queda a voluntad del mismo ejercer o no dicho derecho. Y es precisamente la diferencia que existe con los Arts. 48 y 49 C.T., que con ante--

rioridad he mencionado en el número precedente, pues en éstos, al darse la causal, cualquiera que sea, el contrato termina, en el primero - sin necesidad de ocurrir al Juez competente y en el segundo con la concurrencia de dicho requisito, o sea, ocurriendo al Juez; pero el contrato tiene que terminar y no queda a discreción del patrono usar o no de su derecho como en el caso del Art. 50 C.T.

La anterior diferencia se explica por el hecho de que la Ley laboral trata de conciliar al capital con el trabajo, ya que sería injusto no tomar en cuenta situaciones proteccionistas al gravarse grandemente los intereses de las personas que están haciendo producir bienes o servicios, razón por la cual la ley prevé los casos de cumplimiento del plazo, muerte del trabajador y del patrono con el requisito en el caso del patrono, que traiga como consecuencia directa la terminación del negocio; la disolución o liquidación de la Sociedad a consecuencia de la finalización del negocio; por fuerza mayor o caso fortuito y otras claramente especificadas en las cuales se ve perfectamente que el espíritu de la Ley es proteger al patrono y su inversión, excluyéndolo de responsabilidad, tanto en el Art. 48 y 49 C.T. como en el Art. 50 C.T., pues éste le concede el derecho al patrono de terminar su relación laboral con el trabajador, sin incurrir en responsabilidad siempre y cuando inicie juicio de trabajo y pruebe la causal que invoque y como consecuencia obtenga sentencia judicial que declare la terminación del contrato sin responsabilidad.

Entre las causas contempladas en los Arts. 48 y 49 C.T., por una parte y el Art. 50 C.T. por otra, existe una diferencia de fondo, cual es, que en este último artículo se toma en cuenta más que todo la conducta del trabajador y en aquéllos, se toman en cuenta hechos que tienen que suceder o riesgos legales, físicos, materiales o económicos a que están expuestas todas las Empresas.

Es precisamente por esta diferencia de fondo que la Ley usa en los Arts. 48 y 49 C.T., la palabra "terminaré" y en el Art. 50 C.T. la palabra "podré".

SECCION CUARTA

OTROS ASPECTOS IMPORTANTES

A consecuencia del régimen jurídico económico y más que todo político, que rige las relaciones entre patrono y trabajador, nuestra Constitución Política y nuestro Código de Trabajo, le imponen obligaciones y le conceden derechos a los patronos, para que en armonía con los que les reconocen a los trabajadores, puedan los primeros conseguir el fin que se han propuesto y para el cual se han organizado.

Para una mejor comprensión analizafe en una forma general los principales derechos que en materia colectiva se le conceden a los patronos.

Así tenemos que el Art. 191 C.P., le reconoce al patrono el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos y al Art. 192 del mismo cuerpo de leyes, le concede el derecho al paro; así también, el Código de Trabajo, le reconoce el derecho de formar sindicatos; el derecho de exigir al sindicato a que pertenezca el 51% de los trabajadores de la empresa, la celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo; el derecho de obligar a celebrar convención colectiva de trabajo a un sindicato de trabajadores, cuando los patronos hayan constituido una asociación profesional y el derecho de pedir que se uniformen las condiciones de trabajo existentes en las diferentes actividades económicas.

DERECHO DE ASOCIARSE

Si bien es cierto que el derecho del trabajo y más que todo el derecho colectivo ha sido el producto de la lucha de los trabajadores, también no es menos cierto que el Estado en su afán de mantener el equilibrio económico de un país, ha tomado en cuenta a los patronos y como medida política le concede a éstos el derecho de asociarse y formar sindicatos de patronos, con el fin naturalmente de defender sus intereses económicos.

Pero, Qué clase de sindicatos forman los patronos?, de acuerdo a nuestra regulación legal, únicamente sindicatos de industria, cuando las empresas de que son titulares estén dedicadas a una misma actividad industrial, comercial, de servicio, social y demás equiparables.

DERECHO A CELEBRAR O REVISAR EL CONTRATO COLECTIVO

Como consecuencia del reconocimiento del derecho de asociación, a los patronos se les otorga el derecho a celebrar o revisar el contrato colectivo, considerándose éste como un derecho de empresa. Es así como la celebración de un contrato de esta naturaleza entre uno o varios sindicatos de trabajadores, por una parte, y un patrono, por la otra, lleva la paz y la armonía a la empresa durante la vigencia del contrato, logrando con ello el patrono, obtener una prestación de servicios eficiente y uniforme, pudiendo entonces de antemano determinar financieramente sus costos y sus utilidades.

En situaciones normales de la empresa, el patrono puede solicitar la revisión del contrato, solicitud que deberá hacer en el penúltimo mes del plazo de su vigencia o de su prórroga, teniendo asimismo la facultad de solicitar la revisión en cualquier tiempo, o sea, sin esperar el penúltimo mes de que antes he hablado, si las condiciones económicas de la empresa variaren sustancialmente.

Cuándo el patrono tiene ese derecho? , según el Art. 270 C.T., uno de los titulares del derecho de celebrar y revisar el contrato colectivo de trabajo, es el patrono, con tal de que en su empresa o establecimiento tuviere como afiliados al sindicato de su empresa no menos del 51% de los trabajadores de la misma, de la cual es titular.

Es conveniente aclarar que este porcentaje debe existir en algún momento de los sesenta días anteriores a aquel en que alguna de las partes hubiere presentado a la otra la solicitud, Art. 272 C.T.-

DERECHO A CELEBRAR O REVISAR CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

Asimismo, la empresa tiene derecho a celebrar o revisar la convención colectiva de trabajo, la cual de acuerdo al Art. 290 C.T., se le aplica lo dispuesto al Contrato Colectivo, variando únicamente esta institución con aquella en sus denominaciones y en que, en el caso de la convención colectiva de trabajo el titular del derecho es un sindicato de patronos y no un patrono, persona natural, como lo exige el contrato colectivo de trabajo.

EL CONTRATO-LEY

El contrato-ley como derecho de empresa que es, tiene como finalidad primordial evitar la concurrencia desleal de otras empresas -- con respecto a los productos que éstas venden en el mercado, ya que, una vez cumplidos los requisitos que la ley establece al efecto para su formación, se impone a las empresas dedicadas a una misma actividad económica y se obliga con ello a dichas empresas a regular y estandarizar los salarios altos que éstas estén pagando por los mismos productos que elaboran.

EL PARO

Así como a los trabajadores se les da el derecho de huelga como medio compulsivo para lograr la celebración y revisión de un contrato colectivo o de una convención colectiva, al patrono la ley le concede el derecho al paro, definiendo a éste el Art. 539 C.T., como la suspensión total del trabajo ordenada por un patrono o sindicato de patronos, en una o varias empresas o en uno o varios establecimientos.

Por regla general las partes cumplen sus obligaciones voluntariamente, pero como en la realidad eso no siempre sucede, la ley suple esa omisión y establece una serie de fórmulas para hacer efectivos los derechos. Así al patrono se le da el derecho de asociarse con el objeto de que defienda sus intereses más que todo económicos; el derecho a celebrar o revisar los contratos y convenciones colectivas; y en último término se le concede el derecho de plantear conflictos colectivos de carácter económico y poder decretar el paro, con el fin de defender -- los intereses económicos de la Empresa.

La mayoría de autores están de acuerdo que el paro tiene lugar en los siguientes casos:

- 1o.) Por el exceso de producción, con el objeto de mantener un nivel de precios límite costeable ;
- 2o.) Cuando existe crisis económica que afecte a toda la nación; y
- 3o.) Cuando la Empresa esté siendo afectada por causas económicas que la pongan en peligro de liquidación forzosa.

De lo anterior se infiere que el derecho al paro que se le ha concedido al patrono, no es para que sea usado como un arma en contra

de los trabajadores, sino como una medida de tipo económico, tomada en un estado de emergencia, con el fin de evitar fracasos en la Empresa privada que incidan en ella y como consecuencia en la economía nacional.

23 - SUSTITUCION PATRONAL

La figura jurídica de la sustitución patronal, la encontramos regulada en nuestro Código de Trabajo, en el Art. 6.

Ernesto Krotoschín, al referirse a esta institución dice: "aunque el patrono como parte contraria de la relación laboral es un sujeto del Derecho del Trabajo tan importante, jurídicamente, como el trabajador, en la gran mayoría de los casos en nuestra época moderna la relación de trabajo sociológica y psicológicamente hablando, no se establece entre el patrono y el trabajador, sino entre éste y la EMPRESA. De ahí que un cambio en la persona del patrono no afecta, regularmente, ni al trabajador ni a la relación de trabajo y que ésta última parezca tener como contraparte a la Empresa más bien que al patrono. La persona del patrono es por lo general de mucho menor importancia, en el contrato de trabajo que la del trabajador. Por eso, es más fácil que el patrono antiguo sea sustituido por otro nuevo sin que ello influya en el contenido del contrato, pero esto depende en parte de la voluntad de las partes, en parte de otras circunstancias, sobre todo de la forma y las condiciones en que se realiza el cambio de dueño de la empresa. El caso menos discutido es el de la muerte del antiguo patrono. En esta hipótesis es regla que los herederos entran en el contrato, excepto casos especiales en que el contrato se hubiera hecho in tuito personas también en cuanto a la persona también en cuanto a la persona del patrono". (5)

(5) Ernesto Krotoschin Tratado Práctico de Derecho del trabajo (volumen I, págs. 148 a 151 y 144 a 445, Roque de Palma Editor Buenos Aires 1955).

El Código Laboral Mexicano en su Art. 35, citado por don Mario de la Cueva, dice: " La substitución de patrono implica necesaria y únicamente, el cambio de persona" (6).

De lo anterior se infiere que la figura jurídica de la sustitución patrimonial consistente precisamente en el cambio de patrono -- que se opera en la empresa laboral, y que ésta tiene lugar (generalmente) en el caso de transferencia de la empresa, así por ejemplo, cuando el vendedor, patrono nuevo o sustituto ; existe además la sustitución , por la muerte del patrono, cuando la empresa pasa a los herederos; lo mismo cuando se enajena una parte de la empresa que forme una unidad -- en sus elementos; pero no existe la sustitución cuando se venden bienes de la empresa en forma separada, ya que de lo contrario llegaríamos al extremo de considerar que existe la sustitución por el hecho de vender las mercaderías; tampoco existe la sustitución cuando se establecen Agencias de la misma empresa; ni cuando la empresa tiene varios establecimientos, pues éstos se consideran como parte integrante de la misma.

Hay autores que la idea de la sustitución del patrono la limitan al cambio de dueño, señalando casi siempre la venta, la sucesión y la permuta; pero cabe preguntarse: Y si lo que ocurre es arrendamiento? Existirá la sustitución?. La afirmativa se impone, pues aunque la ---- transferencia de la empresa sea temporal, la misma continua, no requiriéndose en este caso la tradición de la empresa para que opere la sustitución, bastando la entrega material.

Se ve a través de la sustitución, que la empresa constituye una garantía para el trabajador, que lleva aparejada una limitación a -- la voluntad del que transfiere la empresa, así como también a la voluntad del adquirente de la misma, no pasando ésta de ser un bien más del empresario, pero limitando la voluntad de las personas a través de la sustitución y constituyendo como repito, una garantía para los derechos conferidos a los trabajadores, no interesándoles a éstos la perso

(6) Mario de la Cueva Derecho Mexicano del Trabajo, T.-I
XII Edic. pág. 787.

nana dueña de la empresa, sino la conservación del conjunto de sus derechos, que como tales poseen en la misma, así como: el de antigüedad, que adquiere relevancia en lo relativo a la indemnización.

Llama la atención que la disposición del Art. 6 de nuestro Código de Trabajo, habla de "los contratos de trabajo", convención colectiva, al contrato-ley, y a los contratos individuales, existentes en la empresa.

Enuncia también la citada disposición, que la sustitución de patrono no afectará los derechos originados con motivo de la prestación de los servicios. Esta regulación la debemos entender en un sentido amplio, teniéndose en cuenta lo que prescribe el Art. 24 del mismo Código de Trabajo.

La responsabilidad solidaria a que se refiere el Art. 6, que comentamos, es precisamente por el término de ciento ochenta días, a tener de lo dicho por el Art. 613, C .T. término que me parece prudencial.

Ahora bien, cuál es la razón por la que se mantiene esas obligaciones durante dicho término para el patrono sustituido? Precisamente porque cada vez que hay cambio de patrono en una empresa, pueden haber graves consecuencias, las cuales son muy fáciles de imaginar, y también por el hecho de que el nuevo patrono podría ser de una solvencia económica no tan firme, lo cual redundaría en perjuicio del trabajador y éste no debe salir perjudicado en lo mínimo con la sustitución de patrono en la empresa.

O sea, que la ley lo que persigue es cubrir y PROTEGER LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EVITANDO CON ELLO FRAUDES O EVASIONES EN CONTRA DE LOS MISMOS.

24 - EJECUCION DE SENTENCIAS EN LOS BIENES DE LA EMPRESA

El Art. 421 C.T., lo encontramos ubicado en nuestro Código de Trabajo en la Sección 5a. que trata de LA SENTENCIA; tiene vital importancia dicho artículo puesto que trata de la pureza del proceso al pronunciar la sentencia correspondiente y contiene como analizaré en seguida, una protección a los derechos del trabajador.

Nos encontramos a menudo en nuestro medio con personas jurí-

dicas que son titulares de centros de trabajo, que no cumplen con lo prescrito en el Art. 48 de la ley Orgánica del Ministerio de Trabajo, ni tampoco con la obligación que les impone el Art. 455 C.T., en cuanto a que debe ser colocado en lugares de fácil visibilidad, un cartel contentivo de los nombres de los directivos de las personas jurídicas con indicación de quien o quienes tienen la Representación Legal de la misma, con el fin de que sea conocido de los trabajadores, con el objeto de que puedan plantear en forma sus peticiones.

En vista de lo anterior, cuando se suscita el despido de un trabajador, éste se encuentra con que no sabe con certeza la denominación o razón social de la persona jurídica titular del centro de trabajo para la cual labora, razón por la cual el Art. 421 C.T. establece una presunción a favor de dicho trabajador, en la que se dispone que será suficiente que la demanda contenga la identificación del centro de trabajo en que el mencionado trabajador estuvo laborando, para que se entienda incoada contra la persona jurídica titular del mismo y además contra el representante patronal que en la demanda se haya nominado.

Como dijimos, el trabajador, puede estar errado en cuanto a la razón social o denominación propia de la persona jurídica demandada, así como también en cuanto al representante patronal; por ello la disposición aludida, dispone en su inciso 2o., que es a la persona jurídica y al representante patronal demandado a quienes corresponde acreditar dentro del proceso la existencia de la primera y la personería de su representante legal, precisamente con el fin de conocer su propia razón social o denominación, según el caso y quien tiene facultades legales para intervenir en representación de dicha persona jurídica.

Pero es el caso que puede suceder, y a menudo sucede que la obligación contenida en el inciso 2o. del Art. 421 C.T. no se cumple por parte de la persona jurídica ni del representante patronal demandados, razón por la cual el inciso 3o. de la mencionada disposición viene a suplir ese impase sancionado tal omisión en el sentido de que el proceso no se invalida; y, según el mérito de las pruebas aportadas, acreditada que sea la calidad del representante patronal, el Juez debe pronunciar la sentencia que corresponda, la cual irá referida, tanto a la persona jurídica demandada con la identificación que de ella aparezca en el juicio, como al representante patronal acreditado en el mismo.

Si la sentencia pronunciada da lugar a su ejecución, precisamente por el incumplimiento del obligado a cumplirla, al procederse al embargo, éste debe trabarse en los bienes del centro de trabajo en que el trabajador haya prestado sus servicios, o sea, donde haya existido la relación laboral; y en subsidio, en bienes propios del representante patronal.

Esto último, se encuentra contemplado en el inciso final del artículo en comento, regulación más que justa, ya que es la única forma de salvaguardar los derechos del trabajador y evitar que se burle el cumplimiento de la ley.

SECCION QUINTA

LA EMPRESA Y EL SEGURO SOCIAL.

25 - GENERALIDADES

Según don Mario de la Cueva, el Seguro Social, ha tenido sus orígenes en la obra del canciller alemán Bismarck, quien propugnó por la protección y seguridad que el Estado debe a sus ciudadanos, protegiéndoles en lo social y dándoles una seguridad en lo económico a la clase oprimida.

Ya el autor citado en su obra "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, al referirse a Bismarck, dice:

" La sociedad y el Estado no son indiferentes a las luchas sociales y a la miseria de una clase y tienen la obligación de intervenir para procurar que cada uno de los factores de la producción obtenga la parte que legítimamente le corresponda: ahora bien, Bismarck afirmó que al trabajador importan no solamente su presente, sino también su provenir y que era justo que su trabajo le permitiera asegurar su existencia futura".

Es natural que al canciller alemán le repugnaba el sistema socio-económico que imperaba en su tiempo a consecuencia del individualismo y precisamente su posición fue una reacción a la injusticia social de ese entonces. De ahí para acá la situación ha cambiado y es precisamente porque del liberalismo económico se ha llegado al intervencionismo de Estado, sistema en el cual los Estados han tomado concien-

cia, entre otras cosas, de la dignificación del hombre y más concretamente de la dignificación de la clase trabajadora, razón por la cual - haciendo eco a la obligación que tienen de proporcionar a los miembros de su sociedad la seguridad y el bienestar, han materializado la Seguridad Social y la Previsión en el Seguro Social.

Ahora bien, la mayor o menor efectividad del sistema de Seguros Sociales depende del mayor o menor desarrollo de los distintos --- países que lo han adoptado; entre nosotros el Seguro Social abarca sólo a los trabajadores afiliados, únicamente en los riesgos cubiertos de antemano y confiriendo sólo los servicios ofrecidos; se sostiene -- con aportes de parte de los trabajadores, del patrono o empleador y -- del Estado.

El Estado en una forma inteligente ha organizado el sistema - de aportes de acuerdo al beneficio que se recibe y de acuerdo a la o-- bligación que se tiene. Es así como el trabajador, como beneficiario di-- recto que es, está obligado a aportar; asimismo, el empleador como be- neficiario indirecto que es, está obligado también a aportar, pues de no estar asegurado su trabajador, estaría en la obligación de cubrirle el riesgo por su propia cuenta; y por último, El Estado también tiene la obligación de aportar, ya que tiene la obligación de proteger a los miembros de su sociedad, y en especial a los trabajadores, que se en-- cuentren en estado de indigencia.

Entre nosotros el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, se rige por una Ley básica que es la "Ley del Seguro Social", que contiene los principios que regulan a la Institución del Seguro y su aspecto administrativo; así como también por Reglamentos Especiales, como son: El Reglamento para la Aplicación de la Ley del Seguro Social, de Invalidez, Vejez y Muerte; el Reglamento de Evaluación de Incapacidades -- por Riesgos Profesional ; el Reglamento para la Afiliación, y Estadís- tica del ISSS; el Reglamento de Inversiones de las Reservas Técnicas - del ISSS; el Reglamento para la Elección de Representantes de los Tra- bajadores y Representantes patronales que integran el Consejo Directivo del ISSS.

Para una mejor orientación del campo de aplicación del Seguro Social en nuestro medio, citaré las disposiciones pertinentes de la -

de la Ley del Seguro Social que nos demuestran su aplicación protegidas y en cuanto a las zonas geográficas a que se extiende.

Así, el Art. 2o. de la citada ley dice: "El Seguro Social cubrirá en forma gradual los riesgos a que están expuestos los trabajadores por causa de:

- a) Enfermedad, accidente común;
- b) Accidente de Trabajo, enfermedad profesional;
- c) Maternidad;
- ch) Invalidez;
- d) Vejez;
- e) Muerte; y
- f) Cesantía involuntaria.

Lo anterior nos demuestra el crecimiento gradual del campo de aplicación del ISSS, en cuanto a los riesgos cubiertos. El único riesgo que todavía no cubre el ISSS, es el de cesantía involuntaria.

En lo correspondiente a las personas protegidas, el Art. 3o. de la misma Ley, expresa: "El régimen del Seguro Social obligatorio se aplicará originalmente a todos los trabajadores que dependían de un patrono, sea cual fuere el tipo de relación laboral que los vincule y la forma en que se haya establecido la remuneración. Podrá ampliarse oportunamente a favor de las clases de trabajadores que no dependen de un patrono" y continúa diciendo en el otro inciso del mismo artículo: "Sin embargo, será por medio de los Reglamentos a que se refiere esta ley, que se determinará , en cada oportunidad la época en que las diferentes - clases de trabajadores se irán incorporando al régimen del Seguro".

Y en lo referente a las zonas geográficas a que se extiende, el Art. 22, de la misma ley, se remite al reglamento correspondiente, cuando dice: "La extensión de los programas que desarrollará el Instituto, en cuanto a las áreas geográficas de acción, será objeto de un - proyecto de reglamento especial que elaborará el Instituto".

Rezando, en lo esencial, el mencionado reglamento, en su artículo 1o.: "...que los distintos Municipios que menciona serán a los que se aplicará el Seguro.

Después de haber hecho un esbozo general de lo que es el Segu

ro Social y sus principales reglamentaciones, en cuanto a su política a seguir, no me queda más que enfatizar que dicha Institución representa una necesidad social en la vida del trabajador, pues la Empresa por su propia finalidad, descuida al trabajador en su condición socioeconómica y es el Seguro precisamente el ente que carga con la responsabilidad de prevenir y responder por los distintos riesgos a que se encuentra expuesto el trabajador como tal; aprovechándose de estos beneficios no sólo la persona asegurada sino que las personas que dependen económicamente de él, he ahí la realidad del derecho laboral.

En cuestión de seguridad social, por regla general, sino que el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, siempre y cuando se den los requisitos exigidos por la Ley respectiva y sus reglamentos correspondientes; pues la Empresa si bien es cierto que paga salarios, aguinaldos, vacaciones, días de descanso, de asueto, compensatorios, de recargo y algunas prestaciones en numerario, no es menos cierto que descarga la responsabilidad en el Seguro Social, cuando el trabajador sufre un riesgo, ya que una vez la Empresa ha estado colizando en forma queda relevada de las obligaciones para con el trabajador en la medida en que tales obligaciones sean cubiertas por el I.S.S.S.; en la medida en que no sean cubiertas por el I.S.S.S., continúa respondiendo el patrono; si el I.S.S.S. no cumple puede ser demandado en juicio ante los Tribunales de lo Laboral, a fin de obligarlo por la fuerza a que cumpla con sus obligaciones, de la misma manera en que puede ser demandado el patrono.

Es conveniente hacer notar que cuando la Empresa no esté bajo el régimen del Seguro Social, esté obligada a cumplir con todas las obligaciones contenidas en el Libro Tercero del Código de Trabajo que habla de la Previsión y Seguridad Social.

26 - INSCRIPCIÓN DE PATRONO Y TRABAJADORES. CONTROL PATRONAL

De conformidad al Reglamento para Afiliación, Inspección y Estadística del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, Arts. 19 y 20, todo patrono tiene la obligación de inscribirse e inscribir a sus trabajadores, cualquiera que sea el número de éstos, en la Sección de Inscripción, la cual depende de la Jefatura de la División de Pensiones.

Para cumplir con el requisito anterior el patrono deberá lle-

nar una hoja que se llama "Aviso de Inscripción Patronal", en la que se consignan los datos siguientes:

1) Nombre del patrono, especificando primero el apellido paterno y después el materno. Si es mujer casada después del nombre irá el apellido del esposo. Si se trata de una persona jurídica, se indicará su razón social o denominación;

2) Dirección del patrono, indicando el Municipio, colonia, calle y número que le corresponde. Si tiene apartado postal y teléfono - indicar sus números;

3) Actividad a que se dedica la empresa;

4) Fecha de iniciación de actividades;

5) Número de trabajadores que tiene;

6) Monto mensual de salarios;

7) Lugar y fecha; y

8) Firma del patrono.

Para especificar los números 5 y 6, debe tomarse en cuenta únicamente a los trabajadores cuyo salario ordinario mensual no sea mayor de \$700.00.

Lo mismo sucede con el trabajador, ya el Seguro tiene una hoja adoc, que se llama "Aviso de Inscripción de Trabajador", en la que se consignan los datos siguientes:

1) Número de Inscripción patronal;

2) Nombre del trabajador en la misma forma como se indica en el número primero que se refiere a la inscripción del patrono;

3) Lugar de nacimiento, indicando el Departamento y el Municipio.

4) Fecha de nacimiento, especificando día, mes y año;

5) Sexo;

6) Presentar la partida de nacimiento, la Cédula de Identidad Personal, el Carnet de Residente, la partida de matrimonio, la fe de bautismo, o cualquier otro documento a fin de probar el lugar y la fecha de nacimiento; dicho documento se le devolverá al interesado;

7) Manifestar el estado civil: soltero, casado, viudo, divorciado o acompañado;

8) El nombre de los padres del trabajador;

9) El domicilio, indicando el Municipio, la Colonia, la calle,

y el número que le corresponde;

- 10) Lugar y fecha;
- 11) Firma del patrono o del Representante; y
- 12) Firma del trabajador.

Es necesario aclarar que si el patrono no inscribe al trabajador, éste tiene el derecho de inscribirse personalmente, manifestando sus datos a la Sección correspondiente del I, S.S.S. .-

Se debe indicar asimismo el nombre, apellido, parentesco, sexo, fecha de nacimiento de las personas que dependen económicamente del -- trabajador, con el fin de que también éstas gocen de los beneficios del seguro.

Existe, un apartado en la hoja de "Aviso de Inscripción de -- Trabajador", en donde se consignan datos varios, tales como: a) nombre del patrono; b) nombre comercial del centro de trabajo; c) Dirección -- del Centro de trabajo; d) Actividad del Centro de trabajo; e) Fecha de ingreso al servicio del patrono; f) ocupación del trabajador; g) si -- trabaja para otros patronos o no, etc. etc.,

Asimismo se encuentra en dicha hoja, otro apartado muy espe-- cial en el que se indica la retribución que recibe el trabajador: a) - qué salario tiene en numerario y b) qué es lo que recibe en especie de parte de su patrono, ya sea vivienda o alimentación, y si recibe esta última, se debe indicar cuántos tiempos de comida.

CONTROL PATRONAL.

Una vez llenadas las hojas de "Aviso de Inscripción Patronal" y "Aviso de Inscripción de Trabajador", la Sección de Inscripción, pasa los datos correspondientes al Departamento de Control Patronal, organismo encargado precisamente de controlar la inscripción traspaso, - liquidación y en general todo cambio legal que modifique la existencia de la empresa o su titularidad, razón por la cual todo titular de una Empresa o todo Representante Legal de una Sociedad, debe dirigirse al Departamento de Control Patronal a fin de que sea cancelada la inscrip-- ción de su empresa, si ésta ha sido traspasada o liquidada, lo mismo - si ha sido fusionada. Y es el nuevo propietario o la nueva sociedad -- que ha surgido la que se debe inscribir, quedando por lo tanto el primer solicitante desligado de toda responsabilidad.

Ahora bien, las consecuencias de no avisar las modificaciones que ha sufrido la empresa se traducen en que el patrono seguirá respondiendo por las cotizaciones de los trabajadores. Art. 48 del Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social; y si no inscribe su empresa se hace acreedor a la multa y su recargo de que habla el -- Art. 49 del Reglamento antes mencionado.

SEGUNDA PARTEDERECHO MERCANTILCAPITULO - IIILA EMPRESA Y EL COMERCIANTE EN EL DERECHO MERCANTILSECCION ILA EMPRESA EN NUESTRO DERECHO MERCANTIL28 - CONCEPTO

De acuerdo a nuestra legislación mercantil, Art. 553, la empresa es el conjunto de trabajo, de bienes materiales y de bienes incorpóreos o intangibles, destinada a proporcionar al público, con ánimo de lucro y de manera sistemática, bienes o servicios.

Como vemos, la empresa es un conjunto de cosas ya sean éstas, corpóreas o incorpóreas, que representan un patrimonio destinado a una finalidad determinada, cual es la de proporcionar al público bienes o servicios, de una manera sistemática y con finalidad de lucro.

Para fines de delimitación de su concepto, tenemos que caracterizar a la empresa por ser, en primer lugar, un patrimonio, que a pesar de constituir el valor de diferentes cosas, es un patrimonio que constituye un todo único, adscrito a un fin determinado, en segundo lugar, el hecho de que las cosas que la componen, están destinadas a servir a la finalidad de la empresa, lo que se conoce como "unidad de destino de sus elementos", lo cual a tenor del Art. 562 C. Com., si durante seis meses se deja de explotar la empresa, sin justificación, sus elementos pierden dicha unidad y la empresa como tal pierde su carácter en tercer lugar, la empresa, dado su objetivo tiene tendencia a permanecer, o sea, que no es transitoria: no está destinada a un corto número de negociaciones, ni mucho menos a una sola de ellas; en cuarto lugar, la empresa requiere una unidad de organización, lo que se ve a través de la unidad directriz y contable.

Concluyendo, para que estemos frente a una empresa, es necesario:

1) Que exista un patrimonio destinado a cumplir determinado fin;

2) Que las cosas o elementos que forman a la empresa constituyan una unidad de destino;

3) Que se establezca con ánimo de lucro y con tendencia a permanecer; y

4) Que exista una organización, una dirección y una contabilidad unificada.

29 - NATURALEZA JURIDICA

El criterio que se ha tomado en cuenta para clasificar a los bienes o cosas como muebles o inmuebles, es debido a su movilidad y a su inamovilidad, considerándose como muebles a los que poseen la primera de las características anotadas y como inmuebles, los que poseen la segunda de dichas características.

Dentro de los muebles tenemos los que se trasladan por si mismos de un lugar a otro, como el caso de los animales, y los que se trasladan con ayuda del hombre, que constituyen todo el conjunto de cosas inanimadas.

De acuerdo al Art. 555 Cod. Com., la Empresa es considerada como una cosa mueble, no obstante de poder contar entre sus elementos algunos inmuebles; ello es debido a que la empresa tiene como característica el hecho de poder ser trasladada de un lugar a otro, sin perjudicar su naturaleza, pues el edificio o construcción donde está operando, si es que lo tiene, es un bien de la empresa al cual no permanece unida siempre ya que perfectamente puede operar sin él y trasladarse a otro. Dicho en otras palabras, el hecho de que la empresa posea algunos inmuebles no por ello se le dejará de calificar de mueble, pues esta característica proviene de su unidad en sus elementos que la forman, de su universalidad y porque vista como un conjunto se adapta perfectamente al criterio que nuestra ley ha tomado, de calificar a las cosas en muebles, siempre y cuando éstas pueden trasladarse de un lugar a otro sin deteriorar su naturaleza.

30 - ELEMENTOS

A esta altura del trabajo que llevamos ya podemos hablar de los elementos que integran a la empresa, cuales son: el establecimiento

to si lo tuviere; la clientela; la fama mercantil; el nombre comercial; los distintivos comerciales; los contratos de arrendamiento y de trabajo; el mobiliario y la maquinaria; las mercancías y crédito; todos -- los demás bienes y valores similares a los créditos; las patentes de invención; los secretos de fabricación; los secretos del negocio; las representaciones exclusivas y las concesiones (Art. 557 C. Com.)

De la redacción de este artículo en relación con el Inc. lo.- infine del Art. 556 C.Com., se deduce que nuestra ley mercantil clasifica a los elementos de la empresa en dos: 1) elementos esenciales y 2) elementos no esenciales. Los primeros son los que aunque no se expresen, una vez celebrado un contrato sobre la empresa, se entienden -- incorporados a ella, de tal suerte que forman un todo con la empresa, éstos son los contemplados del uno romano al siete romano del Art. 557 referido; los segundos, son los que una vez celebrado un contrato sobre la empresa, no se entienden incorporados a ella, y para que se comprendan es necesario que se expresen en el contrato, tales son los comprendidos en el inciso final del Art. 557 C.Com.

Así:

1) Elementos esenciales: a) El establecimiento, si lo tuviere, b) la clientela y la fama mercantil; c) el nombre comercial y los distintivos comerciales; d) los contratos de arrendamiento; e) el mobiliario y maquinaria; f) los contratos de trabajo; g) las mercancías, créditos y los demás bienes y valores similares.

2) Elementos no esenciales: a) las patentes de invención; b) los secretos de fabricación; c) los secretos del negocio; d) las representaciones exclusivas y e) las concesiones.

Esta segunda clase de elementos de la empresa es necesario -- expresarlos en los contratos, debido a que son obtenidos por la empresa a consecuencia de esfuerzos personales del inventor o de cualidades de quien posee la empresa.

El establecimiento es el lugar donde opera la empresa, siempre y cuando dicho local pertenezca a ella, ya que si es alquilado no forma por sí parte de la empresa sino que entraría a formar parte de la empresa el derecho a ocuparlo, pero no el local en sí.

La clientela y la fama mercantil están íntimamente relacionadas de tal suerte que nuestra ley mercantil en el Art. 563 Inc. lo. se

refiere a ellas, ordenando a quien enajena una empresa, abstenerse durante dos años de iniciar una nueva empresa que por su objeto, ubicación y demás circunstancias pueda desviar la clientela de la empresa transmitida, siempre y cuando no se pacte lo contrario.

La clientela, está constituida por todas las personas que por diversa índole obtienen los servicios o el producto de la empresa, de tal suerte que en un momento dado y en forma imperceptible ha llegado a formar parte de la empresa.

No hay que confundir la clientela con el derecho de llave ni mucho menos con la fama mercantil. La llave, ha sido definida por ELDON citado por Zavala Rodríguez en su obra Derecho de la Empresa, págs. -- 254 y 255, "por la probabilidad de que los antiguos clientes sigan frecuentando el antiguo local"; esta definición es clásica, pues modernamente se entiende por llave como el empuje o impulso que el que ha organizado una empresa le ha dado a la misma, de tal suerte que en la vida diaria a cada rato los comerciantes se refieren a ella cuando hacen una transacción comercial sobre la empresa; pues la llave se ve al momento de enajenar a la empresa. La fama mercantil es más que todo un derecho que tienen los empresarios de conservar la reputación sobre -- sus productos y transacciones.

El nombre comercial:

A pesar de que el nombre es propio de las personas, la Empresa para efectos de poder ser distinguida de otras de su tipo o clase, necesita de un nombre distinto de las demás que se estén dedicando a una similar finalidad. Este nombre puede ser de dos clases: 1) finalista y 2) de fantasía. El primero está de acuerdo a la actividad de la empresa, como por ejemplo: a un almacén que vende materiales de construcción, le denominamos "LA CONSTRUCTORA"; y el segundo es aquel que no tiene relación alguna con las actividades de la empresa, como cuando se designa un almacén cualquiera con el nombre de "El Reyesito"

Por lo demás el nombre comercial está regulado por una ley especial.

31 - DERECHOS DE QUE ES OBJETO LA EMPRESA

La empresa está sujeta a ser transferida en propiedad; a dar-

se en arrendamiento; en usufructo; en hipoteca y a ser embargada.

La transferencia en propiedad de la empresa se efectúa por -- escritura pública debiendo ésta inscribirse en el Registro de Comercio, la que de acuerdo al Art. 557 Co.Com. comprenderá todos sus elementos esenciales; en todo lo demás se rige por la ley común.

La empresa se pueda dar en arrendamiento o en usufructo, ri-- giéndose asimismo por las normas del derecho común, con la particula-- ridad de que la administración de la empresa deberá corresponder al a-- rrendatario o al usufructuario, según el contrato, para su debida ex-- plotación sin cambiar su finalidad.

También la empresa, pese a ser un mueble, se da en Hipoteca y ello es así por su difícil ocultación y además porque la hipoteca no -- siempre ha sido propio de los inmuebles, pues en el Derecho Romano los muebles se daban en hipoteca y hasta se hablaba y operaba un delito -- llamado "estelionato".

A la hipoteca de la empresa se le aplican en lo pertinente -- las disposiciones de la prenda sin desplazamiento que garantiza los -- créditos a la producción.

Se otorga en escritura pública y se debe inscribir en el Re-- gistro de Comercio y de acuerdo al 557 C.Com. comprende los elementos esenciales.

A pesar de estar hipotecada una empresa, tiene la particulari-- dad de seguir operando, siempre y cuando se haga bajo la vigilancia de un interventor nombrado por el o los acreedores hipotecarios.

Asimismo la empresa es objeto de embargo, el que de acuerdo -- al Art. 556 Inc. 2o. C.Com., no se puede trabar en elementos aislados de la empresa, salvo que sea dinero, mercancías o créditos en la medi-- da en que ello no impida la continuación de la actividad de la empresa.

El embargo, fuera del caso señalado, se debe trabarse en la em-- presa toda, debiendo el depositario judicial nombrar al interventor, -- que será él, a fin de que continúe operando la empresa para el úblico, ya que su garantía es el valor de inventario que representa. Los ele-- mentos que se enagenen, tales como las mercancías, se sustituyen por -- el valor en dinero que por ellas entra a la caja. Todo estará vigilado por el interventor.

32 - CLASIFICACION

De acuerdo a nuestra regulación legal, Art. 600 C.Com., las - empresas pueden ser de dos clases: 1) Empresa Individual de Responsabi- lidad Ilimitada y 2) Empresa Individual de Responsabilidad Limitada.

La primera constituye la regla general, ya que toda empresa - mercantil implica responsabilidad ilimitada a cargo de sus titulares, personas individuales o naturales, a no ser que se organice como Empre- sa Individual de Responsabilidad Limitada.

La segunda, es la regulada por los Arts. del 601 al 622 C.Com. que hablan de que la empresa debe tener un nombre; de su forma de cons- titución; de su capital social; de su funcionamiento; de su liquida- ción; de su traspaso, etc.

Lo importante de esta clasificación, es es la clase de respon- sabilidad, sino en trasladar su aplicación al campo del comerciante in- dividual, o sea, a la persona natural que no está organizada en socie- dad; y la diferencia de la ilimitada con la limitada, estriba en que - la primera, su titular responde con todos sus bienes presentes o futu- ros, y en la segunda, su titular, responde únicamente con el patrimo- nio de afectación, o sea con el patrimonio que represente el inventa- rio de la empresa.

SECCION SEGUNDA

EL COMERCIANTE EN NUESTRO DERECHO MERCANTIL

El titular de la Empresa puede ser una persona natural en cu- yo caso se denomina comerciante individual o una Sociedad, caso en el cual se le llama comerciante social.

33 - EL COMERCIANTE INDIVIDUAL

Casi todos los tratadistas de derecho mercantil, están de a- acuerdo en la evolución que a través del tiempo ha tenido el concepto - jurídico "comerciante", manifestándonos que éste concepto de acuerdo a la Teoría Clásica del Derecho Mercantil, se veía desde dos criterios - diferentes, cuales son: a) la profesionalidad y b) la habitualidad. Es- tos criterios a pesar de ser distintos, no varían en su fondo, razón - por la cual se definía al comerciante como la persona que hacía del -

comercio su profesión habitual. Uno y otro criterio varían en que en un principio se adoptó únicamente la profesionalidad, pero como ésta causa un estado permanente en las personas, y no se puede hablar, como -- consecuencia de ello, de comerciante retirado, se cambió por el de habitualidad .

Pasado el tiempo y como consecuencia de la evolución que a -- través del mismo tuvo el acto de comercio, la Teoría Moderna abandonó la posición clásica, que era eminentemente subjetiva y adoptó el criterio de la "titularidad de la empresa"; posición que se conserva hasta ahora y la cual es adoptada por nuestra legislación vigente, que en el Art. 2o. C.Com. en su No. I dice: " Son comerciantes: I- Las personas naturales titulares de una Empresa Mercantil.....", agregando después, en otros términos, que estas personas se llaman comerciantes individuales.

Las anteriores consideraciones son en torno a la persona natural que se debe considerar como comerciante; ahora bien, debemos señalar qué requisitos se necesitan para que éstas sean capaces de ejercer el comercio, ya que si son incapaces para ejercer el comercio mal haríamos en llamarles comerciantes, por muy titular que sean de una Empresa Mercantil.

Hay que recordar también entonces la Institución de la Capacidad Civil de las personas, la cual puede ser: a) de goce y b) de ejercicio. La capacidad de goce la tienen todas las personas y consiste en la facultad de ser sujeto de derechos y obligaciones. La capacidad de ejercicio es la facultad de ejercer por sí mismo los derechos y obligaciones que tenemos; y en el derecho común la tienen únicamente los mayores de edad, o sea , los que han cumplido veintiún años de edad y -- los habilitados de edad, o sea, las personas que de conformidad a la -- ley civil han sido autorizadas para ser tratados en sus relaciones jurídicas como los mayores de veintiún años de edad.

Recordado lo anterior ya podemos hablar de la capacidad de ejercicio en materia mercantil, pues ésta si difiere de la civil; la -- que no cambia es la capacidad de goce. Así una persona es capaz para ejercer el comercio si se encuentra en cualquiera de los cuatro numerables contemplados en el Art. 7 del C. de Com., el cual reza así: "Son -- capaces para ejercer el comercio: I- Las personas naturales que según

El Código Civil son capaces para obligarse. II- Los menores que teniendo dieciocho años cumplidos hayan sido habilitados de edad. III - Los mayores de dieciocho años que obtengan autorización de sus representantes legales para comercial, la cual deberá constar en escritura pública. IV- Los mayores de dieciocho años que obtengan autorización judicial. Estas autorizaciones son irrevocables y deben ser inscritas en el Registro de Comercio."

Haciendo una relación de todo lo dicho se concluye que, comerciante individual, es la persona natural que encuadra en cualquiera de los numerales que contempla el Art. 7 C.Com. es titular de una Empresa mercantil.

Para dar por concluido este punto sólo me resta hablar del término "titular", el que se origina de título, lo cual significa causa, por lo que puede una persona tener una Empresa a cualquier título: arrendamiento, dominio, usufructo , etc.

34 - COMERCIANTE SOCIAL

En cuanto a comerciantes se refiera, una vez tratado el individual, sólo resta hablar del comerciante social, que son de acuerdo al Art. 17 C.Com. todas las sociedades independientemente de los fines que persigan.

Nuestro Código de Comercio trata a la Sociedad desde dos diversos puntos de vista: a) como un contrato y b) como una persona jurídica, sujeto de derechos y obligaciones, distinta de los socios que la forman.

A) Como un contrato: es el acuerdo de voluntades entre dos o más personas, los socios, que ponen en común determinados bienes o determinadas actividades, con móvil de lucro, a fin de administrar en común determinados negocios y repartirse los beneficios obtenidos.

El contrato de sociedad tiene cinco elementos indispensables, cuales son: 1- Capacidad; 2- Consentimiento; 3- Objeto; 4-Causa y 5- Formalidades.

Analícemos: La Capacidad. Con relación a este elemento hay que distinguir si quien interviene en el contrato de sociedad es un comerciante o una persona no comerciante. Si se trata de un comerciante

su capacidad está regulada de conformidad a lo establecido por el Art. 7 C.Com. disposición según la cual tienen capacidad para ejercer el comercio no sólo los mayores de edad, sino que también los menores de edad, siempre que tengan más de dieciocho años y además hayan obtenido autorización de sus representantes legales o autorización judicial para comercial.

Ahora bien, tratándose de personas no comerciantes, su capacidad para intervenir en la realización del contrato de sociedad está determinada por las normas del derecho civil o común, Arts. 1317 y 1318 C.C.

El consentimiento también concurre, pues las personas que entran a formar la sociedad, aceptan todos los efectos del contrato, las obligaciones que la calidad de socio imponen, así como los efectos normativos. Por ejemplo: si se pacta una sociedad de personas, la voluntad o el consentimiento de otorgar el contrato social implica confianza personal de cada una de las partes hacia los demás; si se pacta una so--ciudad de capital, la voluntad o el consentimiento de asociarse no im--plica confianza para con los demás socios.

El objeto de todo contrato es crear obligaciones entre las --partes. Así el objeto del contrato de sociedad es crear obligaciones y son precisamente las que todo socio contrae por el pacto social, como la de verificar los aportes, contribuir al manejo de los asuntos sociales en los términos del pacto y en fin aceptar los efectos normativos del mismo.

La causa, se ve clara en que, si las personas se incorporan a la sociedad, lo hacen con el deseo de pa rticipar en las utilidades, -lo cual constituye la finalidad de la sociedad.

Las formalidades. El Contrato de sociedad para su existencia necesita además llenar un requisito, cual es el que se otorgue en es--critura pública, Art. 21 C. Com., por lo que está clasificado como un_ contrato solemne, Art. 17 Inc.2o. C.Com., ya que está sujeto a obser--var el cumplimiento de la antes mencionada formalidad para poder producir efectos jurídicos.

La escritura social de constitución deberá contener los re--quisitos enumerados en el Art. 22 C.Com., además de los requisitos especiales para cada clase de sociedad, punto que trataré en otro apartado de este trabajo.

B)- Como una persona sujeto de derechos y obligaciones:

La sociedad como sujeto es un resultado o consecuencia del contrato de sociedad, pues éste crea un ente jurídico nuevo con personalidad propia, distinta de las personas que la forman; por lo que la sociedad contrata independientemente de sus socios y las obligaciones que contrae no son de los socios, sino de la sociedad; si los socios en algunos tipos de sociedad tienen responsabilidad solidaria por las deudas sociales, es por que el legislador ha querido garantizar sus créditos a los acreedores en vista de la naturaleza personalista de la sociedad de que se trata, y no por la naturaleza de las obligaciones. Asimismo la sociedad puede contratar con sus propios socios y con personas extrañas por medio de su Representante Legal.

Por ser la sociedad una persona, debe tener un nombre, ya sea razón social o denominación, según la clase de sociedad; debe tener un patrimonio, pues jurídicamente toda persona tiene un patrimonio y el de la sociedad como tal es distinto del de los socios que la forman.

Como anteriormente dije la posición de nuestro Código de Comercio es la de considerar a la sociedad como un contrato y como sujeto, lo cual se desprende de la sola lectura del Art. 17 C. Com., que en su inciso segundo, en la parte pertinente, dice: "Sociedad es el ente jurídico resultante de un contrato....."; y el Inciso tercero del mismo artículo, en lo pertinente expresa: "Tales entidades GOZAN DE PERSONALIDAD JURIDICA,.....".

Las sociedades, pueden ser: a) de personas y b) de capitales.

Entre las primeras tenemos: 1- La sociedad Colectiva; 2- La Comanditaria Simple y 3- La de Responsabilidad Limitada.

Entre las segundas: 1- La Anónima y 2- La Comanditaria por Acciones.

Regulada en forma especial se encuentran las sociedades Cooperativas y la Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, que aunque esta última no es sociedad, sino un PATRIMONIO DE AFECTACION, nos interesa para el objeto del presente ensayo.

SECCION TERCERA
REQUISITOS DE CONSTITUCION

35 - DE LA COLECTIVA.

De acuerdo al Art. 21 C.Com., todas las sociedades se constituyen por escritura pública, las cuales de conformidad con el Art. 22 C.Com. deberán contener los requisitos siguientes:

I- Nombre, edad, ocupación, nacionalidad y domicilio de las personas naturales; y nombre, naturaleza, nacionalidad y domicilio de las personas jurídicas, que integran la sociedad.

II- Domicilio de la sociedad que se constituye.

III- Naturaleza.

IV- Finalidad.

V- Razón social o denominación, según el caso.

VI- Duración o declaración expresa de constituirse por tiempo indeterminado.

VII- Importe del capital social; cuando el capital sea variable se indicará el mínimo.

VIII- Expresión de lo que cada socio aporte en dinero o en otros bienes, y el valor atribuido a éstos.

IX- Régimen de administración de la sociedad, con expresión de los nombres, facultades y obligaciones de los organismos respectivos.

X- Manera de hacer distribución de utilidades y, en su caso, la aplicación de pérdidas, entre los socios.

XI- Modo de constituir reservas.

XII- Bases para practicar la liquidación de la sociedad; manera de elegir liquidadores cuando no fueren nombrados en el instrumento y atribuciones y obligaciones de éstos.

En vista de estar constituyendo una sociedad Colectiva, se le dará cumplimiento a los requisitos anteriormente mencionados con la salvedad que se usará para identificarla una Razón Social, la que deberá estar formada con el nombre de uno o más socios, como lo dice el Art. 73 C.Com., y cuando en dicha razón social no figuren el nombre de todos los socios, se le añadirán las palabras: "y Compañía" u otras equivalentes, por ejemplo: "y hermanos"; también puede ser: "y socios", etc.-

Además en la escritura de constitución de estas sociedades, se le dará cumplimiento al Inc. 3o. del Art. 44 C.Com. que manda --- que en las escrituras sociales de las sociedades de personas los so--- cios deberán declarar las participaciones sociales que tengan en otras sociedades, puntualizando la naturaleza de tales sociedades, el valor de su participación, los derechos de Administración y vigilancia que les competan y la clase de responsabilidad que hayan contraído; ello -- es con el fin de detectar en lo posible la capacidad económica de los socios, a efecto de salvaguardar mejor los derechos de los terceros -- que contraten con la sociedad.

Este requisito que acabo de mencionar puede faltar en la es-- critura ya que su inobservancia trae como sanción no la nulidad del -- contrato , sino que los socios responderán por los daños y perjuicios_ que causen. Asimismo en la escritura bien puede faltar lo contenido en los números X, XI y XII, del Art. 22 C.Com., que nos hablan sobre la - distribución de utilidades, del modo de constituir reservas y de las - bases para practicar la liquidación y modo de elegir liquidadores, - - pués su omisión no afectan en nada a la escritura social, ya que de a- cuerdo al Art. 27 Infine C. Com., se aplican las disposiciones suple- torias que sobre cada punto existen, cuales son los arts. 35, 38, 39 y 328, todos del Cod. de Com.

En el caso de que la sociedad Colectiva se constituya bajo - el sistema de capital variable, habrá obligación de agregarle a la ra- zón social, la frase "de capital variable" ó su abreviatura " C. V.".

Una vez cumplidos los anteriores requisitos el Notario hará constancia de que les advirtió a los otorgantes la obligación que tie- nen de registrar la escritura en el Registro de Comercio, además de - haberles explicado los efectos del registro y las sanciones impuestas por la falta del mismo; quedando obligado el notario únicamente a re- mitir a la Superintendencia de Sociedades y Empresas Mercantiles ó a_ la Superintendencia de Bancos y otras Instituciones Financieras, se-- gún el caso, dentro de los quince días después del otorgamiento, una_ copia del respectivo testimonio, en papel simple, tal como lo indica_ el Inc. 3o. del Art. 353 C. Com.-

La constitución de esta sociedad sigue los mismos lineamientos que la Colectiva, con la variante que de acuerdo al Art. 93 C.Com. se deberá expresar en la escritura de constitución, quiénes son socios comanditados y quiénes son socios comanditarios.

Por otra parte, debe agregársele a la razón social las palabras "Sociedad en Comandita" ó su abreviatura "S. en C." ya que si se omite ese requisito se considera como Colectiva tal como lo indica el Art. 94 C.Com.

Sólo me resta aclarar que, aunque la ley no lo diga, a los socios comanditados y a cualquier clase de socios, se les aplicará lo dispuesto en el Inc. 3o. del Art. 44 C.Com.

37 - DE LA SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA

La Sociedad de Responsabilidad Limitada a pesar de estar clasificada dentro de las sociedades de personas, tiene la particularidad de participar de características propias de las sociedades de capital, así como de las características de las de persona; y en su constitución sigue los lineamientos generales que indica el Art. 22 C. Com., con las regulaciones especiales siguientes:

Se puede organizar bajo razón social ó bajo denominación, seguido siempre de la palabra "Limitada" ó su abreviatura "Ltda.". Esto es perfectamente explicable ya que la responsabilidad de los socios en esta clase de sociedades es en forma limitada, razón por la cual nada importa que se use Razón Social ó Denominación, lo que sí importa es que si se forma bajo denominación o razón social se le agregue la palabra "Limitada" o su abreviatura, ya que con ello nos está indicando la clase de responsabilidad que tienen los socios que la componen.

En la escritura de constitución, la cual tiene que ser siempre adoptando el sistema de suscripción simultánea, debe constar que el capital esté íntegramente suscrito, debiéndose exhibirse como mínimo el 50 % del valor de cada participación social, teniendo cuidado el Notario de exigir y así consignar que la suma de los aportes hechos no sean inferior a ₡ 10,000.00.-

Por otra parte el capital social no puede ser inferior a --
 ₡ 10,000.00, y cuando el pago se haga en efectivo, el notario que au-
 toriza la escritura debe relacionar en el instrumento los datos que i
 dentifiquen el resguardo del depósito del dinero en una institución -
 Bancaria.

El capital social se debe dividir en participaciones socia-
 les que pueden ser de valor y categoría diferentes, pero que en todo_
 caso serán de cien colones o de un múltiplo de cien.

Se debe tener cuidado de no admitir socios industriales, so
 lamente socios capitalistas, los cuales no deben ser superior a un nú-
 mero de veinticinco y quienes tendrán derechos a una sola participa--
 ción, salvo que se trate de participaciones con derechos diversos.

Cuando los derechos y obligaciones de una sociedad hayan pa
 sado a formar parte de otra sociedad y ésta esté ocupando la razón so
 cial que aquélla tenía, se le debe agregar a dicha razón social la pa
 labra "sucesores".

Las aportaciones pueden ser de dos clases: en efectivo y en
 especie; cuando se trate de aportaciones en especie de acuerdo al Art.
 125 ^{L.} Com., relacionado con el Art. 196 C. Com., se efectuarán según
 valúo hecho previamente por la Superintendencia respectiva, lo que se_
 hará constar en la escritura social.

No. 38- DE LA ANONIMA.

En la constitución de las sociedades Anónimas se observarán
 los requisitos generales establecidos en el Art. 22 C.Com., y además_
 los especiales siguientes:

Su capital se dividirá en partes alícuotas, representadas -
 por acciones, las que serán de un valor nominal de diez colones o múl
 tiplo de diez.

Se constituirá bajo denominación, seguida de las palabras:_
 "Sociedad Anónima", ó de su abreviatura: "S. A."

El capital social no debe ser menor de ₡ 20,000.00 y debe -
 estar íntegramente suscrito.

Debe pagarse en dinero efectivo, cuando menos, el veinticino
 co por ciento del valor de cada acción pagadera en numerario.

Que se satisfaga íntegramente el valor de cada acción, cuan-

do su pago haya de efectuarse en todo o en parte, con bienes distintos del dinero. Y en todo caso, deberá estar íntegramente pagada una cantidad igual a la cuarta parte del capital de fundación.

Se puede constituir según el sistema de fundación simultánea o por suscripción sucesiva o pública.

Todas las acciones deberán estar suscritas con indicación del monto que se haya pagado del capital.

Debe señalarse la manera de hacerse el pago y el plazo en que deberá cancelarse la parte insoluta del capital suscrito.

El número, valor nominal y naturaleza de las acciones en que se divide el capital social.

La determinación de los derechos, prerrogativas y limitaciones en materia de acciones preferidas, si es que las hay. Si se pacta la existencia de otros títulos de participación, indicar todo lo relativo a éstos.

La facultad de los accionistas para suscribir cualesquiera aportaciones suplementarias o aumentos del capital.

La forma en que deban elegirse las personas que habrán de ejercer la administración y la auditoría, el tiempo que deban durar en sus funciones y la manera de proveer las vacantes.

Los plazos y forma de convocatoria y celebración de las juntas generales ordinarias; y los casos y el modo de convocar y celebrar las extraordinarias.

Si se adopta el sistema de fundación simultánea, las aportaciones en efectivo se harán por medio de cheques certificado o certificado de depósito del dinero hecho en una institución bancaria debidamente endosado, debiendo el notario relacionar las anteriores circunstancias.

Las aportaciones en especie serán efectuadas según valúo hecho previamente por dictamen pericial de la Superintendencia respectiva, haciendo constar esta circunstancia el notario.

Si se adopta el sistema de fundación sucesiva o pública, el notario deberá exigir que se le presente constancia de haber cumplido con todos los requisitos que el Código ^{de} Mercantil exige en esta clase de suscripción, debiendo relacionar todo lo pertinente.

O sea, que si se adopta el sistema de fundación sucesiva o pública los fundadores deberán presentar a la oficina que ejerce la vigilancia del Estado, ya sea la Superintendencia de Sociedades y Empresas Mercantiles, o la Superintendencia de Bancos y otras Instituciones Financieras, según el giro de negocio a que la sociedad se dedicará, un programa con el proyecto de escritura social, que reúna los requisitos establecidos en el Art. 194 C. Com., con excepción de los que por la propia naturaleza de la fundación sucesiva, no hayan de consignarse en el programa.

Una vez aprobado el programa, éste se consignará en acta notarial y en esas condiciones se depositará en el Registro de Comercio, acompañado de la autorización que al efecto le haya extendido la Superintendencia, con el fin de ofrecer al público la suscripción de acciones.

Desde ese momento, los fundadores pueden hacer toda la propaganda que crean necesaria a efecto de obtener suscripciones, siempre y cuando dicha propaganda haya sido aprobada previamente por la misma Superintendencia.

La ley Mercantil concede un año a partir de la fecha en que se deposite el ejemplar del programa en el Registro de Comercio, para que queden suscritas todas las acciones, pero los fundadores perfectamente pueden fijar un tiempo menor en el programa. Si vencido dicho plazo, el capital social no fuere íntegramente suscrito ó por cualquier motivo la sociedad no llegare a constituirse, los suscriptores quedarán desligados de su obligación y las Instituciones bancarias devolverán el dinero que en ellas se haya depositado; quedando sin ningún valor las promesas de aportaciones en especie.

En cambio, si dentro del término antes mencionado, se suscribe íntegramente el capital social y se hacen las exhibiciones legales, los fundadores tienen un plazo de quince días a partir del término de suscripción, para publicar la convocatoria a reunión de junta general constitutiva, tal como lo indique el programa y con las modificaciones que establece el Art. 228 C. Com.

Una vez requerido los requisitos legales o sociales, se hace constar en acta notarial la Junta General constitutiva, iniciándose así la vida normal de la sociedad, con la elección de un Presiden-

te y de un Secretario para que lleven a cabo dicha sesión, con el único objeto de: a) Comprobar que se han satisfecho los requisitos legales y sociales consignados en el programa; b) Comprobar la existencia de la primera exhibición del capital; c) examinar y aprobar el avalúo de los bienes distintos del dinero que los socios se hayan obligado a aportar; d) decidir sobre la participación que los socios fundadores se hubiesen reservado en las utilidades; e) hacer la elección de los administradores usaré la firma social y f) aprobar el proyecto de la escritura de constitución de la sociedad y disponer su protocolizamiento ante el Notario, a nombre naturalmente de los accionistas.

La Ley no lo ha dicho, pero una vez terminada la fase anterior es de suponer que tendrán que convocar a una Asamblea General de Accionistas con el fin de nombrar la primera Junta Directiva o el Organismo que hará sus veces.

39 - DE LA COMANDITA POR ACCIONES

La constitución de la Sociedad en Comandita por Acciones, de acuerdo al Art. 298 C.Com., se rige de conformidad a las reglas relativas a la Sociedad Anónima, con la variante siguiente:

- a) Deberá expresarse en la escritura de constitución quiénes son socios comanditados y quiénes son socios comanditarios;
- b) A la razón social se le agregarán las palabras "Sociedad en Comandita", o su abreviatura "S. en C."; y
- c) La acción del socio comanditado deberán ser nominativas -- con el fin de no poderse transferir si no es con el consentimiento unánime de los demás socios comanditados y de la mayoría absoluta de los socios comanditarios.

40 - DE LAS COOPERATIVAS

La sociedad Cooperativa, tiene su regulación especial, se puede decir, en el Art. 19 Reformado del Código de Com., que en lo pertinente a su constitución nos expresa, que las Sociedades Cooperativas -- deberán hacer que proceda o siga a su firma o denominación las palabras "Sociedad Cooperativa de Responsabilidad Limitada o Ilimitada", según ésta sea, de lo que se infiere que dichas sociedades pueden adop

tar, aunque la ley no lo dijo cualquier forma de sociedad de las especificadas en el Art. 18 C.Com. por lo que me remito a la constitución de cada una de las sociedades anteriormente analizadas, con sujeción a las normas que se expresan en el Art. 19 C.Com., Reformado, que en lo procedente dicen: Que ningún socio podrá tener en una sociedad Cooperativa, capital social que ascienda a más de \$5.000.00; que las acciones no podrán ser, cada una, de más de \$5.000.00, debiendo ser nominativas y como consecuencia su traspaso se hará por inscripción en el libro que al efecto lleve la sociedad, con autorización de la misma sociedad, o sea, con autorización obtenida en Asamblea General de Socios o en el Pacto Social.

Quiero aclarar que las sociedades Cooperativas es una forma híbrida de sociedad, pues participa de las sociedades de personas y de las características de las sociedades de capital.

41 - DE LA EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA

En vista de no ser una sociedad, sino una Empresa, no hablaré de constitución sino de organización, término que usa el Art. 600 de nuestro Código de Comercio en su parte final, así como también el Art. 3o. Literal "b", del Decreto Legislativo No. 448, de fecha 9 de octubre de mil novecientos setenta y tres, por medio del cual se crea la Ley de la Superintendencia de Sociedades y Empresas Mercantiles, cuando nos dice que corresponde a la Superintendencia la vigilancia de la ORGANIZACION de las EMPRESAS INDIVIDUALES DE RESPONSABILIDAD LIMITADA.

Esta clase de empresa puede funcionar bajo nombre o bajo denominación; si funciona bajo nombre tendrá que adoptar el nombre del titular de la Empresa, seguido de las palabras "Empresa de Responsabilidad Limitada", o de su abreviatura "E. de R.L."; pero si funciona bajo denominación, ésta se formará libremente, ya sea con un nombre indicativo del giro del negocio o con un nombre cualquiera y siempre seguido de las palabras anteriormente indicadas.

Todo titular de una Empresa de esta naturaleza antes de proceder a organizarla legalmente, deberá hacer un inventario de todos los bienes que formarán el patrimonio de la misma, el cual una vez certifi

cado por un Auditor legalmente autorizado, se presentará a la Superintendencia respectiva a fin de ser aprobado o improbado. Si no es aprobado el inventario, la Empresa no puede organizarse y sigue respondiendo, si es que está operando, como Empresa Individual de Responsabilidad ILIMITADA; pero si dicho inventario es aprobado, la Empresa puede organizarse legalmente, para lo cual el titular de la misma otorgará ante notario la Escritura Pública de Constitución, la cual una vez llenado los requisitos que indica el Art. 607 C.Com. deberá inscribirse en el Registro de Comercio; y es hasta que esté legalmente inscrita que se considerará como Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, de lo contrario el titular seguirá respondiendo ilimitadamente por las obligaciones que contraiga.

SECCION CUARTA

OBLIGACIONES

42 - ASPECTO CONTABLE: a) Registros y b) Creación de Reservas.

a) REGISTROS

Todo aquel comerciante cuyo activo de su negocio exceda de -- \$ 5.000.00, está obligado a llevar contabilidad debidamente organizada de acuerdo a alguno de los sistemas generalmente aceptados, como son - el de EFECTIVO, que es a base de pagos, sin provisionar ningún concepto; y el ACUMULATIVO, en el cual se toman en cuenta ingresos y gastos no recibidos o incurridos a la fecha en que se están practicando los - estados financieros de determinado negocio.

Cualquiera de los anteriores sistemas debe ser avalado por la Superintendencia respectiva, la cual se encarga de ejercer la vigilancia que el Estado tiene sobre los comerciantes, los actos de comercio y las cosas mercantiles.

Dentro del aspecto contable el comerciante está obligado a llevar los siguientes registros contables:

a) El Registro de estados financieros, que comprende: 1- el balance general y 2- el de estado de pérdidas y ganancias. llamado también de resultados.

El primero, o sea, el de estados financieros, es el documento contable que nos demuestra la situación financiera de una empresa en un momento dado; y el segundo, o sea, el de estado de pérdida o ganancias, es el que nos demuestra los resultados obtenidos por una Empresa durante un período determinado.

b) El Libro Diario, que es donde se asientan ordenadamente todas las operaciones que se llevan a cabo durante el día; y

c) El Libro Mayor, que es donde se reúnen las cuentas clasificadas en el Libro Diario por el grado de homogeneidad de las mismas. Por ejemplo: en el rubro caja irán todas las cuentas de efectivo; en el rubro clientes irán todas las cuentas de los clientes, y así sucesivamente.

Por otra parte el Art. 435 C.Com. Inc. 2o. infine, habla de llevar "... los demás que sean necesarios por exigencias contables o por la ley"; con relación a éstos sólo menciono el Libro de Actas que se lleva en las sociedades; el Libro de Registro de Socios, etc., etc.

Los requisitos que deben de cumplir los anteriores registros es el de ser llevados en idioma castellano, debiendo asentar las cuentas en moneda nacional; los libros en que se lleven los registros deberán estar empastados y foliados, debiendo estar autorizados por el Registrador de Comercio, quien al autorizarlos deberá hacer constar el número de folios que tenga el libro, y en cada hoja se estampará el sello del registro.

En los casos en que se haya autorizado llevar los registros en hojas separadas, éstas deberán ser previamente presentadas al Registrador, quien los sellará y numerará, debiendo poner en la primera de dichas hojas una razón firmada y sellada que exprese el nombre del comerciante que las usará, el objeto a que se destinarán, el número de hojas que se autorizan y el lugar y fecha de la entrega al interesado.

Y por último los registros que al diario se refieren se deberán hacer todos los días a medida que se sucedan las operaciones.

Quiero aclarar que los comerciantes cuyo activo en giro exceda de veinticinco mil colones, están obligados a llevar su contabilidad por medio de personas o Empresas legalmente autorizadas para ello; lo que indica que dicha contabilidad, para dar fe, deberá ser firmada y sellada por un Auditor Legalmente autorizado.

Así también los comerciantes cuyo activo sea entre cinco mil y menos de diez mil colones, solamente están obligados a llevar un -- libro encuadernado y legalizado, en el que asentarán separadamente los gastos, compras, ventas al contado y al crédito.

b) CREACION DE RESERVAS

Es la parte de las utilidades que se apartan al final de cada ejercicio contable con el fin de cumplir un mandato legal o con el objeto de salvaguardar o proteger al patrimonio de la Empresa.

De la anterior definición de reserva, podemos obtener dos clases de ella, así:

1- las reservas obligatorias y 2- las reservas voluntarias.

Entre las primeras tenemos: a) las reservas para indemnizaciones laborales; b) las reservas para cuentas por cobrar y c) la reserva legal.

Entre las segundas tenemos: a) las reservas estatutarias, -- las cuales pueden tener distintas finalidades, tales como: ampliaciones de la Empresa, sustitución de equipo moderno, etc. etc.

De las dos clases de reservas que hemos considerado, es la -- primera de ellas, la que el comerciante está en la obligación de crear la cual variará de cuantía de acuerdo a la clase de sociedad de que se trate.

La otra clase, o sea, las reservas voluntarias, quedan a discreción del comerciante crearlas o no, según esté organizado.

43 - MATRICULA DE COMERCIO:a) Matrícula Personal de Comerciante Individual; b) Matrícula Personal de Comerciante Social; c) Matrícula de Empresa y ch) Matrícula de Establecimiento.-

a) MATRICULA PERSONAL DE COMERCIANTE INDIVIDUAL

Una vez establecido el comerciante, ya sea como individual o social y siempre que el activo de su negocio sea superior a diez mil -- colones y que no sea de las sociedades contempladas en el Art. 20 C. -- Com., está obligado a obtener matrícula personal de comerciante individual, matrícula personal de comerciante social. matrícula de Empresa o Matrícula de Establecimiento, según el caso, veamos:

Están obligados a obtener matrícula personal de comerciante --

individual, todos los comerciantes e industriales cuyo activo exceda de diez mil colones. Esta obligación se extiende a los Agentes Representantes, pero no a los demás auxiliares de los comerciantes.

La única prueba para establecer la calidad de comerciantes, será la constancia que de dicha matrícula extienda el Registrador, la cual es indispensable para ejercer habitualmente actividades mercantiles.

Para obtener esta clase de matrículas, se deberá llenar una solicitud dirigida al Registrador de Comercio, la que contendrá:

1- Nombre o nombres y apellido o apellidos del solicitante, fecha de nacimiento, profesión u oficio, nacionalidad, su dirección personal y del establecimiento comercial, si lo hubiere; y número de Cédula de Identidad Personal, o del carnet de identificación de extranjero residente.

2- Número de identificación tributaria (NIT)

3- Manifestación sobre si el solicitante pertenece a alguna sociedad y en qué términos.

4- Indicación de sus relaciones comerciales con bancos y firmas mercantiles.

5- Los demás datos y documentos que juzgue pertinente el Registrador para la investigación sobre la solvencia económica y reputación comercial.

De lo anteriormente transcrito que se encuentra en el Reglamento de la Ley de Registro de Comercio, se colige, que lo que se persigue es investigar en lo posible la solvencia económica del solicitante.

Además a la solicitud se le debe acompañar: 1- Certificación de partida de nacimiento o patente de comercio o industria en su caso; y 2- Constancias de solvencias de Renta y Vialidad.

b) MATRICULA PERSONAL DE COMERCIANTE SOCIAL

Asimismo están obligados a obtener Matrícula Personal de Comerciante Social, todos los comerciantes e industriales cuyo activo exceda de diez mil colones. También esta obligación se extiende a los Agentes Representantes.

Los comerciantes que están obligados a obtener esta clase de

matrícula, también están obligados a obtener matrícula de Empresa, --- siempre y cuando tengan un activo de veinte mil colones o más.

Quiero aclarar que asimismo los comerciantes que están obligados a obtener matrícula personal de comerciante individual, están obligados también a obtener matrícula de empresa, siempre que se dé la circunstancia dicha en el inciso anterior.

Para obtener la matrícula personal de comerciante social, se deberá llenar una solicitud dirigida al Registrador de Comercio, la -- que contendrá:

- 1- Denominación o razón social, nacionalidad, domicilio, capital social y plazo de la sociedad.
- 2- Número de Inscripción en el Registro de Comercio.
- 3- Nombre o nombres y nacionalidad de los administradores y socios cuando la sociedad fuere de persona.
- 4- Manifestación de si el comerciante social es socio de otra sociedad.
- 5- Número de identificación tributaria (NIT)
- 6- Indicación de sus relaciones comerciales con instituciones crediticias y firmas comerciales.
- 7- Los demás datos que juzgue pertinentes el Registrador para la investigación sobre la solvencia económica y reputación mercantil.

A la solicitud deberá acompañarse: constancia de solvencia de Renta y Vialidad o Patente de Comercio e Industria, en su caso.

c) MATRICULA DE EMPRESA

Sobre el término o concepto de Empresa me remito a la primera parte de este trabajo, pues fue ahí donde traté este punto.

Dice nuestra ley que la Matrícula de Empresa, se concederá solamente a las empresas que tengan un activo de veinte mil colones o superior a esa suma y siempre se darán a nombre de los comerciantes, ya sean éstos individuales o sociales, con matrícula personal.

Para que operen aquellas empresas cuyo activo sea inferior a veinte mil colones, basta que sus titulares obtengan matrícula personal.

Es la matrícula de empresa la única prueba contra terceros, -- para establecer, en su caso, la propiedad de las respectivas empresas.

La solicitud que al efecto se hace para obtener dicha matrícula es también dirigida al Registrador de Comercio, de acuerdo a los requisitos siguientes:

1- Nombre o nombres y apellido o apellidos, nacionalidad fecha de nacimiento, profesión u oficio, dirección personal, y número de Cédula de Identidad Personal o Carnet de identificación de extranjero residente y de identificación tributaria del comerciante individual, propietario de la empresa (NIT).

2- Razón social o denominación, nacionalidad, domicilio, número de inscripción en el Registro de Comercio de la escritura social y de identificación tributaria, del comerciante social propietario de la empresa.

3- Naturaleza y actividad económica de la empresa, activo, nombre y dirección; y si tiene varios establecimientos, el nombre o denominación y dirección de cada uno de éstos.

4- Número de la correspondiente matrícula personal de comerciante.

5- Los demás datos que juzgue pertinentes el Registrador.

A la solicitud se acompañarán los siguientes documentos:

a) Constancia de matrícula personal del solicitante.

b) Balance certificado de la situación económica de la misma (por duplicado).

c) Escritura Pública de adquisición de la Empresa, debidamente inscrita en el Registro de Comercio, en su caso.

d) Constancia de solvencias de la Dirección General de Contribuciones Indirectas.

e) Constancia de que el negocio está inscrito en el Directorio Nacional de Establecimientos Industriales y Comerciales de la Dirección General de Estadística y Censos.

f) Constancia de solvencia de arbitrios y servicios municipales extendida por la Alcaldía del lugar donde instale el establecimiento.

g) Si se trata de un expendio de aguardiente, se acompañará constancia de estar patentado el solicitante, extendida por la oficina correspondiente.

h) Autorización del Consejo Superior de Salud Pública en los

casos en que ésta se requiera.

ch) MATRICULA DE ESTABLECIMIENTO

Toda Empresa , con un activo de veinte mil colones o más, que tuviese uno o varios establecimientos, sucursales o agencias, deberá - obtener matrícula de establecimiento separada para cada uno de ellos, además de la matrícula propiamente de empresa a que está obligado.

La solicitud para obtener esta clase de matrícula se dirigirá al Registrador de Comercio y reúne los mismos requisitos que se necesitan para obtener matrícula de empresa, razón por la cual me remito al literal anterior en lo que a este punto se refiere.

44- REGISTRO DE COMERCIO: a) Registro de Matrícula de Comercio; b) Registro de Documentos de Comercio; c) Registro de Balances y ch) Registro de Patentes de Invención, distintivos comerciales y propiedad Literaria.

a) REGISTRO DE MATRICULA DE COMERCIO

De acuerdo al Art. 456 C.Com., establécese el Registro de Comercio, dependiente del Ministerio de Justicia, con el objeto de garantizar la publicidad formal de los actos y contratos mercantiles que de conformidad con la Ley la requieran. Así el Registro de Comercio comprende:

a) El Registro de matrículas de Comercio, en el cual se llevan los siguientes registros particulares:

- 1- Registro de comerciantes individuales.
- 2- Registro de comerciantes sociales.
- 3- Registro de empresas mercantiles.

En el número anterior manifesté los requisitos que deben llenar las solicitudes de estos registros, razón por la cual me remito al punto anterior.

b) El Registro de Documentos de Comercio.

La Oficina Administrativa del Registro de Comercio, también cuenta con un Departamento en el que se lleva El Registro de Documentos de Comercio, en el cual se llevan cuatro registros particulares, que son:

- 1- Registro de Instrumentos sociales.
- 2- Registro de Poderes, nombramientos y credenciales.
- 3- Registro de contratos de venta a plazos de bienes muebles.
- 4- Registro de todos los demás documentos sujetos a tal formalidad.

Asimismo, el Departamento, para un mejor control lleva los siguientes libros de inscripción:

- 1- Libro de Registro de Sociedades.
- 2- Libro de Emp. de Responsabilidad Limitada e Indiv. de Responsabilidad Limitada.
- 3- Libro de Hipotecas.
- 4- Libro de Prendas.
- 5- Libro de Créditos a la Producción.
- 6- Libro de Ventas a plazos y Cláusulas Resolutorias.
- 7- Libro de Anotaciones Preventivas.
- 8- Libro de Sentencias.
- 9- Libro de Matrícula de Comerciante Individual.
- 10- Libro de Matrícula de Comerciante Social.
- 11- Libro de Matrícula de Empresa o Establecimiento.
- 12- Libro de Patente de Comercio e Industria.

Los artículos del Código de Comercio que mantienen íntima relación con los documentos que deben inscribirse en este Departamento mencionado que lleva el Registro de que estamos tratando, son los siguientes:

- 1- Art. 7 inc. último; 2- Art. 8 Inc. último; 3- Art. 20 Inc. 1o.
- 2- Art. 23 Inc. último; 5- Art. 24; 6- Art. 25; 7- Art. 50 Inc. 2o.
- 8- Art. 58; 9- Art. 63 Inc. último; 10- Art. 64 inc. 2o.; 11- Art. 11;
- 12- Art. 177 Inc. 1o.; 13- Art. 183; 14- Art. 188; 15- Art. 189; 16- - Art. 198;
- 17- Art. 258; 18- Art. 317; 19- Art. 319 Inc. 3o.; 20- Art. 324 Inc. 2o.;
- 21- Art. 329; 22- Art. 332 No.V; 23- Art. 332 No. VII; - 24- Art. 342;
- 25- Art. 353; 26- Art. 358 Inc. último; 27- Art. 367; 28- Art. 371 Inc. 2o.;
- 29- Art. 383; 30- Art. 401 Inc. último; 31- Art. -- 416;
- 32- Art. 418; 33- Art. 474; 34- Art. 558 Inc. 2o.; 35- Art. 570 ;
- 36- Art. 608; 37- Art. 609 Inc. 2o.; 38- Art. 609 Inc. 3o.; 39- Art. - 621 No. 1o.;
- 40- Art. 621 No. 11o.; 41- Art. 684; 42- Art. 698; 43- --

Art. 898 Inc. penúltimo; 44- Art. 1025 No. 10; 45- Art. 1130; 46- Art. 1155; 47- Art. 1222; 48- Art. 1250; 49- Art. 1530 Inc. 2o. ; 50- Art. 1552 Inc. 2o.; 51- Art. 1557, todos del Código de Comercio .

c) Registro de Balances.

Corresponde al Departamento Administrativo de la Oficina del Registro de Comercio, llevar los registros siguientes:

1- Registro de los balances de comerciantes individuales, cuyo activo exceda de cincuenta mil colones.

2- Registro de los balances de sociedades, exceptuando las -- mencionadas en el Art. 20 C. Com.; y

3- Registro de los balances de las Empresas Individuales de - Responsabilidad Limitada.

Ya el Art. 474 C.Com., nos manifiesta que están obligados a - presentar anualmente sus balances de fin de ejercicio al Registro de - Comercio, debidamente certificados por auditor que reúna los requisi-- tos del Art. 290 C.Com., primero: los comerciantes individuales cuyo - activo exceda de cincuenta mil colones; segundo- las sociedades y las empresas mercantiles, aún cuando su activo sea inferior a cincuenta - mil colones.

Para terminar con este punto, doy el siguiente concepto de lo que es un balance: Balance, es el estado financiero de una empresa, de un comerciante, que muestra los derechos y obligaciones, así como la - participación patrimonial de su dueño o dueños, a una fecha determina-- da.

ch) Registro de Patentes de Invención, Distintivos Comerciales y propiedad Literaria

Es el Departamento de Registro de Marcas de Fábrica y de Co-- mercio, Patentes de Invención y Derecho de Autor, de la Oficina de Re-- gistro de Comercio, donde se tramitan las solicitudes de registro de - marcas de Fábrica y de Comercio, lemas, muestras, emblemas, nombres co-- merciales; Patentes de Invención, Patentes de Perfeccionamiento, Paten-- tes Precaucionales y Derechos de Autor. Todo lo anterior de conformi-- dad al Código de Comercio, a la Ley de Registro de Comercio y su Regla-- mento y a la Ley de Marcas de Fábrica, Ley de Patentes de Invención y Ley de Derechos de Autor y su Reglamento.

No es que una Empresa tenga la obligación de Registrar sus distintas marcas, sus diferentes distintivos, sus inventos o sus derechos de autor, lo que pasa es que para gozar precisamente de la propiedad exclusiva de ellos, debe necesariamente de solicitar su registro, de lo contrario la Empresa se ve expuesta a que otro comerciante le usurpe su derecho. Lo mismo pasa con el Nombre Comercial, el cual para su registro se rige de acuerdo al Art. 107 del Reglamento de la Ley de Registro de Comercio.

SECCION QUINTA

DERECHOS ECONOMICOS

45 - PRODUCCION

Una vez organizada una Empresa y cumplido con todos los requisitos legales, ya está en condiciones de hacer uso de sus más fundamentales derechos para lo cual ha sido creada. Y uno de esos derechos lo constituye la producción; por lo que en términos generales doy el concepto siguiente de producción.

Producción: es el conjunto de bienes y servicios, intermedios y finales, producidos por una Empresa o por el conjunto de la economía, en un período determinado que generalmente es un año.

La producción se obtiene combinando, bajo una cierta tecnología, los factores de la producción, cuales son trabajo, tierra, capital y empresa.

Y es precisamente en la Empresa, como unidad productora por excelencia que es, donde se obtienen los bienes y donde se generan los servicios, los cuales van dirigidos para otras empresas o para las personas como unidades consumidoras, con el objeto de satisfacer necesidades colectivas que pueden ser inmediatas o mediatas.

46 - COMERCIALIZACION

Es la comercialización el otro de los derechos fundamentales de tipo económico que tiene una empresa, y se puede definir: como la actividad económica a través de la cual se trasladan los bienes y servicios de la unidad productora a la unidad consumidora. Considerándose también los traslados que ocurren entre las unidades productoras.

Como hablamos de traslado, necesariamente tenemos que manifestar los medios de que se vale una empresa para hacer llegar el producto y estos medios son por lo general: a) las comunicaciones, tales como : los transportes, la propaganda, etc.; b) los estudios que se hacen del mercado, de la clientela, de sus gustos, de la competencia, etc., con el fin de hacer llegar mejor el producto; y c) las diferentes promociones.

CONCLUSIONES

1- La Empresa está regulada por disposiciones que se encuentran plasmadas en diferentes cuerpos de leyes; así: la regula el Código de Trabajo, el de Comercio, la Ley de Registro de Comercio, el Reglamento de la Ley de Registro de Comercio, la Ley de Impuesto sobre la Renta, la Ley de Patentes de Invención, La Ley de Marcas de Fábrica, etc., etc., razón por la cual y siendo la Empresa uno de los factores de la producción, es conveniente que se vaya pensando ya en sistematizar su regulación legal, y que con ello lograríamos una Legislación Aplicada a la Empresa en una forma más ordenada y Técnica.

2- Es necesario educar al Empresario y hacerle conciencia de que los trabajadores no son sus enemigos; que por el contrario son el elemento humano que forma parte de la empresa, más que necesario para que ésta marche y se desenvuelva mejor. Todo ello en bien de la Empresa privada y del desarrollo económico del país.

3- Consecuentemente con lo anterior, el empresario debe velar por el bienestar de sus trabajadores, máxime cuando éstos ya están tecnificados, y por las personas que dependen económicamente del mismo.

4- El Instituto Salvadoreño del Seguro Social, es la tabla de salvación de los trabajadores y de las personas que dependen económicamente de éstos, en lo que a riesgos se refiere, pues de no existir aquél, el trabajador hasta podría en un momento dado poner en peligro su vida al tratar de hacer valer sus derechos laborales ante su patrono, que nunca está presto en acceder a sus obligaciones.

5- Consecuente con lo anterior, sólo faltaría que el I.S.S.S. se agilizara un poco más, ya que se nota bastante burocracia en su organización y funcionamiento.

6- Se debe propugnar por la pronta creación de los Juzgados de Comercio, a fin de completar la labor unificadora que ha comenzado con el Registro de Comercio.